# Содержание

# Введение 3

# 1. Понятие и структура социальной организации 5

# 2. Модели социальных организаций 13

# 2.1 Модели социальной организации на системном уровне 13

# 2.2 Модели социальной организации с точки зрения менеджмента 17

# 3. Модели социальных организаций на примере ОАО «Татнефть» 23

# Заключение 29

# Список использованных источников 31

# ПриложениеВведение

Организация – это один из важнейших элементов структуры современного общества. Большая часть социальных групп в современном обществе существует в виде организаций. От других социальных групп ([семьи](http://yas.yuna.ru/?1879053312@0807781120), групп общения и т.п.) организации отличает именно формальный характер отношений.

Каждая организация представляет собой маленькое общество со своими материальными ценностями и финансами, коммуникациями и иерархией. Существуют формализованные коммуникации и неформальные отношения человека с другими людьми, их соотношение должно заранее определяться руководителем.

Среди элементов, влияющих на формализованные коммуникации и неформальные отношения можно выделить общее и особенное.

Общее в отношениях людей в организации можно прогнозировать и на этой базе создавать различные виды нормативной документации.

Особенное – это колорит отношений, который в отдельных случаях может иметь решающее значение в деятельности организации. Сочетание общего и особенного в отношениях людей существенно влияет на общее и особенное в деятельности самой социальной организации, ее реакции на действие того или иного закона.

Актуальность данной темы курсовой работы заключается в том, что за последнее десятилетие социальные организации стали объектом серьезных теоретических исследований, об этом можно судить по возросшему числу публикаций отечественных и зарубежных авторов на данную тему. Важным фактором, повлиявших на значимость этой проблемы, явилось то, что «Теория организации» получила статус учебных дисциплин. Нам предстоит раскрыть сущность социальной организации и рассмотреть ее практический пример.

Для достижения поставленной цели мы ставим следующие задачи:

- раскрыть основные понятия социальной организации;

- изучить структуру социальной организации;

- рассмотреть основные модели социальной организации и посмотреть реализацию этих моделей на примере ОАО «Татнефть».

1. Понятие и структура социальной организации

В курсе теории организации в основном рассматривают социальные организации, потому что все другие организации тем или иным образом сводятся к ним.

Социальная организация в широком смысле – это любые организационные человеческие сообщества или совокупность взаимосвязанных социальных групп; в узком – социальная подсистема регуляция поведения, наличие которой и позволяет рассматривать организацию как социальную.[4]

Социальные организации – это социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний. [8]

В отличие от объективных и материальных организаций социальные создаются в соответствии с целями человека. Цели человека изначально определяют состав социальных организа­ций, построение и совершенствование их структуры, характер и содер­жание осуществляемой ими деятельности. Таким образом, существует социально-политические, социально-образовательные, социально-экономические и другие организации. Каждый из этих видов имеет свои собственные цели.

Все социальные организации обладают характерными чертами. Итак, перечислим их:

Во-первых: это целевая природа, т.к. они создаются для реализации каких-то конкретных целей (получение прибыли, удовлетворение духовных потребностей и т.д.).

Во-вторых: разделение функций между участниками организации и принятие решений для достижения целей организации. Это способствует эффективной и стабильной деятельности предприятия. Поэтому всегда существует управляющая и управляемая подсистемы, а решения либо спускаются сверху, либо же принимаются коллективно.

В-третьих: в зависимости от наделенных функций и полномочий происходит распределение членов организации по иерархической лестнице.

В-четвертых, управляющие подсистемы формируют свои способы и механизмы регулирования и контроля деятельности элементов организации. Здесь важное место занимают внутриорганизационные нормы, которые создаются руководителями этих организаций. Примером могут служить продолжительность рабочего дня, обеденный перерыв, движение документации, дресс-код.

И, в-пятых: фиксированное членство.

Эти черты определяют организационный порядок, т.е. систему целей, систему контроля, которая включает наказание и поощрение, формирование позитивных моральных норм и связей, регулирующих отношения между членами организации. Отношения в социальной организации, их формы определяются согласно функциональным особенностям организаций, а также согласно типу общества.

Роль социальных организаций в обществе заключается в реализации потенциальных возможностей и способностей человека, в формировании единства интересов людей (личных, коллективных, общественных).

Социальная организация можно представить в виде совокуп­ности подсистем, выполняющих отдельные функции или обеспечи­вающих достижение определенных целей. Примером является модель социальной организации, представленная ее в виде трех относительно независимых социальных подсистем:

1. формальная структура, направленная на достижение общеорга­низационных целей;

2. кооперированная система, ориентированная на достижение це­лей индивидов, прежде всего на успешное прохождение ими опреде­ленных этапов карьеры;

3. политическая система (деловая стратегия), нацеленная на вы­полнение задач подразделениями организации и оказание воздействия на ник. Социальная система, трактуемая в узком смысле, — это такая подсистема в системе регуляции организационного человеческого по­ведения, в которой источником воздействия на поведение выступает культура, прежде всего социальные нормы. Составляющими этой под­системы являются обычно формальная и неформальная структуры.

Формальные социальные организации – это зарегистрированные в установленном порядке общества, товарищества и т.д., которые выступают как юридические и неюридические лица, т.е. представляют собой официально установленную структуру статусов, программу деятельности и совокупность норм и правил, присущих данной организации. Таким образом, формальная организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Для формальных организаций характерно разделения труда в виде должностей, в результате чего образуется иерархическая структура; система коммуникаций, являющаяся средством служебного общения; принятые нормы и правила служебного поведения, принципы и формы вознаграждения и наказания и т.д.

К формальным организациям можно отнести:

- вертикальную (линейную) организацию, которая включает в себя ряд орга­нов и подразделений таким образом, что каждый орган и подразделение находятся между двумя другими — выше- и нижестоящими, а руко­водство каждым из органов и подразделений сосредоточено в одном лице;

- функциональную организацию, в соответствии с которой руково­дство распределяется между рядом лиц, специализирующихся на вы­полнении определенных функций и работ;

- штабная организация, характеризующаяся наличием штаба со­ветников, экспертов, помощников, не включенных в систему верти­кальной организации.

Неформальные организации – система социальных связей, взаимодействий, норм межличностного общения в составе формальной организации, которая возникает спонтанно и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно. Причины возникновения нефор­мальной организации исходят из недостатков формальной органи­зации, во-первых, в неизбежной ограниченности формальной организации, которая не может охватить и регулировать все процес­сы функционирования социальной организации, и, во-вторых, в специ­фике деятельности индивида в организации, выражающейся в несхожести его интересов и его организационной функции. Неформальные группы рождаются в условиях неполноты формальных групп, поскольку должностными инструкциям всевозможные ситуации невозможно предусмотреть, а формализовать все субъективные представления в качестве норм для регуляции общественных отношений возможно только при тоталитарных режимах.

В то же время в неформальной организации человек располагает возможностью организационной самодеятельности, привнесения им в организацию элементов более широкой социальной среды (интересов, влияний, планов и т.д.), в его стремлении к «дополнительному» (помимо функционального) взаимодействию с другими людьми, к удовлетворению своих разнообразных социальных потребностей.

Неформальные группы, образующиеся в организациях, являются мощной силой, которая при определенных условиях может фактически стать доминирующей в организации и сводить на нет усилия руководства. Неформальные группы создаются не распоряжениями руководства и формальными постановлениями, а членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, одинаковыми увлечениями привычками и т.п. Данные группы существуют во всех организациях, хотя они не представлены в схемах, отражающих строение организации, ее структуру.

Неформальные группы обычно имеют свои правила и нормы поведения, люди хорошо знают, кто входит в их неформальную группу, а кто нет. В неформальных группах складывается определенное распределение ролей и позиций. Обычно эти группы имеют явно или неявно выраженного лидера. Во многих случаях неформальные группы могут оказывать на своих членов влияние равное или даже большее, чем формальные структуры.

Некоторые специалисты выделяют в рамках неформальной системы взаимоотношений две подструктуры: внеформальную, которая обеспечивает достижение организационных целей неформальными средствами, и социально-психологическую, которая фиксирует отношения в сфере, не связанной с решением организационных задач.

Внеформальная организация представляет собой особую подсистему социального регулирования поведе­ния деятельности людей в организациях, сосуще­ствующую с такими подсистемами, как технико-технологическая, формальная и неформальная. Понятие внеформальной организации в теорию организации введено Р.Дабином в результате усложнения представлений о природе и функциях неформальных отношений в организации.

Особенность внеформальной организации заключается в обеспе­чении работника альтернативами при выполнении частных деловых задач в рамках организации и предписаний формальной организации.. Ее основные задачи — модернизация жестких правил поведения, предопределенных технической организацией и зафиксированных в нормах формальной организации, учет специфики частных задач, выполняемых в рамках заданной деятельности. Согласно Р.Дабину, внеформальная организация ориентирует человека на решение творческих задач в рамках фор­мальной организации. Неформальные отношения возникают по по­воду и в процессе продуктивной деятельности. Внеформальная органи­зация использует механизмы самоорганизации в сфере деловых отно­шений для достижения институциональных целей. Говоря другими словами, внеформальная организация — это такая организация, в которой неформальные служебные отношения несут функциональное содержание и существуют параллельно с формальной ор­ганизацией (например, оптимальная система деловых связей, стихийно складывающихся между работниками, некоторые формы рационализа­ции и изобретательства, способы принятия решения и т. д.).

Социально-психологическая организация, выступающая в виде межличностных связей, возникающих на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными нуждами, т. е. непосредственная, стихийно возникающая группа людей, основанная на личном выборе связей и ассоциаций между ними (товарищеские от­ношения, любительские группы, отношения престижа, лидерства, сим­патий).

Картина неформальной организации разнообразна и измен­чива по направленности интересов, характеру деятельности, по возрас­тному и социальному составу, устойчивости и т.д. В зависимости от идейной и нравственной направленности, стиля поведения неформаль­ные организации можно классифицировать по трем группам:

- просоциалъиые, т.е. социально-положительные группы. Это общественно-политические клубы интернациональной дружбы, фонды социальных инициатив, группы экологической защиты и спасения па­мятников культуры, клубные любительские объединения и др. Они имеют, как правило, позитивную направленность.

- асоциальные, т.е. группы, стоящие в стороне от социальных проблем.

- антисоциальные. Эти группы являются самой неблагополучной частью группы, вызывающая тревогу и негативное к себе отношение.

Различия формальных и неформальных организаций заключается в том, что первые являются рациональными и безличными, рассчитанные на абстрактных индивидов, между которыми не предусмотрено никаких отношений кроме служебных, подчинены функциональным связям. Неформальные организации являются более подвижными, они возникают в процессе и по поводу целевой деятельности, образуются спонтанно и не направлены не­посредственно на достижение организационных целей. Неформальные организации носят ситуационный характер, и именно наличие этого факта объясняет сложность управления социальными организациями.

Определение структуры социальной организации необходимо для эффективного управления организацией. При этом важно чтобы структура соответствовала целям и задачам деятельности предприятия и была приспособлена к ним. Организационная структура создает некоторую основу, которая является предпосылкой формирования отдельных административных функций. Структура выявляет и устанавливает взаимоотношения сотрудников внутри организации. Структура организации определяет также структуру подцелей, которая служит критерием выбора при подготовке решений в различных частях организации. Она устанавливает ответственность подразделений организации.

Основная функция структуры заключается в том, чтобы обеспечивать снижение неопределенности отношений в деловой сфере, а также необходимый уровень социального порядка в организации, что создает предпосылки для целенаправленной коллективной деятельности.

С понятием структуры организации тесно связано понятие об иерархических взаимосвязях. Все большее количество организаций имеют иерархическую природу. Почти каждая социальная состоит из подразделений, которые делятся на более мелкие элементы. В классической теории организации понятию иерархической структуры соответствует принцип лестницы. Этот принцип предполагает деление власти и ответственности по вертикали иерархии и распределение обязанностей между подразделениями. Власть - это способность заставить исполнять свои решения подчиненных; основой власти является формальное положение руководителя и руководство с помощью поощрений и взысканий, которые сопутствуют этому формальному положению. Власть связана не с личными качествами руководителя, а с его положением в организации.

Власть служит средством интеграции деятельности отдельных элементов организации и их ориентации на достижение общей цели. Она дает основу для проведения централизованного управления и контролем за результатами деятельности организации.

Не маловажное значение в работе предприятия имеет принцип объема контроля, или сфера наблюдения, связанный с числом подчиненных, действия которых может эффективно контролировать один начальник. Эта концепция тесно примыкает к концепции иерархической структуры организации и ее деления на отделы. Принцип объема контроля подразумевает необходимость координации начальником деятельности своих подчиненных. Понятие объема контроля подчеркивает необходимость установления таких отношений между начальником и подчиненным, которые позволяют проводить систематическую интеграцию деятельности подчиненных.

Рассмотренные принципы структуры, иерархии, власти, специализации и объема контроля вытекают из традиционной теории организации, где главное внимание уделяется наиболее эффективному распределению работы по группам. Принимая за исходный пункт общие цели организации, эта теория стремится определить отдельные задачи, которые необходимо решить для достижения общих целей.

2. Модели социальных организаций

* 1. Модели организаций на системном уровне

Развитие и совершенствование предприятия основывается на тщательном и глубоком анализе деятельности организации, для этого нам необходимо изучить организацию изнутри, проанализировать ее связи с внешней средой. Но не всегда мы имеем в распоряжении достаточный объем информации. В зависимости от того каким количеством знаний мы обладаем об организации мы можем воспользоваться той или иной моделью изучения организаций. В нашей работе нам бы хотелось рассмотреть модели изучения организаций с точки зрения системного подхода и с точки зрения менеджмента.

При изучении организации на системном уровне мы рассматриваем систему в целом, а не ее отдельные подсистемы.

Сущность системного подхода достаточно проста: все элементы организации и все действия в ней должны рассматриваться только как одно целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом.

С помощью моделей системного подхода мы можем расширить и углубить собственные представления о механизме взаимодействий объектов в организации; изучить и, возможно, открыть новые её свойства; повысить эффективность организации в плане ее функционирования, который интересует нас больше всего.

Для анализа организаций используют такие модели как модель «черного ящика», модель состава системы, модель структуры системы и модель организации как открытой системы.

Первым наиболее простым способом изучения организации является модель «черного ящика» (рис. 2.1). Эта модель используется при изучении организации, у которой неизвестны поведение и структура. В этом случае предполагается, что выделенная система связана со средой через совокупность входов и выходов.

Суть этой модели в том, что сложная система изучается в целом без проникновения во внутрь, благодаря этому экономятся время и ресурсы изучающего.

Рис. 2.1 Схема модели «черного ящика» [1, с.38]

Выходы модели соответствуют понятиям целей системы, а входы - соответственно понятиям ресурсов и ограничений. При этом предполагается, что мы ничего не знаем о внутреннем содержании системы. Такая модель отражает два важных ее свойства: целостность и обособленность от среды.

Модель «черного ящика», несмотря на ее внешнюю простоту и отсутствие сведений о внутренней структуре, оказывается часто полезной на первом этапе системного анализа.

Например, представим какое-нибудь предприятие в виде черного ящика, то входящими параметрами будет информация, сырьё, капитал, а выходящими параметрами реализуемая продукция и услуги. То, что происходит в процессе производства, технология производства неизвестны внешнему
наблюдателю.

Следует отметить, что существует множество систем, внутреннее устройство которых невозможно либо нецелесообразно описывать, и в этом случае модель "черного ящика" является единственным вариантом их исследования. Например, мы не знаем, как устроен организм человека; в то же время необходимо изучать влияние и поведенческий аспект средств массовой информации, влияние на живой организм лекарственным препаратов и т.д. Формализация модели "черного ящика" основывается на задании двух множеств входных и выходных переменных, и никаких других отношений между множествами не фиксируется.

Следующей моделью социальных организаций на системном уровне является модель состава систем. При рассмотрении любой системы, прежде всего, обнаруживается, что ее целостность и обособленность выступают как внешнее свойство. Вместе с тем внутренняя структура системы также является многообразной, неоднородной и состоит из множества неделимых функциональных элементов.

При изучении одного и того же предприятия могут получиться разные модели состава. Это возможно потому что, разделение целостной системы на части и выделения ее элементов является условным, т.к. то, что с одной стороны является элементом, с другой оказывается подсистемой подлежащей дальнейшему рассмотрению. И второй причиной появления разных моделей состава одного предприятия является то, что для различных исследований один и тот же объект необходимо разбивать на разные части. Например, одна и та же фирма для директора, бухгалтера, начальника отдела снабжения состоит из различных подсистем. То, что для одного обязательно войдет в модель, для другого может не представлять никакого интереса.

Простота и доступность моделей "черного ящика" и состава позволяет решать с их помощью множество практических задач. Вместе с тем для более глубокого изучения организаций необходимо устанавливать в модели состава отношения между элементами. Для этого можно использовать модель структуры системы.

Моделью структуры системы – описание системы через совокупность необходимых и достаточных для достижения целей отношений между элементами. [1, с.38]

Модель структуры позволяет установить отношения между элементами системы. Теоретически, данную модель можно рассматривать отдельно от модели состава, однако на практике это не возможно, т.к. для установления связей между элементами необходимо рассмотреть эти элементы в модели состава.

Между реальными объектами, вовлеченные в систему существует бесчисленное количество связей, но при изучении некоторой совокупности объектов как системы мы рассматриваем только интересующие нас отношения, которые являются необходимыми для достижения конечной цели.

Таким образом, в модель структуры входит конечное число связей, которые непосредственно связаны с изучающей нами проблемой.

Примером использование модели структуры может служить установление взаимоотношений работников и руководителей на предприятие, выполнение ими функций, взаимодействия по горизонтали (между отделами) и вертикали (между различными уровнями управления).

И последняя модель, которую бы мне хотелось рассмотреть в аспекте системного анализа – это модель организации как открытой системы.

Модель организации как открытой системы изучает организации, состоящие из взаимосвязанных частей. Изменение в одной составной части приводит к изменениям в другой части. Для поддержания функционирования организация как открытая система должна поддерживать взаимоотношения по входам и выходам с внешним окружением. Основным объектом изучения в рамках данной модели является процесс трансформации.

Суть модели организации как открытой системы заключается в том, что на входе организация получает от окружающей среды информацию, материалы, капиталы, человеческие ресурсы. В процессе своей деятельности организация преобразуют, полученные ресурсы в продукцию или услугу. Эта продукция или услуги являются выходом организации во внешнюю среду(рис. 2.2).

вход

выход

Преобразование входов (трансформация)

Рис. 2.2 Модель организации как открытой системы [1, с.39]

В модели организации как открытой системы учитываются следующие особенности:

- наличие в системе определенного числа компонентов;

- связь составных элементов системы, организационно оформленных в виде структуры;

- воздействие различных компонентов системы друг на друга как результат их взаимодействия между собой и окружающей средой;

- появление как следствие взаимодействия компонентов системы новых явлений и процессов;

- свойства системы, проявляются как результат взаимодействия ее компонентов;

- наличие окружающей среды, которое не является частью системы, но активно воздействует на нее;

- концептуальный характер системы (ее форма отражает цели и ценности разрабатываемой концепции системы).

Организация как открытая система зависит от внешнего мира в отношении поставок ресурсов, энергии, капитала, а также потребителей. Поэтому необходимо для эффективного функционирования организации выявить факторы внешней среды, которые оказывают влияние на организацию. Эти факторы можно поделить на факторы прямого и косвенного воздействия.

К прямым факторам воздействия внешней среды организации принадлежат поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждение государственного регулирования, потребители, конкуренты.

Косвенными факторы – это факторы, которые не могут оказывать прямого воздействия на деятельность организации, но тем не менее сказываются на ней. Это такие факторы как состояние экономики, научно-техническая революция, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и существенные политические и экономические события в других странах.

Факторы внешней и внутренней подсистем организации взаимосвязаны, и изменение любой внутренней или внешней переменной оказывает влияние на другой, изменение одного фактора окружающей среды влечет за собой изменение другого.

2.2 Модели изучения организаций с точки зрения менеджмента

Кроме рассмотренных выше моделей организаций существуют еще модели социальных организаций с точки зрения менеджмента. Здесь выделяют бюрократическую и органическую модели. Рассмотрим их более подробно.

 Структурные взаимосвязи в организациях находятся в центре внимания многих исследователей и руководителей. Для эффективного достижения цели необходимо понимание структуры работ, подразделений и функциональных единиц. Организация работы и людей во многом влияет на поведение работников. Структурные и поведенческие взаимосвязи, в свою очередь, помогают установить цели организации, ориентирование на их достижение.

Бюрократическая модель основана на строгой иерархии и стандартизации всех процедур. В основе этой модели лежит учение Макса Вебера о бюрократической форме организации. Он 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.

По мнению Вебера, преимуществом бюрократической организации является ее универсальность, точность, отсутствие неопределенности, четкое делопроизводство, непрерывность, благоразумие, единство и строгая субординация. Га­рантия эффективности организации обеспечивается через стандарты деятельности. Обязанности между членами организации распределяются по степени компетентности, на этом принципе и строится власть в организации.

Термин «бюрократия» имеет различные значения, например, традиционное значение концепции управления. В профессиональной лексике бюрократию относят к негативным явлениям в больших организациях: волокита, процедурные задержки и обычные препятствия планам. В работах Вебера, однако, бюрократия относится к особому способу организации коллективных действий. Интерес Вебера к бюрократии отражает его понимание путей развития иерархии управления, при котором одна группа может фактически доминировать над другими группами. Организационное построение включает доминирование в том смысле, что власть обладает законным правом требовать подчинения от других. Его поиск форм господства, складывающихся в обществе, привел его к изучению бюрократической структуры.

Согласно бюрократической модели в организации все задачи должны быть разделены на специализированные работы. Благодаря специализации работодатели становятся экспертами по работам, и администрация может возложить на них ответственность за эффективное выполнение обязанностей.

Каждая задача выполняется в соответствии с системой абстрактных правил, обеспечивающих однородность и координацию различных задач. Такая практика дает возможность менеджеру исключить неопределенность при выполнении задачи из-за отдельных различий.

Каждый элемент и каждая служба организации рассчитаны на выполнение работы под руководством только одного менеджера. Менеджеры сохраняют свой авторитет благодаря делегированию задач от верхнего уровня иерархии. Существует непрерывная цепь в командной структуре.

Каждый служащий организации связан с другими служащими и клиентами безличным, формальным образом, сохраняя социальную дистанцию с подчиненными и клиентами. Цель такой практики обеспечить, чтобы личные качества и симпатии не влияли на выполнение задач организации.

Деятельность в бюрократической организации основана на технической квалификации работников, которая является защитой от произвольных увольнений. Аналогично продвижение осуществляется по старшинству и достижениям. Деятельность в организации рассматривается как пожизненная карьера, и возникает высокая степень лояльности.

Все это дает возможность руководителям организации с высокой степенью точности предсказывать результаты управленческих действий и реакции на эти результаты.

Однако бюрократическая модель организации не учитывают индивидуальные запросы людей, игнорирует человеческий фактор. В условиях быстроизменяющейся рыночной конъюнктуры эта модель оказывается неэффективной.

Рассмотрим органическую модель социальной организации. Эта модель направлена на достижение высоких уровней адаптивности и развития при ограниченном использовании правил и процедур, децентрализации власти и относительно низкой степени специализации. Данная модель основана на мотивации и предполагает вовлечение всех сотрудников в процессы принятия решения. [12]

Органическая модель организации резко отличается от бюрократической модели, поскольку их организационные характеристики являются результатом различных критериев эффективности. В то время как бюрократическая модель стремится к максимальной эффективности и производительности, органическая модель стремится к максимальной удовлетворенности потребностей, гибкости и развитию.

Как уже упоминалось, органическая организация обладает гибкостью и приспособляемостью к окружающей среде, потому что предполагает большее использование человеческого потенциала. Менеджеры поощряются за практические достижения, что способствует росту персонала и повышению его ответственности. Процессы принятия решения, контроля и выработки цели децентрализованы и разделены на всех уровнях организации. Связь осуществляется по всем направлениям, а не только сверху вниз по цепи команды. Органическая модель способствует эффективной деятельности социальной организации. Это добивается за счет предоставления максимальных возможностей работникам во всех взаимодействиях и во всех отношениях с организацией, это создает и поддерживает чувство личного достоинства и значимости каждого члена организации.

Модель организации, которая создает у индивидов чувство персональной значимости и ответственности и обеспечивает удовлетворенность, гибкость и развитие, имеет следующие характеристики:

- относительно проста, поскольку снижает значение специализации и расширяет диапазон работ;

- относительно децентрализована, поскольку не делает упора на власти и увеличивает глубину работ;

- делает упор на продукте и потребителе как основах управления.

Необходимо отметить, что органический тип структуры управления находится лишь в начальной фазе своего развития, и в «чистом» виде его используют пока немногие организации. Но элементы этого подхода к структуре управления получили довольно широкое распространение, особенно в тех компаниях, которые стремятся приспособиться к динамично меняющейся среде.

На основании бюрократической и органической моделях возникла теория обстоятельств, которая позволяет правильно выбрать модель, учитывая особенности организации.

В соответствии с этой теорий при выборе модели необходимо учитывать:

- влияние технологии;

- влияние среды: чем более изменчива среда, тем более гибкой должна быть организация, следовательно, необходима ориентация на органическую модель;

- масштаб деятельности организации: чем крупнее организация, тем более она предрасположена к стандартизации процедур и к бюрократии, иначе организация может стать неуправляемой;

- стиль работы и компании. В целом можно считать, что организация, ориентированная па агрессивную, завоевательную стратегию, отдает предпочтение органической модели, лидеры же выбирают бюрократическую.

Организации создают структуры, чтобы обеспечить координацию и контроль деятельности своих подразделений и работников. Структуры организаций отличаются друг от друга сложностью, формализацией, соотношением централизации и децентрализации. На основании теории обстоятельств, предприятия могут выбрать ту или иную модель организации, отвечающую их целям и задачам, бюрократическую, органическую или комбинированную.

Таким образом, мы рассмотрели основные модели социальных организаций, которые используются для изучения организаций и для построения структур предприятий. Каждая из этих моделей имеет свои особенности, плюсы и минусы, выбор наиболее подходящей модели структуры организации зависит от поставленных целей компании, а выбор моделей изучения организаций зависит от типа проблемы и от информации, имеющейся об этой проблеме.

3. Модели социальных организаций на примере ОАО «Татнефть»

Мы рассмотрели теоретически модели социальной организации, теперь посмотрим на практике использование этих моделей. В качестве анализируемого предприятия мной была выбрана компания ОАО «Татнефть».

Компания «Татнефть» является одной из крупнейших компаний в нефтегазовом комплексе России, основанная в 1950 году в Татарстане.

Основная деятельность компании осуществляется на территории Российской Федерации. Компании в настоящее время предоставлены лицензии на разработку 77 месторождений, основное из которых - Ромашкинское - является одним из крупнейших в мире.

 «Татнефть» участвует в капитале и управлении рядом ведущих нефтехимических предприятий Республики Татарстан. Реализуя программу стабилизации и восполнения запасов, Компания развивает бизнес-проекты за пределами республики – как на территории Российской Федерации, так и в странах ближнего и дальнего зарубежья, в целом укрепляя сырьевую и нефтеперерабатывающую базы и расширяя рынки сбыта.

Ежегодный объем добычи нефти ОАО «Татнефть» составляет более 25 миллионов тонн, газа – более 700 миллионов м3. Одним из основных приоритетов компании является охрана окружающей среды и обеспечение производственной и промышленной безопасности. Важнейшей составляющей деятельности «Татнефть» является совершенствование и разработка новых методов нефтедобычи. Развитие прогрессивных наукоемких технологий, а также увеличение объемов и видов предоставляемых высокотехнологичных производственных услуг укрепляет инновационный потенциал и обеспечивает одно из значимых конкурентных преимуществ ОАО «Татнефть» в отрасли.

Сегодня «Татнефть» обеспечивает свое присутствие на нефтяных рынках целого ряда стран, уверенно заявив о своих технических и научно-технологических возможностях, в том числе связанных с увеличением своих запасов и наращиванием темпов добычи.

При построении организации необходимо учитывать следующие принципы построения социальных организаций.

Во-первых: разделение труда проявляется и в производственной, и в управленческой деятельности. Чем выше уровень специализации, тем выше производительность труда, но существует предел, за которым возникают утомляемость из-за однообразных операций и потеря интереса к работе. Для решения этих проблем используются расширение зоны труда, должностная ротация, стратегия участия и др., а для управленческих работников – матричные структуры.

Рассмотрим данный принцип на примере. Разделение труда в Альметьевском цехе происходит следующим образом:

- Главные специалисты, начальники отделов

- Ведущие инженеры, начальники бюро, служб

- Инженеры I категории

- Инженеры, юрисконсульты, экономисты II кат

- Инженеры, экономисты, бухгалтера

- Техник I категории

- Техник II категории

- Техник

- Начальник цеха

- Начальник участка

- Начальник гаража

- Производитель работ, мастер, механик

То есть каждый занимается своим делом, у каждого строго определенные функции и полномочия. Благодаря высокому уровню специализации труда компания «Татнефть» имеет высокую производительность труда.

Во-вторых: линейные и функциональные процессы. Данный принцип предполагает выделение в организации функциональных подразделений и наличие единой линейной цепи команд, пронизывающей всю организацию. В крупных организациях, каковой и является «Татнефть» при буквальной реализации этого принципа возникают проблемы неуправляемости, которые можно решить за счет децентрализции и делегирования полномочий. Что хорошо применяется на практике. В «Татнефть» существуют структурные подразделения - это аппарат управления, Альметьевский цех, Азнакаевский цех, Бугульминский цех, Лениногорский цех, Прикамский цех, Ямашский цех, АСУП, Автотранспортный цех, МНЦ, РСЦ, ТЭЦ, ЭХЗ, УКРЗиС, Строительство. Аппарат управления делегирует ответственность на структурные подразделения, а руководители структурных подразделений на самый нижний уровень организации, где имеются достаточная компетентность и информация для принятия решения, и обеспечивает там определенные нрава. Ответственность за конечный результат при этом не делегируется.

В-третьих: диапазон контроля, или норма управляемости. Существует предел количества людей, которыми может эффективно управлять один руководитель, (обычно — шесть человек).

Рассмотрим этот принцип на примере Ямашского цеха. (см Приложение 1)

В-четвертых: структура. По мере наращивания масштабов деятельности и диверсификации структуры организации усложняется, число уровней возрастает. ОАО «Татнефть» имеет очень разветвленную структуру, мы убедились в этом в первой части данной работы. Это влечет за собой такую проблему, как сотрудники данной компании перестают чувствовать себя членами единой команды.

Определим, к какому виду хозяйственных организаций относится ОАО «Татнефть».

По способу регистрации - юридическое лицо, т.к. ОАО «Татнефть» имеет в собственности, хозяйственном ведении имущество (здания, техника, транспорт и т.д.) и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, а также от своего имени может осуществлять различные сделки (например, купли-продажи), а также быть истцом и ответчиком в суде. (ст.48 ГК).

По сфере деятельности - предприятие, т.к. деятельность ОАО «Татнефть» связана с производством и распределением материальных ценностей и услуг. (добыча нефти, ее переработка, реализация, торговля и т.д.)

По использованию прибыли – коммерческое, т.к. одной из целей деятельности ОАО «Татнефть» является получение прибыли.

По источникам финансирования - ОАО «Татнефть» является и бюджетной, и внебюджетной организацией, т.к. часть деятельности организации финансируется за счет местного бюджета, а часть за счет вкладов акционеров.

ОАО «Татнефть» является организацией со смешанной формой собственностью – часть акций принадлежит государству, а часть физическим лицам.

Проанализируйте деятельность изучаемой организации на основе построения моделей системного подхода.

Модель «черного ящика». На нашем примере можно рассмотреть такую ситуацию: мы знаем, чем занимается компания «Татнефть» и знаем какой получается результат, но мы не знаем каким образом он добивается. Мы знаем - «Татнефть» занимается добычей и реализацией нефти (входные данные), и знаем годовые финансовые отчеты. Таким образом, суть этого метода в том, что сложная динамичная система изучается без проникновения внутрь, тем самым экономятся время и ресурсы экспериментатора, а взаимодействия или закономерности реагирования системы определяются на основе аналогий. Выводы относительно результатов делают на основании величин выходных и входных параметров.

Модель состава системы. В данной работе мы рассматриваем компанию «Татнефть», состоящую из множества подразделений, как единое целое, хотя мы можем рассмотреть каждый ее элемент отдельно. В состав «Татнефть» входят нефтегазодобывающие управления, нефтегазоперерабатывающие, нефтехимические предприятия, а также предприятия и сервисные производства, реализующие нефть, продукты нефтегазо-переработки и нефтехимии, каждый из которого можно рассмотреть по отдельности. То, что с одной точки зрения является элементом, с другой оказывается подсистемой, подлежащей дальнейшему разделению.

Модель структуры. Эта модель отображает связи между элементами системы, либо помогает установить эти связи. С помощью этой модели мы можем установить различные связи между структурными подразделениями компании. В условиях проведения серьёзной реорганизации структуры ОАО «Татнефть» и построения холдинговой вертикально интегрированной компании решение проблем документационного обеспечения управления становится одной из приоритетных задач. Изменения последних лет в законодательстве и нормативах, касающиеся деятельности государственных органов и хозяйствующих субъектов, выдвигают новые, более жёсткие, требования к организации и функционированию служб, обеспечивающих работу с документами.

Модель организации как открытой системы. Изменение одной составной модели вызовет изменение остальных элементов системы. Поэтому организация как открытая система должна поддерживать взаимодействие внутренней и внешней среды. Например, в условиях кризиса произошли изменения в кредитование, таким образом, компании пришлось пересмотреть свою стратегию производства. Снизить где-то расходы, где-то сократить персонал. Или например, из-за упадка цены нефти на мировом рынке сократился экспорт нефти, что естественно повлекло изменения во внутренней среде компании – сокращение добычи, уменьшение прибыли.

Используя теорию обстоятельств мы выберем, какую модель, бюрократическую или органическую, должна использовать в своей деятельности ОАО «Татнефть». Проведем анализ влияния на выбор модели следующих факторов:

Технологии: в ОАО «Татнефть» сочетаются несколько типов производства, так как ее деятельность очень разнообразна, а именно начиная с непосредственно добывания нефти до ведения различных финансовых операций, то следует выбрать наиболее гибкую модель – органическую. Хотя непосредственно в поточном производстве – бюрократическую, т.к. технологии жестко зафиксированы, операции повторяющиеся.

Среды: проанализировав среду компании приходим к выводу, что деятельность ОАО «Татнефть» находится в быстроизменяющихся и неопределенных условиях (например, цена нефти на мировом рынке) следовательно, будет предпочтительней органическая модель.

Масштаба деятельности организации: ОАО «Татнефть» является крупнейшим предприятием РТ, соответственно необходим жесткий контроль и стандартизация операций, иначе компания станет неуправляемой. На основе этого фактора мы выберем бюрократическую модель.

Стиля работы компании: ОАО «Татнефть» является лидером на нефтяном рынке Татарстана – бюрократическая модель.

На мой взгляд, следует выбрать органическую модель, т.к. она ставит проблему определения места работника в системе, основана на мотивации и предполагает вовлечения сотрудников в процессы принятия решения, что обеспечивает их более активную работу.

Заключение

Организация – это социальная категория и одновременно – средство достижения целей. Это место, где люди строят отношения и взаимодействуют. Поэтому в каждой формальной организации существует сложное переплетение неформальных групп и организаций, которые образовались без вмешательства руководства. Эти неформальные объединения часто оказывают сильное влияние на качество деятельности и организационную эффективность.

Несмотря на то, что неформальные организации созданы не по воле руководства, они представляют собой фактор, с которым должен считаться каждый руководитель, потому что такие организации могут оказывать сильное влияние на поведение отдельных личностей и на рабочее поведение сотрудников. Кроме того, как бы хорошо руководитель ни выполнял свои функции, невозможно определить, какие действия и отношения потребуются для достижения целей в организации, стремящейся вперед. Руководство организации испытывает удовлетворение в том случае, если организация продолжает свое существование как единый организм. Однако почти всегда реальные стереотипы поведения и отношений членов организации слегка или весьма далеко отходят от формального плана руководства организации. Неформальные группы, которые образуются в организациях, являются мощной силой, которая при определенных условиях может фактически стать доминирующей в организации и сводить на нет усилия руководства. Руководителям необходимо примирять требования неформальных групп организации с требованиями стоящего над ними руководящего аппарата. Данная необходимость побуждает менеджеров к поиску нестандартных приемов управления людьми или использовать имеющиеся приемы более эффективно с целью использования потенциальных выгод и уменьшения отрицательного воздействия неформальных групп.

Возникающие проблемы в организации можно исследовать с помощью моделей системного подхода. Это модель «черного ящика», модель структуры, состава и организации как открытой системы. В зависимости от проблемы и от того количества информации, которой мы обладаем о ней мы выбираем ту или иную модель.

Эффективность исследования социальных организаций во многом определяется выбранными и использованными методами исследования. Модели исследования представляют собой способы, приемы проведения исследований. Их грамотное применение способствует получению достоверных и полных результатов исследования возникших в организации проблем. Выбор моделей исследования, интеграция различных моделей при проведении исследования определяется знаниями, опытом и интуицией специалистов, проводящих исследования.

В заключение следует сказать, что изучение затронутой мной проблемы особенно актуальна для управленцев, как потенциальных кадровых работников социальных организаций. Современным организациям требуется высокий уровень творческого планирования, действенные и полезные знания о новых социально-экономических процессах, необходимости решения сложных проблем, и лавное, новый уровень мышления, так как в будущем свобода и коллективизм будут иметь такое же основополагающее значение, какое имели бюрократия и иерархия в организациях XX века.

Список использованных источников

1. Гурьянова Э.А., Мещерякова С.А. Теория организации: Учеб пособие. – Казань, 2006. – 166 с.
2. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учеб. пособие. – Спб: Питер, 2004.
3. Короченко Р.А. Общая теория организации, учеб. пособие. -М.: ЮНИТИ, 2003. – 286 с.
4. Кузнецов Ю.В. Теория организации: Учеб. пособие. – Спб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2006
5. Латфуллин Г.Р. Теория организации: Учеб. пособие. – Спб.: Питер, 2004
6. Лафта Дж. К. Теория организации.: учеб. пособие. –М.: ПРОСПЕКТ, 2006. – 410 с.
7. Рольбина Е.С. Теория организации: Учеб.-практ пособие./ КГФЭИ – Казань, 1999
8. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. Пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2003. – 375 с.
9. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Теория организации, учеб. пособие. - М.: ИНФРА - М, 2003. – 128 с.
10. <http://www.12manage.com/methods_contingency_theory_ru.>
11. <http://partnerstvo.ru>
12. <http://referat.kulichki.net>
13. <http://5ballov.ru>
14. <http://soc.lib.ru>