*1. Какие основные черты организации выделяет социолог А.И. Пригожин?*

Социальная организация, по А. И. Пригожину, имеет ряд характерных черт:

1) Она обладает ***целевой природой***, поскольку создается для реализации определенных целей и оценивается через целедостижение. Это означает, что организация представляет собой средство и инструмент обеспечения функции объединения и регламентации поведения людей ради такой цели, которая не может быть достигнута людьми порознь, в одиночку.

2) Ради достижения цели члены организации вынуждены распределиться по ролям и статусам. Следовательно, социальная организация представляет собой сложную взаимосвязанную ***систему социальных позиций и ролей***, которые исполняются входящими в нее членами. Социальная организация дает человеку возможность удовлетворить свои потребности и интересы в тех пределах, которые устанавливаются социальным статусом человека, социальными ролями, которые ему предписаны, социальными нормами и ценностями, принятыми в данной социальной организации.

3) Организация возникает на основе разделения труда и его специализации по функциональному признаку. Поэтому в социальных организациях имеют место различные горизонтальные структуры. Однако более существенным для понимания организации является то, что они всегда строятся по вертикальному (иерархическому) признаку, в котором довольно четко выделяются управляющая и. управляемая подсистемы. Необходимость управляющей системы вызвана потребностью координации разнонаправленной деятельности горизонтальных структур. ***Иерархичность*** же построения организации обеспечивает достижение единства цели, придает ей устойчивость и эффективность.

4) Управляющие подсистемы создают свои специфические средства регулирования и контроля за деятельностью организации. Среди этих средств значительную роль играют так называемые ин­ституциональные, или ***внутриорганизационные нормы***, то есть нормы, которые создаются деятельностью особых институтов, обладающих на это особыми полномочиями. Данные институты осуществляют и проводят нормативные требования в жизнь, поддерживают их своей особой властью и влиянием, контролируют их осуществление и применяют свои санкции.

На основе действия этих четырех факторов возникает определенный организационный порядок как система относительно стабильных целей, связей и норм, регулирующих организационные связи, взаимодействия и отношения.

5) Социальные организации представляют собой целостную социальную систему. А целое, как отмечалось выше, больше своих частей. Поэтому на базе соединения различных элементов организации в целое создается ***организационный, или кооперативный, эффект***.

Организационный эффект означает ***синергию***, прирост дополнительной энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий ее участников. Из чего же складывается этот эффект?

Исследователи организации называют три основных его составляющих:

а) организация объединяет усилия многих своих членов, уже простая массовость, то есть одновременность многих усилий, дает прирост энергии;

б) сами единицы — элементы организации, включаясь в нее, становятся несколько иными: они превращаются в частично специализированные, а, следовательно, однонаправленные элементы, выполняющие лишь определенную функцию. Эта специализированная однонаправленность действия индивида позволяет также усилить его энергию, поскольку энергия концентрируется в одной точке,

в) благодаря управляющей подсистеме действия людей синхронизируются, а это также служит мощным источником повышения общей энергии организации.

*2. Понятие «синергии»?*

***СИНЕРГИЯ***, ***синергический эффект*** (от греч. synergós — вместе действующий) — возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта, эмерджентности. (Современный экономический словарь)

*3. Какие черты бюрократии выделяет основоположник теории бюрократизма Макс Вебер?*

В начале ХХ века М. Вебер, выдающийся немецкий ученый разработал концепцию рациональной бюрократии как основы организации современного типа, которая пришла на смену организации патриархальной (по Веберу патримониальной). Возникновение бюрократической организации в веберовском смысле слова многие считают таким же важным этапом в развитии цивилизации как переход от феодальных отношений к капиталистическим.

На смену системе патриархальной, средневековой администрации, при которой обычному человеку без денег и связей добиться справедливости зачастую было практически невозможно, поскольку сроков рассмотрения дел не существовало, порядок их производства и подведомственность были неопределенны, а главное – во всем господствовал произвол лиц, решающих вопросы, а отсюда взятки, вымогательства, протекции. Исход дела решали богатство, связи, ловкость, умение задобрить нужную персону.

И вот в качестве альтернативы стала складываться иная форма решения текущих дел, которой (в идеале) присуще их ведение компетентными и бесстрастными исполнителями в полном соответствии с законодательством и установленной процедурой, упорядоченность делопроизводства, свобода от субъективных влияний. Словом, организация современного типа предполагает господство общеобразовательных регламентированных процедур. Все равны перед единым порядком. Унификация становится гарантией против недостатков конкретных людей и возможных злоупотреблений. Такова концепция рациональной бюрократии, как ее сформулировал М. Вебер.

***По Веберу, основные характеристики бюрократии сводятся:***

- бюрократическая юрисдикция четко регламентирована, т.е. зафиксирована нормативным образом;

- иерархическая организация бюрократической структуры основана на базе твердо установленных принципов должностной субординации;

- вся формальная внутриорганизационная деятельность (распространение информации, принятие решений, приказы и директивы и т.п.) осуществляется в форме письменных документов, подлежащих последующему хранению;

- все должностные лица должны быть хорошими специалистами в области администрирования, т.е. быть компетентными не только в сфере своих профессиональных должностных обязанностей (юриста, экономиста, инженера, военного и т.п.), но и в области норм, правил и процедур деятельности бюрократической организации в целом.

В другом случае Вебер определил бюрократию как «организацию с пирамидальной структурой власти, использующую силу действия универсальных и безличных правил, чтобы поддержать эту структуру и уделяющую главное внимание не дискреционным аспектам управления».

Разумеется, Вебер не стремился в своих определениях перечислить все черты бюрократии как социального явления. Прекрасно владея научной методологией, он выделял инвариантные, т.е. неизменные, устойчивые и главные, признаки бюрократии.