**Содержание.**

|  |  |
| --- | --- |
| Вступление.  Понятия «зависимость», «закон», «закономерность». | 3 |
| Законы организации. | 5 |
| Основополагающие законы организации.  Закон синергии. | 6 |
| Закон самосохранения. | 8 |
| Закон развития. | 10 |
| Законы организации второго уровня.  Закон информативности-упорядоченности. | 12 |
| Закон единства анализа и синтеза. | 14 |
| Закон композиции и пропорциональности. | 15 |
| Специфические законы социальной организации. | 16 |
| Заключение. | 17 |
| Список литературы. | 18 |

**Вступление.**

**Понятия «зависимость», «закон», «закономерность».**

В любой организации имеются управляемые, частично управляемые и неуправляемые процессы. Каждый процесс включает 4 составляющие:

* входное воздействие (вход) (поступающая информация, распоряжение руководителя)
* преобразование входящего воздействия (обработка вход воздействия по известным или новым алгоритмам)
* результат преобразования вод воздействия (управленческое решение или исполнительское действие самого руководителя)
* влияние результата на входное воздействие (корректировка алгоритма обработки начального входного воздействия или изменение его значения)

Между входным воздействием и выходным результатом имеется зависимость, кот может иметь различный вид: табличный, графический, формульный, словесный.

Зависимости могут быть **объективными** (формируются независимо от воли и сознания людей) и **субъективными** (формируются людьми для реализации глобальных целей организации или страны); к**ратковременными** (например, зависимость выбора вариантов решения оперативного планирования от имеющегося времени) и **долговременными** (например, зависимость заработной платы работника от его производительности); **моральными** (связаны с соблюдением в обществе норм повеления человека, идеалов добра и зла) и **аморальными** (связаны с обычаями и традициями, так или иначе нарушающих права человека. Эти зависимости проявляются в незаконных общественных формированиях или в организациях, находящихся в неестественных условиях существования).

Таким образом, все решения и поступки человека так или иначе подчиняются некоторым осознанным или неосознанным зависимостям.

Закон – это зависимость, которая либо зафиксирована в законодательных документах; является общепринятой нормой для большойгруппы людей или организаций (такие нормы в Библии, Коране); получила признание и поддержку авторитетных ученых (законы организации).

Закономерность является частью закона. Закон или закономерность с позиций менеджмента можно представить как связь целей управления со средствами и методами их достижения. Таким образом, закон имеет механизм действия и механизм использования. Механизм действия заключается в формировании зависимости выходных параметров от входных, а механизм использования - это набор правил и норм для реализующего механизм действия работника с указанием перечня его прав и ответственности.

**Законы организации.**

Законы организации имеют в своем составе общее и особенное. Общая часть закона имеет механизм действия независимо от географического расположения, страны, сферы деятельности организации, а особенное – это та часть закона, которая не меняет его сути и отражает особенности организации как социальной системы. (Например, общий уровень культуры и профессиональной подготовки**).**

Законы играют решающую роль в теории организации, в том числе образуют теоретический фундамент, способствуют переходу от эмпирического подхода к профессиональному, позволяют правильно оценить возникающую ситуацию и анализировать зарубежный опыт.

Законы организации по важности делятся на 2 уровня:

* основополагающие (законы синергии, самосохранения, развития)
* менее важные (информативности-упорядоченности, единства синтеза и анализа, композиции и пропорциональности, специфические законы социальной организации).

**Основополагающие законы организации.**

**Закон синергии.**

Любая организация характеризуется следующими элементами: производительность, заинтересованность, научный потенциал, отношение к внешней среде, микроклимат в коллективе, кадровый потенциал, технический потенциал, перспективы развития, имидж. Они определяют **потенциал организации**, ее способность к деятельности. Процесс существенного усиления или ослабления потенциала материальной системы называется синергией*.*

**Закон: Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов (людей, компьютеров), либо существенно меньше.**

Задача руководителя заключается в том, чтобы найти такой набор элементов, при котором синергия носила бы созидательный характер. (Пример: Можно ли создать молодую семью, потенциал которой всегда будет в области созидательной энергии? Ответ: Очень трудно, так как на все элементы необходимые для синергии, находятся в сфере управления семьи – пьющие родители, влияние внешней среды.)

Заранее спроектировать условия достижения синергии достаточно трудно. Также трудно оценить возможное увеличение общего потенциала организации. Измерение синергетического эффекта пока не производится. Однако проводятся накопления статистических данных о влиянии синергии, формируются простейшие модели условий ее достижения.

Для успешной реализации закона синергии существует ряд методов. Метод **«вопросы и ответы»** наиболее прост в организационном исполнении, его реализация может быть частично формализована с помощью компьютера путем создания информационной базы возможных вопросов, ответов и последствий их реализаций. Весьма перспективен метод **«конференция идей»,** в основе которого лежит стимулирование процесса мышления на уровне сознания. С обычной конференцией здесь мало общего. Основные принципы данного метода: число участников 4-12; запрещаются насмешки, критика, даже позитивная; для обсуждения формулируются 1-2 зависимые друг от друга задачи; продолжительность конференции 30-50 мин; ведется запись всех предложений, в том числе и абсурдных. В США распространен метод **«мозговой атаки»,** в его основе лежит стимулирование подсознания, который является неиссякаемым источником человеческого духа, появления блестящих идей.

Все методы должны быть направлены на усиление действий закона синергии.

**Закон самосохранения.**

Теоретической основой для анализа общего состояния организации является закон самосохранения.

**Закон: каждая материальная система (организация, коллектив, семья) стремится сохранить себя (выжить) и использует для этого весь свой потенциал (ресурс).**

В аналитическом виде данный закон имеет следующий вид:

Σ Ri > Σ (V1i + V2i);

где Ri - потенциал (ресурс) организации в области i (экономика, политика, финансы и так далее), способствующий ее развитию.

V1i – ресурс внешнего разрушительного воздействия.

V2i – ресурс внутреннего воздействия, стремящегося ликвидировать организацию или нанести ей ощутимый вред.

Таким образом , общая сумма созидательных ресурсов организации должна быть больше суммы внешних и внутренних разрушительных ресурсов.

Левая часть в формуле называется “энергией удержания”, а

правая – “энергией. ликвидации”. Энергия удержания должна быть больше, чем энергия ликвидации.

Для анализа положения организации очень важен показатель **«уровень самосохранения»** (УР). Он вычисляется по формуле: разность ресурсов удержания и ликвидации поделить на суммарный объем ресурсов удержания. УР= (У-Л / У) \* 100%.

Представляют практический интерес 7 уровней самосохранения. (В них встречаются такие характеристики как: «организацию следует немедленно ликвидировать» или же «Нормальная, благоприятная ситуация в рыночной экономике».)

Как поддерживать на достаточном уровне или увеличить положительный ресурс организации (то есть ресурс удержания)? Этого можно добиться за счет правильной работы с внешней средой. Здесь существуют и используются 4 стратегии.

**Пассивно-индивидуальная.** Основана на ожидании партнеров и предложений для заполнения свободных ниш в деятельности сторонних организаций. Эта стратегия предполагает проведение умеренной рекламной кампании.

Основная особенность такой стратегии – предпринимательский риск. Ведь по сути, руководитель просто сидит и ждет, потребуются ли кому-нибудь услуги или товары его организации. Эту стратегию стоит применять, когда у предпринимателя уже есть иной стабильный источник доходов, ведь здесь довольно велик риск быть невостребованным и обанкротиться.

**Пассивно-коллективная**. Основана на заинтересованности государства или какого-либо общества в развитии определенной сферы производства товаров, услуг, информации, знаний в какой-либо области, то есть государство каким-либо образом поддерживает организацию, руководители же опять довольно пассивны.

**Активно-индивидуальная.** Стратегия постоянного поиска фирмы своей ниши в науке, технологии и информации.

**Активно-коллективная**. Предполагает создание руководителем собственной инфраструктуры под собственную организацию (организацию-лидер).

Удержаться на заданных уровнях самосохранения компании помогает страхование ресурсов и рисков. Уменьшая потенциал организации на сумму страховых взносов, руководитель существенно увеличивает стабильность (постоянство) этого потенциала.

Страхование рисков по всей управленческой и производственной цепочке деятельности фирмы может существенно увеличить страховое поле и уменьшить количество конечных рисков. Для комплексного страхования юридического лица необходимо реализовать 9 отраслей страхования (среди них такие как страхование имущества, транспортное страхование, страхование профессионализма персонала, страхование интеллектуальной собственности.)

**Закон развития.**

Развитие – это необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания. Две формы развития – эволюционное (постепенные количественные и качественные изменения, изменение сознания сочетается с изменением материи) и революционное (скачкообразный неосознанный переход от одного состояния материи к другому, либо скачкообразным изменением сознания без соответствующего изменения базиса). Выделяют также прогрессивное и регрессивное развитие.

Развитие организаций обусловлено следующими факторами:

- изменение внешней среды (экономика, политика, этика, культура и др.)

- изменение внутренней среды (перемещения работников, переход на новые технологии и др.)

- потребности и интересы человека и общества (потребность в самовыражении человека, потребность в прибавочном продукте общества и др.)

- старение и износ материальных элементов (оборудования, человека, технологии)

- изменение экологии

- технический прогресс

- глобальное состояние мировой цивилизации

Закон развития: каждая материал система стремиться достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.

Закон развития опирается на принципы:

инерции – изменение потенциала (суммы ресурсов) системы начинается спустя некоторое время после начала воздействий изменений во внешней или внутренней среде и продолжается некоторое время после их окончания;

эластичности – скорость изменения потенциала зависит от самого потенциала. На практике эластичность системы оценивают в сравнении с другими системами исходя из статистических данных или классификаций. В чем состоит значение эластичности. Например, для организации обладающей высокой эластичностью: при резком долговременном уменьшении спроса на продукцию работники в короткие сроки освоили и стали выпускать новую продукцию, пользующуюся большим спросом;

непрерывности - процесс изменения потенциала системы идет непрерывно, меняются лишь скорость и знак изменения;

Стабилизации - система стремится к стабилизации диапазона изменения потенциала системы. Этот принцип основан на известной потребности человека и общества к стабильности;

Успешное развитие и рост организации могут привести к синдрому большого бизнеса, который характеризуют следующие признаки:

- крайне централизованный и разбухший аппарат управления;

- всеохватывающая система специальных форм и процедур для принятия повседневных решений;

- рост числа всякого рода совещаний для выработки таких решений;

- передача решений и ответственности из одного отдела в другой.

Снять синдром большого бизнеса позволяют методы регрессивного развития путем движения назад к более простым структурам

Бизнес-план - это основа эффективной реализации закона развития. Он является правопреемником известного среди многих поколений экономистов бывшего СССР промфинтехплана (промышленно-финансового технологического плана). Бизнес-план – это соединение фоновой (пояснительной) информации со строгой системой расчетов промфинтехплана. Он рассчитан на широкий круг специалистов, каждый из которых найдет в нем интересующую его информацию.

**Законы организации второго уровня***.*

**Закон информированности-упорядоченности.**

Все коммуникации в организации основаны на получении, обработке, передаче и хранении данных. Данные – это сообщения, результаты мыслительной деятельности, сведения любого происхождения, вида и назначения. Управленческая информация – это данные, несущие в себе новизну и полезность для работника, принимающего решение. Информация здесь рассматривается как часть данных.

Обычно информацию разделяют на 2 больших класса: объективную (овеществленную в товаре ( например о работнике – диплом об образовании, трудовая книжка)) и субъективную (отраженную, организованную людьми).

Категория «информация» имеет смысл лишь тогда, когда есть источник (информатор) и ее получатель (информант).

Информация обладает такими характеристиками как объем, достоверность, ценность, насыщенность и открытость.

Информатизация управления вносит коррективы в существующие формы управленческого труда и расширяет их состав. Она способствует усилению позитивного действия законов и принципов управления, в первую очередь законов, свойственных управлению в целом. К таким законам относятся: закон единства систем управления, закон соотносительности управляющей и управляемой систем, закон пропорциональности производства и управления, закон экономии времени, закон экономии интеллектуальной энергии, закон перехода от административных к организационным методам управления.

Информационная среда, ввиду ее важности, является объектом управления, наряду с персоналом, финансами и т п. Информационная среда управления подчиняется закону информированности-упорядоченности.

**Закон:** **чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования (самосохранения).**

Следствие: информированность работника после достижения ею критического уровня переходит в его компетентность.

Поэтому, руководитель должен создать работникам условия для получения информации.

Самым важным приложением закона информированности-упорядоченности является рекламная деятельность. Реклама – это информация о потребительских свойствах товаров и услуг с целью их реализации и создания спроса на них.

**Закон единства анализа и синтеза.**

Суть анализа - в разделении целого на части, в представлении сложного в виде простых составляющих. Суть синтеза – в соединении простых составляющих объекта в единое целое. Анализ и синтез в человеческом мышлении сильно переплетаются и не могут существовать друг без друга, поэтому, говоря об единстве анализа и синтеза, мы подразумеваем их неразрывность и взаимодействие в процессе любой мыслительной деятельности.

**Закон: каждая материал система (живой организм, социальная организация и др.) стремится настроится на наиболее экономный режим функционирования в результате постоянного изменения своей структуры или функций. Эти изменения идут в следующем цикле:**

Разделение

Преобразование

Объединение

Преобразование

Скорость и результат преобразования зависят от диапазона изменения внешней и внутренней среды.

Практический подход к анализу и синтезу организаций может быть реализован с помощью **метода постепенного приближения**, который включает 4 уровня:

1. предварит анализ с позиций стороннего наблюдателя
2. проведение «мозговой атаки» на совещании основных специалистов организации
3. создание группы развития организации и формирование ее стратегии развития
4. постоянная работа группы развития в рамках нового структурного подразделения организации

**Закон композиции и пропорциональности.**

В окружающем нас мире все приспособлено для совместного сосуществования. Все лишнее, избыточное постепенно уходит, а недостаточное постепенно развивается, достигая некоторого временного равновесия – гармонии. Гармония – это естественный эволюционный процесс, происходящий на всех уровнях мировой цивилизации: государств, отраслей, организаций, семьи и даже одного человека. Гармония предполагает наличие совокупности элементов, процессов и их соотносительности (пропорциональности).

**Закон:** **каждая материальная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносительности или в заданном подчинении**

**(пропорции)**.

Этот закон рассматривается на уровне организации и на уровне внешней среды, в которой организация является одним из элементов.

Реализация закона в организации требует обязательного использования набора принципов.

- Принцип планирования: Каждая организация должна иметь обоснованный план деятельности и развития.

- Принцип координации: Каждая организация должна следить за стратегическими, тактическими и оперативными изменениями и вносить соответствующие коррективы в механизм выполнения.

- Принцип полноты: каждая организация должна выполнять весь набор функций производства и управления на своем участке деятельности либо своими силами, либо с помощью привлеченных организаций.

Практика использования закона состоит в обоснованном выборе необходимых элементов организации и обеспечение требуемой их пропорции.

**Специфические законы социальной организации.**

Каждая организация представляет собой маленькое общество со своими населением и территорией, экономикой и целями, материал ценностями и финансами, коммуникациями и иерархией. Она имеет свою историю, культуру, технологию и персонал. 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.

**Заключение.**

Профессиональное использование законов организации способствует установлению устойчивых количественных и качественных соотношений между управляющей и управляемой системами. Они составляют часть управленческой технологии организации.

**Список литературы.**

1. Леванков В.А. Теория организации. Опорный конспект лекций и методических рекомендаций к изучению курса. – СПб, 2001.
2. Смирнов Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие для вузов. М.: Юнити, 2000.