**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Факультет менеджмента, повышения квалификации и переподготовки кадров

Кафедра теории и практики управления в образовании

**Реферат**

**по дисциплине «Теория организации»**

**на тему «Закон синергии»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Проверена:** «\_\_\_»2007г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_оценкаподпись |  | **Исполнитель:** **Руководитель:**  |

Нижний Тагил 2007

Содержание

Введение

1. Сущность закона синергии
2. Реализация синергетического закона
3. Признаки достижения синергии

Список литературы

**Введение**

Законы организации образуют теоретический фундамент теории организации, способствуют переходу от эмпирического подхода к профессиональному, позволяют правильно оценить возникающую ситуацию, помогают объективно анализировать накопленный опыт, способствуют повышению управленческой культуры в компаниях.

Многие руководители не знают законов организации и руководствуются здравым смыслом, который часто приводит их к правильным результатам. Однако этот путь требует больших временных, нервных и ресурсных затрат. Нужно ли самому изобретать то, что уже давно создано другими и приводит к хорошим результатам? Профессиональное использование законов организации ведёт к центростремительным движениям в деятельности компании в сторону устойчивости и процветания.

Руководителей компании конечно в большей степени должен интересовать закон синергии, так как знание механизма его действия может существенно им помочь.

Цель данной работы: изучение закона синергии.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих задач:

1) рассмотреть сущность закона синергии;

2) изучить варианты реализации синергетического закона;

3) перечислить признаки достижения синергии.

**1. Сущность закона синергии**

Закон синергии имеет большое значение для оптимизации системы организации. Он является основополагающим законом теории и практики организации. Ведь именно благодаря ориентации на его реализацию организация наряду с предметами и средствами труда и самим трудом становится высокоэффективным фактором производства. Его основополагающая роль определяется также и тем, что действие других законов организации, в конечном счете, направлено на достижение более высокого результата синергетического эффекта.

**Синергия** (сотрудничество, содействие) – означает совместное и однородное функционирование элементов системы.

В любой организации возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящих в неё элементов.

**По закону синергии сумма свойств организованного целого должна быть больше, чем сумма свойств всех элементов в него входящих.**

При этом под свойствами элементов и целого понимается изменение различных параметрических характеристик (например, для социально-экономических систем это производительность труда, объём производства, прибыль, рентабельность и др.), их взаимозависимость и изменение во времени.

Получаемый при этом организационный суммарный эффект носит название синергетического. Задача организатора заключается в том, чтобы найти такой набор элементов и так соединить их между собой, используя прогрессивные формы организации, при которой синергия обеспечивала бы качественное увеличение потенциала, как части системы, так и системы в целом.

Синергетический эффект будет иметь место, если все элементы и части предприятия ориентированы на достижение одной общей цели. Если же они будут стремиться к достижению частных целей, не связанных с общей целью фирмы, синергетического эффекта не произойдёт.

Закон синергии и в организациях и на предприятиях проявляется через сотрудничество. Вот почему бригадная форма организации труда эффективнее, чем индивидуальная.

Однако следует иметь в виду и другую трактовку закона синергии, а именно: **для любой организации существует такой набор элементов (ресурсов), при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в неё элементов, либо существенно меньше.**

Таким образом, закон синергии указывает на то, что в процессе формирования и развития структуры как объекта, так и субъекта организации необходимо оценивать две его составляющие: положительную – созидательную, организующую и отрицательную – разрушительную, дезорганизующую. Суммирование сил может и снизить потенциал – примером может быть вмешательство в деятельность спасательных служб некомпетентных руководителей. Другим примером может быть участие в решении одной проблемы представителей разных ведомств.

Отрицательная синергия получается в результате абсолютно непрофессионального или преступного подхода к порученной деятельности.

**2**. **Реализация синергетического закона**

Задача руководителя заключается в том, чтобы найти такой набор элементов и так соединить их между собой, используя прогрессивные формы организации, чтобы ресурсы оптимально взаимодействовали бы между собой, создавая эффект положительной синергии.

**Синергетический эффект может быть получен за счёт:**

* Организующей роли менеджера (план-задание, режим работы, норма и нормативы, стимулы, контроль и т.п.);
* Организации труда;
* Организации производства;
* Коллективного принятия решений;
* Организация оперативного производственного планирования и управления и др.

Знание закона синергии может активизировать деятельность руководителя по поиску наилучшего набора ресурсов. Закон синергии действует независимо от воли и сознания руководителя, однако результаты действия закона зависят от состояния трёх сред: руководителя, подчинённых и внешней среды по отношению к закону синергии. Каждое состояние характеризуется двумя значениями: знает закон или не знает закон:

• **Первый вариант**. Руководитель и подчинённые не знают о законе синергии.

*Характер стихийного действия закона.* Персонал компании будет действовать на уровне здравого смысла, исходя из имеющихся средств. Руководители компании будут основное внимание обращать на личные и профессиональные качества вновь принимаемых специалистов, технические характеристики оборудования. Однако даже очень хороший профессионал и замечательный человек может не вписаться в микроклимат коллектива и его отдача будет меньше возможной; приобретённое первоклассное оборудование в ряду уже имеющегося морально устаревшего оборудования или при отсутствии требуемой подготовки персонала также не даст должной отдачи. Таким образом, потенциал многих приобретённых и имеющихся ресурсов может в сумме дать меньший, чем возможно результат.

• **Второй вариант.** Руководитель знает о законе, а его подчинённые нет.

*Характер действия закона.* Руководитель будет стараться достичь гармонии в использовании всех ресурсов компании, в том числе приобретать и правильно расставлять технологическое оборудование и персонал, вводить прогрессивную систему стимулирования и профессионального обучения. Подчинённые могут не понять стратегических и тактических замыслов руководителя и начнут явно или скрыто сопротивляться, что может принести вред компании.

• **Третий вариант**. Руководитель и подчинённые знают о законе синергии.

*Характер действия закона.* Руководитель в своих решениях может опираться на понимание со стороны подчинённых. Работники, знающие данный закон, с пониманием будут относиться к действиям руководителя по гармонизации деятельности и использования ресурсов. Кроме того, подчинённые будут сами проявлять инициативу в рамках порученных заданий и общей цели компании. Совместная позитивная работа руководителей и подчинённых всегда приводит к положительным результатам: благоприятный климат, творческий стиль работы, прибыль.

**3. Признаки достижения синергии**

Достаточно трудно заранее определить необходимые ресурсы и условия их использования для достижения синергии. Это можно делать либо приобретая собственный опыт в процессе перебора различных ресурсов в деятельности компании и дальнейшего отслеживания экономического или социального результата, либо используя опыт успешных компаний. Оценка синергетического эффекта может идти косвенно – как части (составляющей) экономической, социальной, организационной, технологической, правовой или идеологической эффективности. Прямые методы оценки синергетического эффекта находятся в стадии разработки.

Приведём набор типовых ситуаций, в какой-то мере характеризующих приближение деятельности компании к синергетическому эффекту:

– длительная и качественная работа оборудования без поломок;

– использование замороженных ресурсов, в том числе находящихся в личном пользовании;

– хорошее настроение в коллективе;

– снижение усталости работников;

– доверительные отношения между сотрудниками;

– поддержка коллективной, а не сдельной оплаты труда;

– сокращение технологического цикла;

– снижение сердечно-сосудистых, простудных и других заболеваний;

– частичный отказ от услуг сторонних организаций;

– благотворительная деятельность;

– постоянный спрос на продукцию;

– активное приобретение работниками акций своей компании;

– усиление лояльности к своей организации и непосредственному руководству;

– усиление интереса работников к повышению своей квалификации;

– выработка и поддержка традиций и ценностей организации;

– соотношение разработанных и принятых для внедрения рационализаторских предложений и изобретений;

– рост рационализаторских предложений по совершенствованию производства и управления в организации;

– сокращение количества оперативных совещаний и увеличение количества стратегических;

– устойчивость организации к небольшим возмущающим воздействиям;

– усиление технологической и организационной дисциплины и т.п.

 Руководитель должен стремиться усиливать имеющиеся положительные ситуации и формировать недостающие.

**Список литературы**

* 1. Кафидов В.В., Скипетрова Т.В. Теория организации: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 144 с.
	2. Подлесных В.И. Теория организации: Учебник для вузов. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2003. – 336 с.
	3. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 248 с.