Министерство образования Российской Федерации

Государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

Липецкий государственный технический университет

**Кафедра менеджмента**

Реферат

По дисциплине: Менеджмент

На тему: “Организация как открытая система- характеристика ее внутренней и внешней среды ”

Выполнил:

студентка гр. БА-07-2

Косенко Г. В.

 Проверил:

Ивлева Ю. Ю.

Липецк 2009

# Содержание

1. Введение………………………………………………………………….3
2. Организация……………………………………………………………...5

2.1. Структура организации……………………………………………..6

2.2. Признаки организации……………………………………………...7

2.3. Жизненный цикл…………………………………………………….9

 3. Внутренняя среда организации и ее элементы…………………………10

 4. Внешняя среда организации……………………………………………..12

 5. Закрытые и открытые типы систем……………………………………..13

 6. Заключение……………………………………………………………….15

 7. Список использованной литературы……………………………………18

# Введение

 Важнейшим понятием в менеджменте является организация. Любая организация находится и функционирует в социально-экономической среде. Каждое действие всех без исключения организаций возможно только в том случае если, среда допускает его осуществление.

Любое предприятие как организованная система находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой, обеспечивая тем самым себе возможность выживания. Естественно, эти моменты должны быть предметом постоянного внимания со стороны менеджера. Внутренняя среда заключает в себе потенциал, необходимый для функционирования организации, имеет не только свои сильные стороны, но и слабые. Поэтому внутренняя среда в то же время может быть источником проблем для организации и даже ее гибели.

Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся:

1. Наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы.
2. Наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы.

3. Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

 Соединив в одну эти существенные характеристики, мы получаем важное определение: организация — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей .

Для большей точности отметим, что приведенное выше определение справедливо не просто для организации, а дляформальной организации. Существуют также неформальные организации, группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно. Неформальные организации существуют во всех формальных организациях, за исключением, быть может, очень маленьких. И хотя у них нет руководителей, неформальные организации очень важны.

 Организация преобразует на основе соответствующих технологий находящиеся в ее распоряжении материальные, трудовые, информационные ресурсы и с помощью этого обеспечивает достижение целей входящих в нее лиц. В этом состоит ее главная функция.

2. Организация

 У слова “организация” имеется еще два значения. Во- первых, под организацией понимается деятельность по упорядочению каких- то объектов или процессов, превращение их в единое целое, в рамках которого они находятся в определенном, заранее заданном соотношении. Например, организация людей для выполнения какой- то работы состоит в расстановке их по рабочим местам, выдаче задания, объяснении, как и с помощью кого их выполнить.

 Во- вторых, под организацией понимается уже достигнутое состояние упорядоченности. Например, говорят о хорошей или плохой организации какого- то мероприятия, работы и проч.

 Однажды возникнув, организация приобретает ту или иную степень самостоятельности, позволяющую ей вступать в определенные отношения со своими создателями. В ее рамках создатели используют организацию для достижения своих целей- извлечение дохода, занятия интересной, важной, престижной деятельностью, получения нужной информации, обеспечение власти, безопасности, социальной защищенности.

 Организация, в свою очередь, применяет возможности объединеняtvs[ t. Людей для собственного укрепления и развития. Поэтому она ожидает от своих участников наличия определенных опыта, знаний, квалификации, признания своих целей и ценности, активного участия в делах, исполнительности, ответственности, дисциплины, подчинения установившимся нормам поведения.

2.1. Структура организации

 Организация представляет собой единство функций и стуктур. Функции организации- это задачи, которые она призвана решать. Основными среди них являются две- достижение цели создавших ее лиц и поддержание собственного существования.

 Структура организации, т.е. упорядоченное соотношение ее взаимосвязанных частей, существует в трех формах.

 Техническая структура представлена совокупностью материальных объектов и процессов (помещение, оборудование, условия труда, технологии), которые в единстве образуют базу остальных. Как правило, их трудно изменить, поэтому техническая структура является жесткой.

 В производственной организации она во многом определяет профессионально- квалификационный состав персонала, влияет на характер и содержание труда, связи между людьми.

 Социальная структура образуется совокупностью самих ее участников и связей между ними. Сюда включают формальные и неформальные группы, должности, служебные и личные связи, ценности, нормы поведения, сферы влияния, линии подчинения. Все элементы социальной структуры являются изменчивыми, а потому называются мягкими.

 Социотехническая структура- это совокупность рабочих мест, объединяющая работников пространственно и технологически. Она интегрирует жесткую техническую и гибкую социальную структуру.

2.2. Признаки организации

 Первый признак организации- цель, придающая смысл ее существованию. В одних организациях цель играет активную роль, побуждает участников к деятельности, направленной на ее достижение. Она осознается всеми, официально декларируется, а ее достижение вознаграждается. В то же время есть организации, где цель выступает лишь в качестве общего смысла их существования и не ориентирует людей на какие- то специальные действия. В качестве примера можно привести населенный пункт- город, поселок, деревню. Совместное проживание людей здесь призвано облегчить повседневную их жизнь, обеспечение водой, теплом, поддержкой в нужное время, но не преследует никаких специальных задач.

 Второй признак организации- обособленность, проявляющаяся в замкнутости внутренних процессов и наличии границ, отделяющих ее от внешнего окружения. Эти границы могут быть прозрачными или непрозрачными, основывающимися на разного рода правах, предписаниях и запретах. Примером может быть замкнутость кругооборота средств предпринимательской фирмы, которая сможет нормально функционировать только тогда, когда все затраты на производство полностью вернутся в результате продажи продукции.

 Третий признак- наличие связей между отдельными элементами организации. Эти связи бывают экономическими, технологическими, управленческими, информационными, социальными и обеспечивают единство всех ее частей.

 Важным признаком организации является способность к саморегулированию, предполагающая самостоятельное решение тех или иных вопросов внутренней жизни и возможность по- своему, с учетом конкретных обстоятельств реализовывать внешние команды.

 Такое саморегулирование внутриорганизационным центром, координирующим деятельность участников, обеспечивающим их интеграцию, единство, а в конечном итоге- целостность организации. Таким центром может быть дирекция, правление, инициативная группа или отдельное лицо.

 В качестве еще одного признака организации следует назвать организационную культуру, представляющую собой единство норм поведения и ценностей коллектива, с одной стороны, и соответствующих материальных элементов- с другой. Культура организации считается сегодня фактором конкуренции первого порядка.

 Наконец, признаком современной организации является устойчивость, т.е. способность функционировать и развиваться в условиях внешних и внутренних возмущающих воздействий, сохраняя при этом равновесие.

 Устойчивость относится к структуре организации и к ее функциям. Поскольку структура составляет основу организации, структурная устойчивость первична. Она достигается за счет простоты и стабильности самой структуры, избыточности ресурсов, самостоятельности участников организации, их постоянной готовности к изменениям и составляет основу механизма самоподдержки и саморегуляции.

Требования к организации:
• наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью
группы;
• наличие по крайней мере одной цели, которую принимают как общую все
члены группы;
• наличие членов группы, которые сознательно работают вместе, чтобы
достичь значимую для всех цель.

2.3. Жизненный цикл организации

• Рождение организации: главная цель заключается в выживании; руководство осуществляется одним лицом; основная задача - выход на рынок;
• Детство и юность: главная цель - получение прибыли в ближайшей
перспективе и ускоренный рост; стиль руководства жесткий; основная
задача - укрепление позиций и захват рынка; задача в области организации
труда - планирование прибыли, увеличение заработной платы, предоставление различных льгот персоналу;
• Зрелость: главная цель - систематический сбалансированный рост, формирование индивидуального имиджа; эффект руководства достигается за
счет делегирования полномочий; основная задача - рост по разным направлениям деятельности, завоевание рынка; задача в области организации труда - разделение и кооперация труда, премирование за индивидуальные результаты;
• Старение организации: главная цель - сохранение достигнутых результатов; эффект руководства достигается за счет координации действий; основная задача - обеспечить стабильность, свободный режим организации труда, участие в прибылях;
• Возрождение либо исчезновение: главная цель состоит в обеспечении
оживления по всем функциям; рост организации достигается за счет сплоченности персонала, коллективизма; главная задача - омоложение,
внедрение инновационного механизма, внедрение научной организации труда и коллективное премирование.

3. Внутренняя среда организации и ее элементы

 Основными элементами организации считаются цели, ресурсы, разделение труда, культура, технологии, структуры, каналы обмена информацией, нормы поведения сотрудников и проч. Их совокупность образует ее внутреннюю среду.

 Разделение труда представляет собой разграничение и обособление различных видов деятельности, закрепление их за отдельными людьми и группами. Оно бывает горизонтальным и вертикальным. Горизонтальное имеет в основе технологии, профессии, выпускаемую продукцию и определяет общую организационную структуру.

 Вертикальное разделение труда, связанное с обособлением исполнителей и руководителей разного уровня, служит основой структуры управленческой.

 Технология определяет связь между отдельными видами работ, в том числе по управлению, последовательность их выполнения во времени и пространстве.

 Существует четыре типа технологий.

 Складывающаяся технология заключается в том, что все участники относительно независимо друг от друга работают на кого- то одного, кто создает конечный продукт. Так часто происходит при написании книг, когда каждый из авторов приносит составителю свой раздел, а тот уже компонует из них произведение.

 Последовательная технология предполагает, что работы в организации вытекают друг из друга, ни одна не может начаться раньше, чем закончится предыдущая. На основе такой технологии работает конвейер.

 Связанная технология означает, что работы взаимно обусловливают друг друга, но при этом не обязательно в строгой последовательности. Так, например, происходит работа над сложным документом, который руководитель может многократно после уточнений вновь передавать исполнителям.

 Групповая технология заключается в том, что работы выполняются на одном стационарном объекте многими участниками. Так строится судно на стапеле.

 Важнейшим элементом внутренней среды является организационный порядок. Под ним понимается совокупность автоматически действующих правил и норм (прохождение документов, прием посетителей, начало и окончание работы, перерывов и проч.). В соответствии с ними исполнители могут самостоятельно принимать значительную часть решений, не обращаясь каждый раз за указаниями к руководителю. Такой порядок может складываться стихийно либо конструироваться искусственно, но в любом случае закрепляется официально в приказах, инструкциях и проч.

 Внутреннюю среду организации составляет также отношение между ее участниками. По содержанию эти отношения могут быть либо деловыми (между должностными лицами), либо эмоциональными с учетом симпатий и антипатий, а по форме- силовыми или партнерскими. Партнерские отношения более открыты, стабильны, основываются на осознании взаимозависимости людей. Организации, где они господствуют, напоминают рынок, в то время как предыдущие- гладиаторскую арену.

 Постоянное изменение соотношения сил внутри организации придает отношениям между ее участниками динамизм.

 Т.о. внутренняя среда- это совокупность элементов самой организации, к которым относятся:

1. разделение труда (горизонтальное и вертикальное);

2. технология деятельности (складывающаяся, последовательная, связанная, групповая);

3. организационный порядок;

4. отношения в коллективе.

4. Внешняя среда организации

 Внешнюю среду (окружение) образует совокупность условий, складывающихся за пределами организации, с которыми она взаимодействует. С деловым окружением (поставщиками, потребителями, конкурентами и т.п.) такое взаимодействие происходит непосредственно, что позволяет организации оказывать на него активное влияние.

 К фоновому окружению (например, законодательству) можно только приспосабливаться. Это предполагает либо подчинение, либо “уход” от влияния, либо нейтрализацию его неблагоприятных последствий.

 Окружение организации характеризуется многообразием, сложностью, постоянным изменением и в целом оказывается неустойчивым. Это обстоятельство наряду с непредсказуемостью поведения персонала и менеджеров придает деятельности организации, особенно в перспективе, неопределенность.

 Руководство организации должно быстро улавливать изменения во внешней и внутренней среде, понимать их роль в настоящем и будущем и выбирать наилучший вариант реакции на них в пределах существующих материальных и людских ресурсов.

 Поскольку последние ограничены, особенно в краткосрочном периоде, на деле организация может реагировать лишь на некоторые изменения среды, а остальные- игнорировать. И от того, как она сумеет это сделать, зависит ее будущее.

 Т.о. внешняя среда (окружение)- совокупность объектов и условий, с которыми организация взаимодействует непосредственно (деловое) или которые должна учитывать (фоновое).

5. Закрытые и открытые типы систем

 Существует два основных типа систем: закрытые и открытые.
Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия
независимых от среды, окружающей систему. Часы - знакомый пример - закрытой системы. Взаимозависимые части часов двигаются непрерывно и очень точно, как только часы заведены или поставлена батарейка, и пока в часах имеется источник накопления энергии, их система независима от окружающей среды.
Открытая система характеризуется с взаимодействием с внешней средой.

Энергия, информация, материалы - это объекты обмена с внешней средой через проницаемые границы системы.
Такая система не является самообеспечивающейся, она зависит от
информации, материалов, поступающих из вне. Кроме того, открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить своё функционирование.
Руководители в основном занимаются системами открытыми, потому что все
организации являются открытыми системами.
 Крупные составляющие сложных систем, таких как организация, зачастую сами являются системами. Эти части называются подсистемами. В
организации подсистемы – это различные отделы, уровни управления,
социальные и технические составляющие организации.
 Теория систем говорит, что организация состоит из многочисленных
взаимозависимых подсистем и является открытой системой, которая
взаимодействует с внешней средой. Эта теория конкретно не определяет
основные переменные, влияющие на функцию управления. Не определяет она и того, что в окружающей среде влияет на управление и как среда влияет на результат деятельности организации. Очевидно, что руководители должны
знать, каковы переменные организации как системы, для того, что бы
применять теорию систем к процессу управления. Это определение
переменных и их влияния на эффективность организации является основным
вкладом ситуационного подхода, являющегося логическим продолжением
теории систем.

Заключение

 Длительное время в России вообще не уделялось внимание менеджменту.
Экономическая стабильность организации, ее выживаемость и эффективность деятельности в условиях рыночных отношений неразрывно связаны с ее непрерывным совершенствованием и развитием. При этом совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде.

 Организация как открытая система зависит от внешнего мира в отношении поставок ресурсов, энергии, капитала, а также потребителей, от руководителя зависит выживет его организация или нет. Поэтому ему необходимо выявит факторы внешней среды, которые оказывают влияние на его организацию. Факторы внешней среды принято делить на факторы прямого и внешнего воздействия.
К прямым относят: поставщиков, трудовые ресурсы, законы и учреждение государственного регулирования, потребителей, конкурентов.
Косвенными называются 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. Изменение любой внутренней или внешней переменной может сказаться на другой, изменение одного фактора окружающей среды может обусловить изменение другого.
 Сегодня четко прослеживаются факторы, определяющие необходимость постоянного совершенствования и адаптации организации. Это: рынок сбыта производимой или продаваемой продукции и вида услуг;
рынок поставщика или рынок потребителя исходных материалов, энергии, товаров и услуг; финансовый рынок; рынок труда; окружающая природная среда.
 Без учета этих факторов невозможно планировать стратегию развития. Поэтому успех любого предприятия или организации и возможность их выживания зависят от способности быстро адаптироваться к внешним изменениям. В постоянном стремлении поддерживать соответствие организации условиям внешней среды заключается принцип адаптивного управления.
 При этом естественно не следует забывать о внутренних факторах влияющих на деятельность фирмы. Внутренняя среда организации формируется под воздействием явлений, оказывающих влияние на процесс производства продуктов (услуг), структуру предприятия, его культуру и ресурсы, в составе которых первостепенное значение принадлежит персоналу, его знаниям, способностям, взаимоотношение - все эти факторы имеют место в любой организации. Но они не всегда находятся под контролем менеджера, поскольку деятельность фирмы зависит от информации и других ресурсов поступающих из вне.

 Кроме получения материалов для роста и процветания организации необходимы не только материалы, но и капитал. Такими потенциальными инвесторами могут быть банки, федеральные учреждения по предъявлению займов, аккредитивов и т.п.
Каждой организации необходимы трудовые ресурсы. Но требования к степени квалификации, образованию, трудовым навыкам рабочих разные. Трудовую деятельность необходимо стимулировать.

 Организация также зависит от конкурентов, их количества, конкурентоспособности. При отсутствии конкурентов она может самостоятельно устанавливать цены на товары и услуги, при их наличии ей приходится считаться с их ценовой политикой, делить с ними рынок сбыта.
 Таким образом, организация как открытая система обладает такими свойствами, как:

1. Целеустремленность- способность объекта формировать цели вокруг себя.
2. Способность к самообучению, т.е. к накапливанию и переработке информации, переопределению целей и идеалов, осознанию назначения (часто на интуитивном и поведенческом уровне, является субъективным и наиболее труднообъяснимым свойством).
3. Нестационарность- изменчивость, стахостичность, неопределенность поведения объекта.
4. Способность адаптироваться к изменениям, как к положительным, так и к отрицательным.
5. Устойчивость- способность противостоять возмущениям во внешней или во внутренней среде в пределах располагаемых ресурсов.
6. Целостность- способность вести себя как одно целое, когда изменения затрагивают лишь отдельные элементы системы.

Список использованной литературы

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента: учеб.- М. : Проспект, 2009.
2. 7 нот менеджмента / Под ред. В. Красновой и А. Привалова – М.:ЗАО «Журнал Эксперт», ООО «Издательство ЭКСМО», 2002.
3. Багиев Г.Л., Тарасевич В.М., Анн Х. Маркетинг: Учебник для вузов / Под общ. ред. Г.Л.Багиева. – М.: ОАО “Изд-во “Экономика”, 2001.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарика, 1998.
5. Долятовский В.А. Системный анализ в управлении фирмой / Учебное пособие. Ростов-на-Дону: РГЭУ, 2005
6. Кеворков В.В., Леонтьев С.В. Политика и практика маркетинга на предприятии / Учебно-методическое пособие. М.: ИСАРП, Бизнес - Тезаурус", 2005
7. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Спб.: Питер Ком, 1998.
8. Методические указания по оформлению учебно-научных работ для студентов экономических специальностей. Ростов-на-Дону: РГЭУ, 2007
9. Нарайанан, Лайм Фаэй Анализ макросреды: что происходит за пределами отрасли / Курс MBA по стратегическому менеджементу. Часть II, Исходные стратегические составляющие: анализ внутренней и внешней среды. М.: Академия-ВИП, 2007.
10. Современный менеджмент / Под ред. Максимова В.А., Долятовского В.А., Бортник Е.А. – Ростов-на-Дону, 1999.

## Фатхутдинов Р. Производственный менеджмент: Учебник для вузов. 5-е изд.- Питер, 2006.

1. Уткин Э.А. Курс менеджмента. - М.: "Зерцало", 1998.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., "ЭКСМОС", 2000.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М., 1999.