Социальная организация.

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Введение | | | 3 |
| 1. | Организация как социальная система. | | 4 |
|  | 1.1. | Понятие организации. Общая характеристика организаций. | 4 |
|  | 1.2. | Социальные организации. | 5 |
|  | 1.3. | Социальные признаки организаций. | 7 |
|  | 1.4. | Общее и особенное в социальных организациях. | 8 |
| 2. | Структуры социальных организаций. | | 10 |
|  | 2.1. | Линейная структура. | 10 |
|  | 2.2. | Линейно-штабная структура. | 11 |
|  | 2.3. | Линейно-функциональная структура. | 12 |
|  | 2.4. | Диагональная структура управления. | 13 |
|  | 2.5. | Матричная структура управления. | 14 |
|  | 2.6. | Бригадная форма организации труда. | 16 |
| 3. | Классификация организаций. | | 17 |
| 4. | Законы организации. | | 20 |
|  | 4.1. | Основополагающие законы организации. | 20 |
|  | 4.2. | Законы организации второго уровня. | 24 |
|  | 4.3. | Специфические законы социальной организации. | 28 |
|  | 4.4. | Взаимосвязь законов организации. | 30 |
| 5. | Организации как объект управления (количественные и качественные параметры). | | 32 |
| Заключение. | | | 34 |
| Список литературы. | | | 36 |

**Введение**

В настоящее время в России весьма интенсивно создаются и ликвидируются организации различных правовых форм и организационных структур. Значительная часть людей уже попробовала себя в роли собственников или руководителей малых и средних компаний. Другая часть думает о том, стоит ли создавать собственное дело или следует идти в наем менеджером, продавцом, т.д. Умение профессионально руководить организацией или даже просто чувствовать себя в ней комфортно требует определенного набора знаний. Каждая организация в чем-то индивидуальна, она имеет адрес, национальность, права и ответственность, биографию, менталитет и т.д.

Организация представляет собой обособленное объединение людей для взаимодействия в достижении определенных целей и задач. Это открытая система, состоящая из множества взаимосвязанных частей, объединенных в единое целое. Центральное и основное место в организации занимает человек, владеющий, использующий и распоряжающийся техникой, технологией и финансами, принадлежащими данной организации.

Каждый конкретный человек – это часть организации, проводящий в ней значительное время. Поэтому он должен знать основные законы и принципы функционирования организаций, уметь использовать их в практической деятельности, чтобы достичь гармонии отношений.

Цель данной работы: изучение структуры и особенностей функционирования социальных организаций.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. раскрыть понятие социальной организации;
2. обозначить структурные формы социальных организаций;
3. описать виды социальных организаций;
4. рассмотреть законы социальных организаций.
5. **Организация как социальная система.**
   1. **Понятие организации. Общая характеристика организаций.**

Организация представляет собой обособленное объединение людей для взаимодействия в достижении определенных целей и задач. Это открытая система, состоящая из множества взаимосвязанных частей, объединенных в единое целое. Центральное и основное место в организации занимает человек, владеющий, использующий и распоряжающийся техникой, технологией и финансами, принадлежащими данной организации.[[1]](#footnote-1)

Все организации являются не только группами, целенаправленными в своей деятельности и имеющими определенный набор взаимосвязанных целей, они также имеют общие для всех организаций характеристики.

В общих чертах цели всякой организации включают преобразование ресурсов для достижения результатов. Основные ресурсы, используемые организацией, это люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация.

Процесс преобразования ресурсов легче всего увидеть в производственных организациях, но и организации обслуживания и некоммерческие организации также используют все эти виды ресурсов.

Одной из самых значимых характеристик организации является ее взаимосвязь с внешней средой. Ни одна организация не может быть “островом в себе”. Организации полностью зависимы от окружающего мира - от внешней среды - как в отношении своих ресурсов, так и в отношении потребителей, пользователей их результатами, которых они стремятся достичь.

Термин «внешняя среда» включает экономические условия, потребителей, профсоюзы, правительственные акты, законодательство, конкурирующие организации, систему ценностей в обществе, общественные взгляды, технику и технологию и другие составляющие. Эти взаимосвязанные факторы оказывают влияние на все, что происходит внутри организации. Например, введение новой автоматизированной технологии может обеспечить организации преимущество в конкуренции. Но, чтобы использовать эту новую технологию, организации придется найти новых людей с определенными навыками, а так же определенными взглядами, которые сделают эту новую работу привлекательной для них. Если экономическая конъюнктура повышается или если существует конкуренция на рынке таких специалистов, организации, может быть, придется повысить заработную плату, чтобы привлечь этих специалистов на работу. При их найме организации придется соблюдать государственное законодательство, запрещающее дискриминацию по возрасту, полу и расе. Все эти факторы меняются постоянно.

Большое значение имеет и тот факт, что, хотя организация и зависит полностью от внешней среды, среда эта, как правило, находится вне пределов влияния менеджеров.

Организации осуществляют четкое горизонтальное разделение за счет образования подразделений, выполняющих специфические конкретные задания и добивающихся конкретных специфических целей. Такие подразделения часто называются отделами или службами, но существуют также и многочисленные другие названия.

* 1. **Социальные организации.**

Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями. Таким образом, существует социально-политические, социально-образовательные, социально-экономические и другие организации. Каждый из этих видов имеет приоритет собственных целей. Так, для социально-экономических организаций главная цель – получение максимальной прибыли; для социально-культурных – достижение эстетических целей, а получение максимальной прибыли является второй целью; для социально-образовательных – достижение современного уровня знаний, а получение прибыли также является вторичной целью.

Социальные организации играют существенную роль в современном мире.

Их особенности:

- реализация потенциальных возможностей и способностей человека;

- формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных). Единство целей и интересов служит системообразующим фактором;

- сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.[[2]](#footnote-2)

Социальные организации охватывают различные сферы деятельности людей в обществе. Механизмы взаимодействия людей через социализацию создают условия и предпосылки развития коммуникабельности, формирования позитивных моральных норм людей в общественных и производственных отношениях. Они также создают систему контроля, включающую наказание и поощрение индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки доступных для данной системы норм и правил. В социальных организациях проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы. К объективным относятся циклические процессы спада-подъема в деятельности социальной организации, процессы, связанные с действиями законов социальной организации, например, синергии, композиции и пропорциональности, информированности. К субъективным относятся процессы, связанные с принятием управленческих решений (например, процессы, связанные с приватизацией социальной организации).

В социальной организации имеются формальные и неформальные лидеры. Лидер – это физическое лицо, которое оказывает наибольшее влияние на работников бригады, цеха, участка, отдела и т.д. Он воплощает групповые нормы и ценности и выступает в защиту этих норм. Формальный лидер (руководитель) назначается вышестоящим руководством и наделяется необходимыми для этого правами и обязанностями. Неформальный лидер – это член социальной организации, признанный группой людей как профессионал (авторитет) или защитник в интересующих их вопросах. Лидером обычно становится человек, у которого профессиональный или организаторский потенциал существенно выше потенциала его коллег в какой-либо области деятельности. В коллективе могут существовать несколько неформальных лидеров только в непересекающихся сферах деятельности.

* 1. **Социальные признаки организаций.**

Каждую организацию характеризуют наиболее общие признаки. К ним относятся:[[3]](#footnote-3)

1. количественная определенность, необходимость минимального количества членов организации. Но организация не может превышать и определенного максимума ее участников, иначе она начинает терять присущие ей свойства и качества;
2. наличие общих целей, ради которых люди объединились в организацию и создали ее определенную структуру, а также средств достижения этих целей;
3. обособленность, «границы», которые отделяют одну организацию от других и создают целостность, единство действий работников внутри данной системы, несмотря на ее открытость, т. е. взаимодействие с внешним окружением;
4. управляющий, руководящий и координирующий центр. В крупных организациях может быть несколько таких центров. Например, производственное объединение может состоять из множества центров управления, начиная с производственной бригады, смены, цеха, участка, отделения, заводоуправления, генерального директора, совета директоров и отделений.

Кроме этого, организацию характеризуют определенная организационная культура и возможность, в необходимых пределах, осуществлять саморегулирование своей деятельности.

* 1. **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.[[4]](#footnote-4)

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

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.[[5]](#footnote-5)

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.

1. **Структура социальных организаций.**

Структура организации – это фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации. Ее можно понимать как установленную схему взаимодействия и координации технологических и человеческих элементов.[[6]](#footnote-6)

Организации создают структуры для того, чтобы обеспечивать координацию и контроль деятельности своих подразделений и работников. Структуры организации отличаются друг от друга по следующим параметрам:[[7]](#footnote-7)

1. сложность – степень разделения деятельности на различные функции;
2. формализация – степень использования заранее установленных правил и процедур;
3. соотношение централизации и децентрализации – уровни, на которых принимаются управленческие решения.

**2.1. Линейная структура.[[8]](#footnote-8)**

Сущностью линейной структуры управления является прямое подчинение работников руководителю, решающему все проблемы группы, то есть прямое подчинение, которое осуществляется в виде прямых управленческих решений.

При этом труппа сотрудников или работников может быть как однородной, так и разнородной, при этом они равны между собой. Наиболее распространена данная структура в сфере деятельности небольших организаций с законченным циклом трудового процесса и численностью работников не более 15 человек. При большем количестве работников трудно осуществлять управление ими.

Сущность линейного руководства заключается еще и в том, что руководитель несет полную ответственность за своих сотрудников. В этой связи предъявляются высокие требования к личности руководителя, его уровню профессионализма и компетентности.

К достоинствам линейной структуры относятся высокий уровень централизации (руководитель пишет, что кому надо сделать, сотрудник получает четкую команду) предполагает быстроту, оперативность принятия управленческого решения; четкость в осуществлении функций контроля; влияние руководителя на социальные и социально- психологические отношения в группе.

Выделяют также и недостатки данной структуры: высокие требования к руководителю (трудно найти такого руководителя, уровень профессионализма дается только большим опытом); трудность перемещения, замены руководителя; перегрузка руководителя управленческими решениями; низкая адаптивность организации (компетентности) к внешней среде; отсутствие эффективных механизмов участия работников в принятии решения.

**2.2. Линейно-штабная структура.[[9]](#footnote-9)**

При руководителе создается штаб, задачей которого является подготовка предварительных решений группой специалистов, профессионалов по разным сферам деятельности организации (руководитель не обязан быть «глубоким» специалистом в отдельных вопросах). Пример - военная структура.

Одной из особенностей данной структуры является отсутствие ответственности сотрудников штаба за подготовленное решение.

Дополнительное достоинство данной структуры - более высокий уровень качества подготовки и принятия управленческого решения.

Недостатки: увеличение согласований, времени принятия управленческих решений; при развитой линейной структуре возникает проблема согласования процессов подготовки и принятия решения между различными штабами.

В организации может быть несколько различных ячеек линейных структур. Поэтому, чтобы принять какое- то решение, в штаб должны придти документы из различных ячеек, эти документы должны быть обработаны, переданы руководителю, он должен принять решение, а это решение как правило связано в с другими видами деятельности, отсюда бесконечный бюрократический поток перемещений из одного звена в другое.

**2.3. Линейно-функциональная структура. [[10]](#footnote-10)**

Линейно-функциональная структура основывается не только на выделении отдельных функций руководителя, но и в создании дополнительных структур под каждого руководителя, основанных на: линейных схемах управления (У главного бухгалтера есть отдел бухгалтеров).

Достигается большая продуманность, качественность решения. При этом от руководителя того или иного звена уже не требуется знания всего трудового процесса. Гл. бухгалтер совсем не должен знать химическое производство. Точно также и менеджер должен только продвигать конечный продукт на рынке. То есть существует узкая специализация руководителей. Надо отметить, что в данном случае главный бухгалтер совсем на обязан знать все тонкости бухгалтерского дела. Его обязанность хорошо организовать процесс и управлять им.

Достоинства линейно-функциональной структуры:

. высокий уровень специализации, возможность установления информационной контроля по каждому направлению деятельности;

. использовать преимущества линейной структуры в условиях функциональной разделения управленческого труда. Под руководителями отдельных звеньев (бухгалтерия, маркетинг, транспорт) линейные структуры.

Недостатки:

. медленное реагирование управленческих структур на изменения внешней среды и поведение потребителей;

. противодействие инновационным (новшество) изменениям;

. отсутствие гибкости взаимоотношений аппарата управления из-за высокого уровня формализации;

. бюрократический тип управленческого решения.

**2.4. Диагональная структура управления. [[11]](#footnote-11)**

В связи с изменением требований внешней среды, ростом организаций, диверсификации их деятельности и повышения уровня конкуренции заставляет менеджмент сконцентрировать свои усилия на создании организаций, ориентированных на потребителя. В менеджменте подход к перестройке и формированию структур, основу которых составляет видение в составе организаций производственных отделений (подразделений) как самостоятельных объектов управления (отделения - дивизий). Ключевыми фигурами в управлении организациями с диагональной структурой управления становятся руководители подразделений.

Структура строится по одному из следующих критериев:

. по выпускаемой продукции (услуга) (булочная, гостиница, холодильники);

. по видам и типам рынков, с ориентацией на потребителя - потребительская или рыночная специализация ( Самсунг вьшускает телевизоры, телефоны и др и каждое производство ориентировано на своего потребителя и руководителями становятся независимые друг от друга менеджеры, они подчиняются только головному совету);

. по географическому, пространственному признаку, т.е. разбиение происходит на основе локализации отдельных регионов, стран, частей света.

Например, производство табачной продукции на севере, юге, востоке и западе одной фирмой учитывает специфику потребления определенных видов продукции в конкретном регионе.

Достоинства: наибольшая приближенность к потребителю; независимость, минимизация риска от возможных неудач в коммерческой и производственной деятельности; возможность создания эффективных локальных информационных систем; свобода руководителей подразделений в выборе организации производства и сфер производственной деятельности.

Недостатки:

. Сложность в обеспечении централизации (змей с 7-ю головами, трудно координировать работу между собой; между отделениями, которые разнесены территориально);

. сложности в подборе и расстановке управленческих кадров, менеджмент (назначить местного или послать кого-то в длительную командировку);

. сложности формирования и координация реализации стратегических, тактических и оперативных планов.

**2.5. Матричная структура управления.[[12]](#footnote-12)**

Данная структура наиболее связана с инновационными, маркетинговыми требованиями внешней среды. Особенное распространение данная структура получила в научно-исследовательских организациях и венчурных организациях. Результатом внедрения таких структур стало выделение в составе организации полуавтономных групп, каждая из которых концентрируется на выполнении определенного задания. (Из каждого отдела взяли по несколько нужных людей для какого-то нового проекта. Формально они подчинены старому начальнику). Особенностью данной структуры является двойное подчинение работника (руководителю проекта и руководителю функциональной службы).

Достоинства:

- высокая направленность конечного продукта, конечной деятельности) на потребителя, удовлетворение его запросам;

- целостный характер деятельности (делаем конкретный костюм для конкретного человека, чтобы он его удовлетворял);

- участие в трудовом процессе различных специалистов, между которыми устанавливаются отношения кооперации;

- высокий уровень социально-психологических отношений, совместимости членов трудового коллектива, участие всех работников не только в подготовке к решению, но и в его результате

- справедливое распределение стимулирующих факторов между сотрудниками;

- высокая эффективность в соотношении времени и ресурсов, выделяемых для достижения конечных целей (набираю сам сотрудников для своего проекта, эффективность достижения конечного результата).

Недостатки:

- возможные конфликты между руководителями функциональной группы и

матричной структуры;

- возможная дисквалификация привлеченных сотрудников по отношению к своей основной профессиональной деятельности;

- отсутствие контроля между распределением заданий функциональных и матричных структур;

- отсутствие контроля за поведением исполнителей;

- отсутствие социально-экономических критериев в оценке конечной деятельности данных структур;

- ослабление действующих функциональных служб за счет отбора наиболее квалифицированных специалистов.

* 1. **Бригадная форма организации труда.[[13]](#footnote-13)**

Суть бригадной формы заключается в определении замкнутого, конечного продукта, определении его стоимости, роли и месте в производственном процессе, а также установления жесткой материальной связи между достижением этих результатов. Бригадная форма ограничена численностью бригады и составляет не более 30 человек.

Основные требования, предъявляемые к бригадной организации труда: автономная работа бригады, в состав которой входят исполнители разного уровня (менеджеры, инженеры, рабочие), полностью отвечающие за работу и получающие вознаграждение за конечный результат деятельности; самостоятельное принятие решений и координация работ с другими бригадами; замена жестких связей на гибкие, т.е. возможность привлечения в бригаду работников других подразделений.

1. **Классификация организаций.**

Социальные организации, составляющие основу любой цивилизации, можно представить в виде большого набора правовых норм и организационных структур. В любой науке классификация занимает особое место. Классификация организаций важна по трем причинам:[[14]](#footnote-14)

1. нахождение сходных социальных организаций по каким-либо параметрам, это помогает создавать минимум методик для их анализа и совершенствования;
2. возможность определения их численного распределения по классификации для создания соответствующей инфраструктуры: подготовке кадров, контрольных служб и т.д.;
3. принадлежность социальной организации к той или иной группе позволяет определить их отношение к налоговым и другим льготам.

Социальные организации могут быть:[[15]](#footnote-15)

- правительственные и неправительственные;

- коммерческие и некоммерческие;

- бюджетные и небюджетные;

- общественные и хозяйственные;

- формальные и неформальные.

Кроме того, различают социальные организации по:

1. отраслевой принадлежности (промышленные, сельскохозяйственные, транспортные, торговые и др.);
2. самостоятельности принятия решений (головные, материнские, дочерние и зависимые).[[16]](#footnote-16)

Могут применяться и дополнительные признаки для классификации.

Статус правительственной социальной организации дается официальными органами власти. На них распространяются различные привилегии, льготы и жесткие обязательства. К неправительственным социальным организациям относятся все другие социальные организации, не имеющие такого статуса.

Коммерческие социальные организации строят свою деятельность на получении максимальной прибыли в интересах учредителей, а для некоммерческих основная цель состоит в удовлетворении общественных потребностей, при этом вся прибыль идет не учредителям, а на развитие социальной организации.

Бюджетные социальные организации строят свою деятельность исходя из выделенных государством средств, при этом они освобождаются от уплаты многих налогов, в том числе НДС. Не бюджетные социальные организации сами изыскивают источники финансирования. Многие социальные организации пытаются привлечь для своего развития как бюджетные, та и не бюджетные средства.

Общественные социальные организации строят свою деятельность на основе удовлетворения потребностей своих членов общества (во внутренней среде), а хозяйственные – для удовлетворения потребностей и интересов человека и общества во внешней для организации среде.

Формальные социальные организации – это зарегистрированные в установленном порядке общества, товарищества и т.д., которые выступают как юридические и неюридические лица. Неформальные социальные организации – это незарегистрированные в государственном органе социальные организации либо в силу их малочисленности, либо по каким-то другим причинам. К неформальным социальным организациям относятся объединения людей, связанных личными интересами в области культуры, быта, спорта и др., имеющие лидера и не ведущие финансово-хозяйственную деятельность, направленную на получение материальной прибыли.

Социально-экономическая организация характеризуется наличием социальных и экономических связей между работниками. К социальным связям относятся:

- межличностные, бытовые отношения;

- отношения по уровням управления;

- отношения к человеку общественных организаций.

К экономическим связям относятся:

- материальное стимулирование и ответственность;

- прожиточный уровень, льготы и привилегии.[[17]](#footnote-17)

Соотношение этих связей играет решающую роль при создании или диагностике организации.

1. **Законы организации.**

Закон 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 и анализировать зарубежный опыт.[[18]](#footnote-18)

Смирнов Э.А. делит законы организации по важности на 2 уровня:

- основополагающие (законы синергии, самосохранения, развития)

- менее важные (информативности-упорядоченности, единства синтеза и анализа, композиции и пропорциональности, специфические законы социальной организации).

Кроме того, выделяют специфические законы организаций.

* 1. **Основополагающие законы организации.**

1. 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.[[19]](#footnote-19)

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.

2. 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).[[20]](#footnote-20)

В идеале общая сумма созидательных ресурсов организации должна быть больше суммы внешних и внутренних разрушительных ресурсов.

Представляют практический интерес семь 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 четыре стратегии:[[21]](#footnote-21)

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.

3. 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:[[22]](#footnote-22)

1. - изменение внешней среды (экономика, политика, этика, культура и др.)
2. - изменение внутренней среды (перемещения работников, переход на новые технологии и др.)
3. - потребности и интересы человека и общества (потребность в самовыражении человека, потребность в прибавочном продукте общества и др.)
4. - старение и износ материальных элементов (оборудования, человека, технологии)
5. - изменение экологии
6. - технический прогресс
7. - глобальное состояние мировой цивилизации

Закон развития: каждая материал система стремиться достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.[[23]](#footnote-23)

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; непрерывности – процесс изменения потенциала идет непрерывно; стабилизации – система стремится к стабилизации потенциала.[[24]](#footnote-24)

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;

Бизнес-план - это основа эффективной реализации закона развития. 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.

* 1. **Законы организации второго уровня.**

1. Закон информированности-упорядоченности.[[25]](#footnote-25)

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.

2. Закон единства анализа и синтеза.[[26]](#footnote-26)

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.[[27]](#footnote-27)

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. предварительный 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

3. Закон композиции и пропорциональности.[[28]](#footnote-28)

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).[[29]](#footnote-29)

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.

* 1. **Специфические законы организаций.**

В организационной системе в процессе функционирования приобретают индивидуальный особый характер проявления. Это связано прежде всего с уникальным набором факторов внешней и внутренней среды. Если функциональная цель организационных систем имеет, как правил, идентичный (одинаковый) характер, то способы обеспечения, механизмы реализации всегда носят характер особых, специфических.

1. Закон своеобразия.[[30]](#footnote-30) Для каждой организационной системы существует наилучшая и только ей присущая организационная структура производства и управления.

Любое предприятие имеет некоторые особенности в использовании технологического оборудования, профессионализма и личностных качеств персонала, особенности организационной культуры и характера взаимоотношений (климата). Эти особенности определяют организацию как некое социальное общество со своим населением, территорией, иерархией.

Задача менеджмента состоит в использовании предоставленных ей ресурсов в целях достижения главных стратегических функций.

Для достижения оптимальности результата менеджмент должен:

1) получить достоверную информацию о деятельности данной организации;

2) выявить имеющиеся факторы влияния, воздействия;

3) определить способы управления имеющимися ресурсами и в частности социальными;

4) осуществлять процессы управленческого воздействия в режиме мониторинга данных факторов;

2. Закон социальной гармонии.[[31]](#footnote-31) В каждой организационной системе развитие социальной сферы, учет человеческого фактора влияет на эффективность деятельности организационной системы.

Основные механизмы данного закона:

1) снижение конфликтности в организации;

2) соотношение уровня удовлетворенности трудом (работников);

3) повышение трудовой активности;

4) участие работников в управлении

5) совершенствование информационных (коммуникативных) связей как по вертикальной, так и по горизонтальной системе построения организации;

6) повышение совокупного потенциала организации за счет более высокого уровня маркетингового соответствия.

3. Закон стабильности.[[32]](#footnote-32) Для каждой организационной системы выбираются такие уровни динамического состояния, которые обеспечивают максимальное значение эффективности организации в соответствии с временными, производственными, о чаш финансовыми и прочими характеристиками организации.

Основные принципы статического состояния организации:

1. принцип приоритета цели в системе взаимодействия: цель, задача, функция, структура, персонал. Наивысший приоритет должна иметь цель.

2. принцип приоритета организации над структурой;

Принципы динамического состояния организации.

1. Принцип приоритета персонала в системе: цель, задача, функция, структура персонал. Приоритет должен быть персонал, структура, функция, задача, цель.

2. приоритета структуры над функцией, т.е. в условиях изменения, динамики организационная система адаптируется к внешней среде в первую очередь за счет изменений структуры.

* 1. **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.

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.

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:[[33]](#footnote-33)

1. из списка целей организации выявить основную (на месяц, квартал, год);
2. выбрать из набора главенствующий закон, которому следует уделить основное внимание;
3. подчинить реализацию остальных законов главенствующему;
4. добиться соответствия законов друг другу путем установления пропорций, приоритетов и сроков их выполнения.

Невыполнение принципа единства приводит к ухудшению показателей производственно-хозяйственной деятельности.

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).

1. **Организации как объект управления (количественные и качественные параметры).**

Любая организация как объект управления вне зависимости от ее конкретного назначения может быть описана с помощью ряда параметров, число и состав которых зависит от целей этого описания и целей управления. Самое общее представление об организации как об объекте управления можно получить, имея информацию о ее целевом предназначении, юридическом статусе, имеющихся ресурсах и ряде частных параметров.

Основные параметры описания организаций:[[34]](#footnote-34)

1. Назначение организации. Эта характеристика необходима для определения места и роли организации в общем экономическом пространстве. Ее значение оценивается по таким показателям как: виды продукции и услуги, способы удовлетворения общественных потребностей, виды и качество произведённой информации и т.п. Однако в современных экономических условиях большинство предприятий производит большое количество видов товаров и услуг в разных областях, т.е. являются диверсифицированными.

2. Юридический адрес, местонахождение. Это важнейший параметр, который отражает специфику размещения данной организации и ее подразделений с точки зрения территориальных связей.

3. Вид собственности. В данном показателе отражается в соответствии с законодательством государства взаимоотношения, как хозяйствующих субъектов, так и юридических.

4. Отраслевая принадлежность. Это приоритетная деятельность среди других видов деятельности предприятия.

5. Историческая справка (история деятельности), в которой описываются основные этапы функционирования и развития организации.

6. Структура организации. Здесь должны описываться состав ее основных систем (технических, технологических, финансовых, социальных и т.д.).

7. Структура управления. В ней фиксируются данные управляющей и управляемой подсистем.

8. Показатели управляющего воздействия (руководство), т.е. способы разделения власти, подготовки и реализации управленческого решения.

9. Содержание и сущность организационной культуры, т.е. группы ценностей разделяемых членами организации и являющиеся регуляторами их поведения.

Миссия организации, понимается как предназначение организации или как сформулированная общая цель. Имидж организации это то, как организация выглядит в глазах потребителей. Все характеристики организационной культуры миссий и организаций взаимосвязаны.

10. Факторы внешней среды, т.е. выделяются ключевые факторы прямого и косвенного воздействия на деятельность организации.

11. Параметры ресурсов, где под ресурсами понимается совокупность из того, с чем связан менеджер, т.е. с тем, чем он располагает.

Применительно к организационным системам все группы перечисленных параметров и показателей находят свое отражение в таком документе как бизнес-план.

**Заключение.**

В настоящее время в России весьма интенсивно создаются и ликвидируются организации различных правовых форм и организационных структур. Умение профессионально руководить организацией или даже просто чувствовать себя в ней комфортно требует определенного набора знаний. Каждая организация в чем-то индивидуальна, она имеет адрес, национальность, права и ответственность, биографию, менталитет и т.д.

Структуры и методы управления социальной организацией, являются предметом аналитических исследований и прогностических разработок. В теории организации принципы имеют две направленности: принципы организации организаций и принципы организации людей. Знание и обобщение этих исследований, его всесторонний анализ, выявление возможностей использования новых организационных моделей и методов с учётом конкретных ситуаций и особенностей социальных организаций становится ключевой задачей современной науки и практики управления.

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

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

К современным тенденциям развития организации можно отнести:

. Развитие интегрированных операционных систем

. Развитие организационных структур

. Развитие систем стимулирования

. Стабилизацию состава работников

. Вовлечение работников в управление

. Дебюрократизация.

В заключение следует сказать, что изучение данной проблемы особенно актуально 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 главное, новый уровень мышления.

**Список литературы**

1. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999.
2. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М, 1999.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник.. – М.: Гардарика, 1998.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2002
5. Менеджмент. / под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М.: ЮНИТИ, 1998.

Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004.

Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998.

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник.. – М.: Гардарика, 1998. С. 286. [↑](#footnote-ref-1)
2. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 22. [↑](#footnote-ref-2)
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2002 [↑](#footnote-ref-3)
4. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 233. [↑](#footnote-ref-4)
5. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 233 - 235. [↑](#footnote-ref-5)
6. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 85. [↑](#footnote-ref-6)
7. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999. С. 43. [↑](#footnote-ref-7)
8. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 85. [↑](#footnote-ref-8)
9. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 87. [↑](#footnote-ref-9)
10. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 89. [↑](#footnote-ref-10)
11. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 92. [↑](#footnote-ref-11)
12. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 94. [↑](#footnote-ref-12)
13. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 95. [↑](#footnote-ref-13)
14. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 29. [↑](#footnote-ref-14)
15. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 30. [↑](#footnote-ref-15)
16. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999. С. 37. [↑](#footnote-ref-16)
17. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 131. [↑](#footnote-ref-17)
18. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2004. С. 100. [↑](#footnote-ref-18)
19. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 147. [↑](#footnote-ref-19)
20. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 152. [↑](#footnote-ref-20)
21. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 174. [↑](#footnote-ref-21)
22. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 174. [↑](#footnote-ref-22)
23. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 148. [↑](#footnote-ref-23)
24. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 174-179. [↑](#footnote-ref-24)
25. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 187-190. [↑](#footnote-ref-25)
26. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 214-222. [↑](#footnote-ref-26)
27. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 214. [↑](#footnote-ref-27)
28. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 227-234. [↑](#footnote-ref-28)
29. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 228. [↑](#footnote-ref-29)
30. Менеджмент. / под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М.: ЮНИТИ, 1998. С.87. [↑](#footnote-ref-30)
31. Менеджмент. / под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М.: ЮНИТИ, 1998. С. 90. [↑](#footnote-ref-31)
32. Менеджмент. / под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М.: ЮНИТИ, 1998. С. 92. [↑](#footnote-ref-32)
33. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М, 1999. С. 76. [↑](#footnote-ref-33)
34. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999. С. 9-10. [↑](#footnote-ref-34)