Реферат

«Законы, признаки и виды организации»

1. **Признаки организации. Внутренние переменные и внешняя**

**среда**

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.

Каждую организацию характеризуют наиболее общие признаки. К ним относятся:

* 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;
* наличие общих целей, ради которых люди объединились в организацию и создали ее определенную структуру, а также средств достижения этих целей;
* 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;
* 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 директора и супер отделений.

Кроме этого, организацию характеризуют определенная организационная культура и возможность, в необходимых пределах, осуществлять саморегулирование своей деятельности. В последующих главах данные вопросы будут рассмотрены более подробно. Здесь же важно отметить внутренние переменные организации и ее отношения с внешним окружением.

**Внутренние переменные организации**. Состояние организации не является чем-то неизменным и застывшим. Изменения внутреннего содержания ее происходят под влиянием времени и в результате управленческих действий людей. В каждый определенный отрезок времени внутренний фактор организации есть нечто «данное», что менеджеры должны изменять в ходе достижения поставленных целей. К основным внутренним переменным относятся сами цели и задачи, структура, кадры, техника и технология и другие составляющие организации.

Цели и задачи организации многообразны и зависят от разных обстоятельств. Торговые организации ставят своей целью реализацию товаров и получение торговой прибыли; промышленные организации — производство необходимых товаров, при этом решают задачи повышения производительности труда, достижения рентабельности и т.д.; государственные учебные заведения — подготовку специалистов для народного хозяйства и совсем не нацелены на получение прибыли, но в их задачи входят: оптимизация затрат на обучение, повышение его научного уровня и приобретение практических навыков учащимися и др. От целей организации зависит ее структура.

Структура организации - это внутренняя переменная, показывающая взаимодействие уровней управления и функциональных областей организации (подразделений, занятых маркетингом, производством, финансами, НИОКР и т.д.). В зависимости от конкретных условий и обстановки, материальных, финансовых и кадровых возможностей руководство организации перестраивает ее для более эффективного достижения целей и решения конкретных задач. Это связано с пересмотром уже сложившейся системы специализированного разделения труда.

Разделение труда по специализированным линиям применяют все организации, за исключением самых мелких, где один-два сотрудника совмещают работу во всех функциональных областях. В крупных организациях этот вопрос является первостепенным в управленческой деятельности руководства.

Различаются две ступени специализированного разделения труда: горизонтальное и вертикальное. Первому соответствует разделение труда в организации между взаимосвязанными функциональными подразделениями, не подчиненными друг другу, но участвующими в изготовлении конечного продукта на его различных стадиях и этапах; второму — управленческая иерархия, т.е. формальная подчиненность сотрудников сверху вниз, от руководителя к исполнителю. Здесь необходимо оптимальное соотношение тех и других.

Согласно теории административной емкости один руководитель может эффективно управлять деятельностью ограниченного количества подчиненных, находящихся в его прямом и непосредственном подчинении. Однако везде остро стоит проблема экономии на управленческих расходах.

Разделение труда по специализированным линиям связано с управлением кадрами, подбором и расстановкой специалистов для высшего, среднего и низового звеньев управления. Именно эти руководители координируют работу как организации в целом, так и всех уровней управления и функциональных зон. Они управляют людьми и материально-технической базой предприятия и технологиями. Без людей нет организации. Станки, машины, оборудование и т.д. становятся средствами производства только тогда, когда они охвачены живым трудом.

Техника и технология — четвертая составляющая внутренних переменных организаций. На любом предприятии всегда есть проблема с внедрением новой и новейшей техники. Техника устаревает сравнительно быстро. Дело даже не в том, что она изнашивается, она устаревает морально. Научно-технический прогресс, открытия и изобретения в технических областях дают замечательные образцы новых машин и механизмов, компьютерной техники, новых материалов — полимерных, электропроводящих, сплавов с направленной кристаллической структурой, сверхчистых материалов, объемных микросхем и т.д.

Но применить все это на практике дело довольно сложное, хлопотливое, рискованное, часто связанное с временными потерями в уже действующем и отлаженном производстве. Таким образом, управление внутренней переменной оказывается в зависимости не только от внутренних материальных и финансовых возможностей данной организации, уровня и квалификации управленческих кадров и соответствующих специалистов, но и от внешних условий, среды внешнего окружения, в которых она находится.

**Взаимодействие организации с внешней средой**. Успешная деятельность организации в достижении поставленных целей и задач во многом зависит от внешнего окружения. Так, например, на производственном предприятии всегда возникает ряд вопросов, относящихся к внешней среде: каковы источники сырья, материалов, энергии? Имеются ли соответствующие специалисты? У кого приобрести машины, механизмы, инструменты и т. д.? Есть ли подрядчик на строительство объекта? Каковы емкость и удаленность рынков сбыта? Какие существуют экологические ограничения? Как поведут себя местные власти? и т. д.

Внешняя среда может воздействовать или прямо и непосредственно, или скрыто, косвенным образом.

Среда прямого воздействия включает: государственные организации, регулирующие хозяйственную деятельность (налоговая инспекция, разрешительная система, таможенная служба, правоохранительные органы, государственное страхование и др.); потребителей, чьи интересы защищает общество охраны прав потребителя, соответствующий спрос на рынке; конкурентов с их стремлением завоевать потребителя при помощи лучшего качества, сервиса или более приемлемой цены; поставщиков сырья, материалов, энергии, полуфабрикатов, комплектующих изделий и др. Менеджеру в своей работе необходимо все это знать и учитывать.

Среда косвенного воздействия включает факторы, которые влияют на предприятие не прямо и немедленно, а опосредованно, через сложную систему экономической конъюнктуры, достижения технического прогресса, социально-политические и культурные изменения, микрохозяйственные связи, отношения и др. Данные факторы проявляются не все сразу и не с одинаковой силой.

Учет воздействия внешней среды требует от менеджеров знания, как быстро могут проявлять себя факторы внутренней и внешней среды, ведь в современных условиях их влияние может стремительно возрастать. Однако скорость воздействия факторов внешнего окружения не одинакова для различных организаций. Например, отдел НИОКР должен находиться на переднем крае открытий и изобретений, он полностью зависит от быстроты их освоения. Производственный отдел в меньшей степени подвержен подвижности среды изобретений и открытий, так как внедрение их начинается, как правило, вначале на опытном производстве, и лишь после сравнительно длительного периода времени отдел начинает перестраиваться на производство нового продукта. То же происходит и с технологией, по которой производится продукт.

Особенно остро влияет на деятельность предприятия неопределенность ситуации. Так, например, события в сфере финансов государства могут разворачиваться настолько быстро и непредсказуемо, что организация оказывается в крайне затруднительном положении, граничащем с невосполнимым ущербом для ее работы. Здесь необходима точная, своевременная и достоверная информация о готовящихся или назревающих изменениях внешних условий.

Исследование признаков организации, ее внутренних переменных и взаимосвязи с внешним окружением показывает, что предприятия после их возникновения живут по определенным законам и закономерностям. Ряд из них носит объективный характер и обеспечивает жизнедеятельность всех без исключения организаций. Рассмотрим некоторые из них.

1. **Законы организации**

Процесс жизнедеятельности природы и общества предстает перед людьми в виде явлений, имеющих определенную взаимосвязь и обусловленность. Повторяющиеся, устойчивые и необходимые связи и отношения между явлениями считаются объективными законами и закономерностями.

Жизнедеятельность организаций протекает так же, как и общества, подчиняясь действию законов, частных, общих и всеобщих (универсальных). Между этими группами законов есть определенная взаимосвязь и взаимообусловленность. (Здесь мы рассмотрим только некоторые законы жизнедеятельности организаций, которые не следует приравнивать к юридическим законам, нормативным актам, указам, постановлениям и др.) Как общие, так и частные (не юридические) законы организации имеют определенную иерархию и взаимосвязь.

Деятельность организации подчинена действию закона синергии (лат. sinergos — вместе действующее). Сущность его проявляется в том, что возможности организации как единого целого превышают сумму потенциалов ее отдельных частей. Практическое подтверждение действия этого закона видно уже в простой кооперации труда, а впоследствии в возникновении фабрик, заводов, их объединений в еще более крупные организации — тресты, синдикаты, концерны. Созданы и сегодня действуют такие крупные межгосударственные организации, как Международный валютный фонд или Международный банк реконструкции и развития и др. Экономическая мощь подобных организаций может превосходить потенциал даже некоторых государств.

В общественном производстве действует закон пропорциональности, который применительно к организации проявляется как количественные и качественные соотношения между различными ее частями. Так, например, число управляющих организацией должно быть в соответствии с количеством ее членов. Не может быть организации, где десяток управляющих приходится на одного-двух исполнителей, или тысячи исполнителей не могут иметь одного прямого и непосредственного руководителя.

Пропорциональность организации проявляется как обязательное условие ее нормальной работы. Количество функциональных отделов, служб и управлений должно соответствовать предназначению этой организации, ее целям и задачам; численность машин, механизмов, производственного и обслуживающего персонала, сырья и энергии и т. д. могут эффективно действовать только тогда, когда есть необходимое количественное и качественное соответствие между ними.

Закон пропорциональности в организации связан с планомерностью, т.е. конкретными действиями людей, поддерживающими необходимые для организации пропорции. Сотрудники организации рационально и научно обоснованно планируют поставки, производство и сбыт, финансовую деятельность, кадровые вопросы, занимаются стратегическим планированием и т.д. Если же их действия не соответствуют закону пропорциональности, то возникает угроза разрушения и даже гибели организации.

Стремление сотрудников организации к ее длительной и продуктивной деятельности (речь не идет об организациях-однодневках, финансовых пирамидах и др., криминальных структурах) находит свое отражение в законе самосохранения.

В каждой организации работники следуют определенным правилам, нормам и принципам деятельности. Они вступают в деловые отношения, стремятся к стабильности, прочности своего положения, к сохранению своего рабочего места, социального статуса, роли и значения в производстве и т.д. Это способствует проявлению закона самосохранения организации. В то же время как в самой организации (внутренние переменные), так и вовне ее (внешнее окружение) действуют силы, направленные на ее разрушение. Развитие и стабильность — это два противоречивых начала в действии закона самосохранения, поэтому, не нарушив стабильности, нельзя ожидать каких-либо изменений. Установив стабильность, переходящую необходимые границы времени, можно ожидать негативных последствий действия закона самосохранения — застоя, стагнации, депрессии и уничтожения самой организации. Поэтому руководители предприятий стремятся к тому, чтобы сохранить необходимую стабильность; своевременно увидеть ее опасность и принять меры к изменениям в организации, ведущим к ее самосохранению.

Действие закона самосохранения вытекает из общего закона природы и общества — закона онтогенеза (от гр. ontos — сущее и genesis — рождение, происхождение; термин введен немецким ученым-биологом Э. Геккелем в 1866 г.). Онтогенез — это совокупность преобразований, претерпеваемых живым организмом от зарождения до конца жизни. Применительно к организации закон онтогенеза действует в течение всех периодов ее жизни, начиная с создания и роста, потом процветания, достижения максимума возможностей своего потенциала и до упадка и разрушения. Период расцвета и процветания организации связан с ее способностью удовлетворять потребности общества, а следовательно, с жизненным циклом продукции и услуг, которые находят спрос. С падением спроса в обществе на производимые товары и услуги начинается процесс отмирания данного предприятия. Таким образом, задача руководителей организаций сводится к следующему: сокращение периода становления организации, продление периода зрелости и эффективной деятельности и замедление наступления заключительного этапа ее жизнедеятельности.

Успешная деятельность организации зависит также от целого ряда других закономерностей, свойственных ее специфике, условиям, обстановке и другим обстоятельствам. Так, успешная работа организации невозможна без внутрипроизводственного разделения труда, подчинения индивидуальных и групповых целей общим, соответствия стилей управления уровню общего развития, профессионального мастерства, квалификации и способностей сотрудников.

Законы жизни организаций проявляют себя не сиюминутно, ежечасно и мгновенно. Проходит значительный период времени, прежде чем руководители организации начинают осознавать, что ряд их управленческих действий привел к противоречию определенным законам, что организация столкнулась с непреодолимыми трудностями в своем развитии. Это обстоятельство требует от руководителей всех рангов как теоретических знаний в области взаимосвязи и обусловленности явлений, так и практического опыта оптимального учета этих взаимодействий. Здесь особенно важную роль играет владение своевременной и точной информацией о сущности происходящего. Без объективной информации о состоянии дел с поставками, производством, финансами, НИОКР и т. д. не может нормально развиваться организация. Следовательно, информация в организации приобретает свойства закономерности.

Таким образом, законы и закономерности жизни организаций проявляют себя с различной степенью интенсивности, неотвратимости и взаимосвязи. Быстрота, последствия разрушительных и созидательных явлений и событий в определенной мере зависят от видов организации и сфер их деятельности, форм собственности, методов управления и других хозяйственных и правовых условий.

1. **Виды организации**

Подход к анализу организаций по видовому признаку среди ученых неоднозначен. Не вдаваясь в глубину теоретических позиций и споров по этому вопросу, отметим лишь наиболее общие, принятые большинством исследователей положения.

Прежде всего, вид организации связан с формой собственности.

Это собственность на материально-вещественные и финансовые резервы и ресурсы. История развития организации людей прошла большой путь. Были сравнительно длительные периоды, когда организации существовали в виде рабовладельческих латифундий и эргастерий, средневековых цехов, коопераций ремесленников, собственников капитала — ростовщиков, организаций насильственно-репрессивного порядка (фискального, карательного и др.). Известны и формы организаций феодальной собственности, общинной собственности, помещичьи владения с крепостническим и полукрепостническим трудом. Они разрушены временем и натиском новых, буржуазных отношений собственности. Рутинные, застойные виды организаций крепостнического порядка под напором времени были постепенно вытеснены и уничтожены. Вместо них возникли новые виды организаций с частной собственностью и наемным трудом.

Видовая классификация организаций и в настоящее время учитывает отношения собственности в сфере производства и финансов, информатики, в сфере распределения общественного богатства, владения, распоряжения и использования средств потребления и производства.

Виды организаций различают также по организационному признаку — положению, роли и значению отдельных личностей в организации, т.е. по статуту организации по отношению к своим членам.

Принято считать, что в общественном производстве существуют первичные организации, определяющие основы деятельности ее членов и нормы, правила, методы взаимодействия с себе подобными и другими общественными, производственными, финансовыми, сбытовыми и другими структурами. Например, в государственных организациях государственная, общественная собственность обладает приоритетом в отношении других видов организаций в силу естественных, правовых или экономических условий. Так, если государственные финансы и вся сеть финансовых предприятий терпят кризис, то и другие государственные и частные финансовые организации вынуждены или прекращать свою деятельность, или приспосабливаться к изменившимся условиям.

Другим видом являются политические, общественные, национальные, религиозные и другие организации, возникающие в зависимости от объективных социально-экономических условий, социального состояния и потребностей общества, уровня его развития и национальных, религиозных, этнических и прочих причин и обстоятельств.

Так, например, в России возникли организации, не свойственные ее нравам и христианским обычаям,— общества «аумсенрике», «кришнаитов», «ваххабитов» и другие виды организаций, которые не способствуют единой вере, развитию и процветанию общества в соответствии с его возможностями, религиозными верованиями и сформировавшимися взглядами на общественные ценности.

В последнее время имеет место возрождение таких видов организаций, которые в недалеком прошлом нанесли человечеству неисчислимые бедствия и страдания. Фашистские и профашистские, националистические организации, а также питающие их финансово-промышленные и торговые структуры сегодня заметно активизировали свою деятельность.

Переходный период в экономике нашего государства возродил к жизни самые разнообразные и нежелательные архаичные виды организаций: консервативные — с их незыблемыми нормами, принципами и методами; ультрасовременные — с попранием всех общепринятых норм и правил.

По хозяйственному признаку виды организаций делятся на: прибыльные и неприбыльные, бюджетные и внебюджетные, торговые, посреднические, финансовые, инновационные, промышленные, сельскохозяйственные, строительные, транспортные и др. Например, в сфере добывающей промышленности это организации нефтедобывающей, угольной и газовой промышленности, добычи и переработки полезных ископаемых — руды разных металлов, алмазов, глиноземов и др. Хозяйственные организации бывают механистические и органические. Последние особенно привлекают творчески настроенных менеджеров своей подвижностью, быстротой изменений ситуаций, необходимостью творческого подхода к решению проблем, риском и непредсказуемостью ситуаций, последствиями решений вопросов НИОКР, внедрением и использованием новой техники и технологии.

Условное деление организаций на механистические и органические позволяет классифицировать их на застойные, остановившиеся в своем развитии, и на перспективные, способные приспособиться к условиям конкуренции, неопределенности, нестабильности и другим катаклизмам общественного развития. Это особенно значимо для периодов реформирования новых отношений собственности.

Виды организаций, с которыми менеджер сталкивается в своей практической деятельности в современных условиях, можно классифицировать по ряду признаков и их значению для его дела.

1. Организации правовой и разрешительной системы, от деятельности которых зависят возможность существования организаций, ее управленческая, руководящая работа и эффективная деятельность самих управляющих.
2. Организации финансовой и налоговой служб, определяющие нормы и правила хозяйственной деятельности всех подчиненных им организационных структур.
3. Организации конкурентов, с которыми предстоит борьба и налаживание отношений.
4. Общественные организации охраны окружающей среды, пропагандирующие и отстаивающие безотходные технологии, безвредную утилизацию отходов производства, меры по защите природы в зонах проживания населения, по озеленению, мелиорации, осушению и другие, способствующие оздоровлению климата в местах обитания людей и всего животного мира.
5. Организации полукриминальных и криминальных видов, сложившиеся в условиях кризиса экономики, нестабильности политической и социальной обстановки, действий различных миссионеров, «радетелей», «спасателей» отечества и т.д.

Вольно или невольно менеджеры, особенно управляющие финансово-экономической сферой предприятий, сталкиваются с такими организациями и вынуждены противостоять им в интересах развития отечественного производства, науки, образования, культуры, литературы, искусства и т. д.

Рассматривая виды организаций с юридической, правовой точки зрения, необходимо отметить, что здесь основой для разделения служит легитимность, законность их существования. Поэтому можно различать официальные виды организаций, решающие конкретные производственные, хозяйственные, научно-исследовательские, военно-технические, образовательные и другие задачи; и неофициальные организации, сложившиеся стихийно или сознательно и не зафиксированные юридически. Такой вид организаций принято называть неформальными группами.

В международном масштабе некоторые виды организаций приобрели характер межнациональных монополий, межнациональных правовых и силовых структур, которые определяют жизнедеятельность не только каких-либо групп населения, но и целых народов и государств. Например: ООН, ОПЕК, Римский клуб, МВФ, НАТО и др.

В сфере производства наиболее значимыми являются организации, возникшие и развивавшиеся под действием законов конкуренции, концентрации и централизации капитала. Наиболее жизнеспособным видом в современных условиях выступает диверсифицированный концерн. Это многоотраслевые корпорации, действующие в различных отраслях экономики и состоящие из множества подвластных им финансовых, производственных, сбытовых, научно-исследовательских и иных организаций и структур.

**Список литературы**

1. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999
2. Албастова Л.Н. Технология Эффективного менеджмента. – М., 2000
3. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. – М., 2001
4. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М, 1999.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2002