|  |
| --- |
| Министерство образования российской федерацииАрхангельский государственный технический университетИнститут экономики финансов и бизнесаФакультет бизнес образованияКафедра менеджментаКУРСОВАЯ РАБОТАпо курсу «Теория организации»на тему:«Специфические законы социальной организации»Выполнил студент IV курса ФБО:*Хухрин Олег Юрьевич*Проверил преподаватель:*Исаева Е. Д.*Архангельск2001 |

Содержание

1. Введение …………………………………………………………………. 3

2. Общее и особенное в социальных организациях ……………………… 5

3. Принципы оптимизации деятельности людей ………………………… 7

4. Взаимосвязь законов организации ……………………………………... 10

5. Вывод …………………………………………………………………….. 12

6. Список используемой литературы ……………………………………... 13

1. Введение

 *Зависимость* – это связь между переменными входа и выхода. Зависимость может включать общее и особенное (индивидуальное) для каждой организации. Зависимости могут быть:

Объективными и субъективными,

Кратковременными и долговременными,

Моральными и аморальными.

*Объективные зависимости* формируются независимо от воли людей.

*Субъективные зависимости* формируются людьми для реализации глобальных целей организации или страны.

К *кратковременным зависимостям* относятся (например) зависимости выбора вариантов решения оперативного планирования (при корректировках) от имеющегося времени, зависимость сверхурочной производительности труда от величины оплаты; зависимость подбора кадров от личных качеств нового руководителя.

К *долговременным* относятся: зависимость заработной платы работника от его производительности, зависимость прибыли организации от величины устойчивого спроса на ее продукцию, зависимость производительности труда аппарата управления от его информированности и др.

*Моральные зависимости* связаны с соблюдением установленных в общественной формации норм поведения человека, идеалов добра и зла.

*Аморальные зависимости* связаны с обычаями или традициями, так или иначе нарушающими международные права человека.

Таким образом, все решения, принимаемые человеком, или его поступки, так или иначе, подчиняются некоторым осознанным зависимостям. Из категории «зависимость» вытекает понятие закона. *Закон* – это зависимость, которая либо:

зафиксирована в законодательных документах (конституции, законодательных актах, уставах и т.д.);

является общепринятой нормой для большой группы людей и организации;

получила признание и поддержку авторитетных ученых (синергия, пропорциональность и композиция и т.д.).

Законы аналогично зависимостям бывают объективными и субъективными, кратковременными и долговременными, моральными и аморальными.

Объективные законы носят название законы организации, а субъективные – законы для организаций. Так же, как и зависимости, законы могут быть представлены в виде таблиц, графиков, формул, словесных описаний, набора параграфов и статей, инструкций и положений.

Закон – это динамика функционирования организации, а положение, статья, данные таблицы и т.д. – это статика.

Закон, закономерность с позиций менеджмента можно представить как связь целей управления со средствами и методами их достижения.

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;

позволяют анализировать зарубежный опыт.

Законы организации по важности делятся на два уровня. К первому относятся основополагающие законы организации: закон синергии, закон самосохранения и закон развития, ко второму – менее важные законы организации: закон информированности – упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности, специфические законы социальной организации.

2. Общее и особенное в социальных организациях

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

 Основной элемент социальной организации – человек. Между людьми в организации возникают многообразные отношения, строящиеся на различных уровнях симпатии, престижа и лидерства. Большая часть этих отношений стандартизирована в виде кодексов, правил и норм. Однако многие нюансы организационных отношений не отражены в нормативных документах либо в силу своей новизны, либо в силу сложности, либо в силу нецелесообразности. На производстве можно привести пример: организация направляет работника за сырьем в смежную организацию, наделяя его соответствующими (формализованными) полномочиями. Действия этого работника на месте заранее трудно запрограммировать. Чтобы успешно выполнить задание, он должен поступать по обстановке: с кем-то душевно поговорить, другому жестко напомнить об обязательствах, третьему обещать содействие и т.д.

 Иначе говоря, формализация не в состоянии полностью охватить деятельность человека в организации.

 Соотношение формализованных коммуникаций и неформальных отношений человека с другими людьми в организациях должно заранее определяться руководителем, а еще лучше – проектантом организации.

 Рис. 1.

### Организация

Инструкции

Уставы

Положения о внутреннем распорядке

Порядки

Контракты

Договоренности

Регламенты

Чувства

Симпатии и антипатии

Общие интересы и потребности

Договоренности

Традиции

Неформальные

 отношения

Формализованные коммуникации

Из рис.1. видно, что порядок служебных отношений определяется инструкциями, положениями о внутреннем распорядке, установившимися порядками, подписанными контрактами, договоренностями и регламентами. Порядок неформальных отношений определяется чувствами людей друг к другу, симпатиями и антипатиями, общими интересами и потребностями, договоренностями и традициями.

Руководители большинства организации больше всего заботятся о формализованной стороне отношений. Они создают различную нормативную документацию, полагая, что этим можно ограничить процесс управления коммуникациями. Однако неформальными отношениями также необходимо управлять, чтобы добиться гармонии отношений в организации. В этом плане руководители должны усиливать роль профсоюзов, женских и молодежных организаций. Это дает возможность наилучшим образом реализовать потребности и интересы людей, что очень выгодно для организации, т.к. она получает значительно больше от высокопроизводительного и творческого труда работников. 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. Учесть общее в организации может каждый руководитель по материалам справочников, учебников и т.д., а особенное – может лишь профессиональный руководитель с большим опытом работы и хорошей управленческой подготовкой.

Сочетание общего и особенного в отношениях людей существенно влияет на общее и особенное в деятельности самой социальной организации, в ее реакции на действие того или иного закона.

3. Принципы оптимизации деятельности людей

Принципы могут иметь разную степень конкретизации и детализации. В теории организации принципы имеют две направленности:

принципы организации организаций,

принципы организации людей.

3.1. Принципы организации организаций.

 Для каждой организации существует наилучшая и только ей присущая организационная структура.

 Несмотря на существующую типологию организационных структур управления (линейную, функциональную, штабную и др.), в каждой организации имеются особенности (нюансы) ее построения в зависимости от набора и сочетания субъективных факторов. Каждая организация, как и человек, неповторима, поэтому нет никакого смысла полностью копировать ее структуру, методы и т.п. для других организации.

 Для каждой организации существует минимальный КПД или эффективность, при которой организация должна быть ликвидирована или «заморожена».

 Для каждой организации развитие социальной сферы увеличивает производительность труда как счет повышения эмоционального уровня работника, так и за счет большего изобретательства (генерации идей).

 Социальная сфера играет большую объединяющую роль. Если в организации коммуникации ограничиваются рамками отдела, цеха и другими формальными структурами, то в рамках социальной сферы это объединение значительно шире, оно напоминает матричную структуру, которая наиболее способствует появлению новых идей. В ряде организаций вводят новые подразделения социального назначения, например, кабинет психологической гармонии, комнату-буфет, плавательный бассейн и др. Данные подразделения кроме оздоровительной функции играют роль клуба для людей разных специальностей. Кроме всех прочих тем, разговор в таких подразделениях всегда заходит и о работе, нерешенных проблемах. Люди разных профессий в неформальной обстановке значительно быстрее находят решения производственных проблем или подходы к ним.

 3.2. Принципы организации людей.

 Для каждого человека существует оптимальный объем загрузки работой.

 Очень большой объем работы может сразу напугать работника и вместо мобилизующего фактора вступит тормозящий. Малый объем работы заставляет человека искать предмет приложения своих ресурсов, что не всегда идет на пользу организации. Найти оптимум для каждого человека можно с помощью тестирования либо с помощью специалистов консультационных фирм.

 В настоящее время широко используется методика «мелких шагов» для загрузки работников. Руководитель для каждого работника выбирает такой объем работы, который тот может выполнить в течение недели. Затем еще небольшой объем (шаг) и смотрит на ход выполнения и т.д. до снижения качества или сроков выполнения. После этого объем работы, эквивалентный последнему, снимается. Такой цикл повторяется многократно.

 Процессы восприятия и запоминания необходимо приближать к процессу мышления.

 Работнику любой организации приходится много просматривать информации и часть из нее он должен запоминать или записывать. Например, на фондовой бирже часто приходится менять информацию в прайс-листах на акции, облигации и другие ценные бумаги различных организаций. Как эти цены запомнить брокеру или дилеру, чтобы быстро давать справки своим клиентам? Не каждый сам способен научиться этому. Руководитель должен либо набирать работников с ассоциативным мышлением, либо научить их запоминать цены по ситуациям или цифрам индивидуальной «прочной памяти». Например, цена изделия в 2000 руб. может ассоциироваться с лодкой, а цена 2111 с парусником и т.д.

 Для эффективного осмысления нового необходимо иметь больше знаний по данной тематике.

 Руководитель любой организации не должен скупиться на повышение квалификации своих наиболее перспективных сотрудников, т.к. знания всегда дают наибольшую отдачу.

 Любой человек видит в тексте или слышит в беседе ту информацию, на которую он настроился и к которой приготовился.

 Руководитель организации должен заранее оповещать своих работников о тематике собрания, возможных предложениях и решениях. Дополнительная информация, включенная в ходе проведения собрания, не запоминается.

 Первая информация о каком-либо событии является более устойчивой, чем вторичная.

 Руководитель должен вовремя доводить информацию до подчиненных, чтобы опередить ложную или непроверенную.

 Доходчивость сообщения будет выше при использовании нескольких форм подачи одной и той же информации.

 При проведении собраний или совещаний руководитель должен использовать различные сочетания форм подачи материала: слова и музыка; слова и плакаты; слова и образцы.

4. Взаимосвязь законов организации.

 Профессиональное использование законов организации способствует установлению устойчивых количественных и качественных соотношений между управляющей и управляемой системами. Они являются составной частью управленческой технологии организации.

 В любой технологии действует принцип-аксиома: все элементы целого должны соответствовать друг другу, иметь между собой связи и иерархию, а также реализовывать общую цель. Этот принцип соответствует определению системы. Мы снова в который раз возвращаемся к системному подходу при рассмотрении организации.

 Законы организации и законы для организации будут эффективно работать на организацию, если руководитель сумеет найти их разумное сочетание, выделит главный на текущий момент закон и обеспечит подчинение ему всех других для достижения глобальной цели организации.

 Закон информированности - упорядоченности, закон самосохранения и закон развития – это функциональные законы, связанные с организацией как с процессом. Закон синергии, закон единства анализа и синтеза и закон композиции и пропорциональности – это структурные законы, связанные с организацией как явлением.

 Разобраться в пересечениях законов непросто даже для профессионала.

 Принцип единства дает подход для эффективного использования приведенного набора законов. Этот подход состоит в следующем.

 Законы имеют объективный характер и поэтому будут выполняться независимо от нашего желания, т.е. набор элементов (законов) уже задан. Задачи руководителя:

из списка целей организации выявить основную (на месяц, квартал, год);

выбрать из набора главенствующий закон, которому следует уделить основное внимание;

подчинить реализацию остальных законов главенствующему;

добиться соответствия законов друг другу путем установления пропорций, приоритетов и сроков их выполнения.

Не выполнение принципа единства приводит к ухудшению показателей производственно-хозяйственной деятельности.

5. Вывод

В социальной организации, центром которой является человек, объективно выполняется ряд общих и особенных законов и принципов, которые представляют единое целое в мире организаций.

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

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.

В теории организации принципы имеют две направленности: принципы организации организаций и принципы организации людей.

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

6. Список используемой литературы

 Э.А.Смирнов «Основы теории организации», Москва, «Аудит», издательское объединение «Юнити», 1998 г.