**Билет №1 Объект, предмет и метод теории**

**организации.**

**Ф. Тейлор**- объектом организации считая

организацию труда, а предметом трудовые

процессы, трудовые приемы и движения.

**Г. Форд**- в качестве объекта организации

считал организацию производства, а

предметом технологические потоки и

производственные процессы.

**В классической школе** управления

объектом выступает организация в целом, а

предметом является ф-я аппарата управления

регламентации методов работы.

**Школа человеческих** отношений , в

качестве объекта рассматривает Ч, а

предметом мотивы поведения людей в

организации.

**Объектом ТО-** это регулируемые, само

организующиеся процессы, происходящие в

общественных организационных системах, а

так же совокупность организационных

отношений по вертикале и по горизонтали.

**Предмет ТО-** это организационные

отношения (взаимодействие людей в

организации).

**Метод ТО-** набор теоретико познавательных

и логических принципов и категорий, а так же

научного инструментария для исследования

системы организационных отношений.

**Методы ТО:**

1. Индуктивный метод- движение мысли

от единичного к всеобщему

1. Статистический- в котором учете

факторов и частоте их повторяемости.

1. Абстрактно-аналитический метод-

позволяет определять законы явлений,

отражающий связи и постоянные тенденции.

1. Сравнительный метод- подбор сходных

организаций, как объекте исследования.

**Билет №2 Функции теории организации.**

1. **Познавательная-** появляется в раскрытии

процессов организации и самоорганизации

социальных систем, а так же развитии

тенденции смены этапов производственног

о цикла.

1. **Методологическая-** в рамках этой ф-ии

исследуется организационные отношения на

микро и макро уровне.

1. **Рационально организующая ф-**я-

проявляется в общении опыта организационной

деятельности.

1. **Прогностическая-** позволяет предугадывать

организацию явлений и событий.

**Билет №3 Основные направления развития**

**теории организации.**

1911г начало развития ТО. Выход в свет

учебника Научный менеджмент.

Форд и Гилберт- изобрели микро-хронометр.

И в соответствии с киносъемкой изучали

трудовые процессы до мельчайших элементов

и движений.

Г. Гантт- разработал графики планирования

рабочего времени.

Г. Форд- занимался организацией

производственных, технологических потоков.

М. Вебер считал что если каждый служащий

в аппарате управления будет четко знать что

он должен делать, как он должен делать и

выполнять будет все точно по инструкции,

то весь аппарат управления станет работать

как хорошо отлаженный часовой механизм.

Гастьев- возглавлял центральный институт

труда, созданный в 1920г.

**Билет №4 Формирование и развитие теории**

**организации.**

Началом развития Т.О. явл выход в свет в 1911г

учебника «Научный менеджмент» автор Ф.Тейлор.

**Гилберт**- в сочета с киносьемкой изучали

трудовые процессы до мельчайших элементов

и движений.

**Г. Гантт** – разработал графики планирования

работы времени.

**Г. Форд** – занимался организацией производства

технологических потоков.

**В классической школе** управления ученые

ориентировались на повышение эффективности

организации в целом.

**М. Вебер** – считал если каждый служащий в

аппарате управления будет четко знать, что он

должен делать, как он должен делать и будет

выполнять все точно по инструкции, то весь

аппарат управления станет работать как хорошо

отлаженный часовой механизм.

**А.К. Гастев**- возглавляет центральный институт

труда созданный 1920г.

**Билет №5 Системный подход к определению**

**сущности организации.**

**Системный подход-** предполагает выделение

наиболее существенных связей, оказывающих

непосредственное влияние на вс-во системы в

решение поставленных задач в исследуемом

объекте.

**Структура**- это состав и соподчинение

элементов в системе.

**Модель-** математическое или словесное

описание, характера взаимодействия элементов

в системе.

Модель «черный ящик» называется так потому

что в точке зрения кибернетики совершенно не

имеет значения, что технологически происходит

в данной организации.

Общие законы управления все равно будут

соблюдаться.

**Система** – *это набор взаимосвязанных и*

*взаимозависимых частей*, *составленных в*

*таком порядке, который позволяет*

*воспроизвести целое*.

***Открытая система*** предполагает

динамическое взаимодействие с окружающим

миром. Открытая система характеризуется

взаимодействием с внешней средой. Зависит

от ресурсов, поступающих из вне. Имеет

способность приспосабливаться к изменениям

во внешней среде.

Действия закрытой системы не зависят от

открытой среды.

Такая система имеет жесткие фиксированные

границы.

**Билет №6 Заслуги А.А. Богданова в разработке**

**науки об организации.**

Богданов сформировал 2 ведущих организационных

закона.

**Первый закон организационного и**

**дезорганизационного опыта:** если система

состоит из частей высшей и низшей организованности,

то её отношение к внешней среде будет определятся

низшей организованностью.

**Второй закон Расхождения:** системы расходятся,

различаются между собой в силу первичной разности,

неоднородности, разности среды и под воздействием

исходных изменений.

**Билет №7 Бюрократическая теория М. Вебера.**

Бюрократическая теория организации

Бюрократическая структура делает возможным,

как считал Вебер, высокий уровень учета

результатов для руководства организации и

для тех, кто связан с ней. Чтобы извлечь

максимальную выгоду из бюрократической

формы, Вебер полагал, что организация

должна принять определенную стратегию

развития. Суть дела сводится к следующим

моментам.

1. Все задания, необходимые для

достижения целей, должны разделяться на

высокоспециализированные виды работ.

2. Каждое задание должно выполняться

в соответствии с «постоянной системой

абстрактных правил» где руководитель

может устранить неопределенность при

выполнении задания.

3. Каждый сотрудник или офис

организации должен отвечать перед

руководителем за свои действия или

действия подчиненных. Таким образом

создается цепь команд.

4. Каждое официальное лицо в организации

должно вести дела своего офиса безлично

и формально. Оно должно поддерживать

социальную дистанцию между собой и

подчиненными, а также клиентами. Наем

в организацию должен рассматриваться как

карьера работника на протяжении всей

жизни, что предполагает высокий уровень

его преданности фирме.

Организация, достигающая такого

уровня, приближается к бюрократии идеального

типа.

**Билет №8 Тектология Богданова.**

Организация может быть определена как

разновидность социальных систем, как

объединение людей совместно регулирующих

некоторую общую цель и действующих на основе

определенных принципов и правил.

**Организация-**это группа людей деятельность

которых сознательно координируется для

достижения общих целей.

Российским ученым А.А.Богдановым в начале

20-х годов прошлого столетия была создана

общая теория организации - наука об

универсальных типах и закономерностях

строения и развития разных организационных

форм, разных систем.

В каждой стране формирование систем

управления осуществлялось с учетом

специфических особенностей экономики, ее

состояния, конкретных целей и задач, решаемых

в определенные периоды времени, с учетом

возможностей ресурсного обеспечения.

Исходным пунктом его концепции является

положение о том, что законы организации

едины для всех объектов, в которых

самые разнородные явления (элементы)

объединяются структурными связями.

Тектологические положения Богданова А.А.

приобретают особую актуальность для

современных условий нашей страны в период

ломки старых форм производственных

отношений и формирования новых механизмов

организации экономики, новых целостных

моделей систем управления на всех уровнях.

Тектологические границы. Исходным пунктом

тектологии А.А. Богданова является определение

организационного комплекса на основе главного

системообразующего принципа “целое больше

сумм своих частей”

Развитие комплексов-корпораций,

транснациональных компаний приводит к

необходимости формирования на тектологических

границах своих представительств, консультативных

органов, сбытовых и снабженческих контор,

организаций послепродажного обслуживания и др.

Централистические и скелетные структуры. А.А

.Богданов в своих трудах по тектологии выделяет

два вида структур “централистическое” и скелетное.

Первые характеризуются наличием центра, к

которому тяготеют и с которым тесно связаны,

подчиняясь ему, все кроме части систем. Центр

концентрирует активности всех частей.

“Скелетная” структура состоит из двух частей:

пластичной и скелетной. Пластичность означает

подвижный, гибкий характер связей системы,

легкость перегруппировки ее элементов. Чем

пластичнее система, тем больше в ней образуется

комбинаций при изменяющихся к этим условиям.

Централистический тип структуры “всего более

концентрирует активности, создает возможности

максимального их накопления в одной системе”.

Скелетный “по преимуществу фиксирует

активности, закрепляет их в данной форме,

обуславливает максимальную прочность системы”.

Вывод: разрыв тектологической границы между

двумя комплексами вызывает данный кризис

данных комплексов

**Билет №9 теория Лайкерта.**

**Р.Лайкерт** в своей теории выделил 4 типа

организационных структур.

1) Организации первого типа дал

определение эксплуататорской и авторитарной.

Менеджеры и лидеры не доверяют своим

подчиненным. Мотивация основана на страхе

и угрозах и случайных поощрениях. Цели

навязываются сверху.

2) Организация второго типа: это

авторитарный тип. Лидеры и их

подчиненные демонстрируют

взаимоотношения по принципу: «мастер

- работник» (подчиненные посвящены в

дела организации, развита система поощрения )

3) организация третьего типа это

консультативная форма организации

(лидеры обращаются за консультацией к

работникам, прежде чем принять решение )

4) Организация четвертого типа: основана на

обоюдном участии лидеров и подчиненных.

Лидеры доверяют подчиненным и убеждены

что их персонал ответственно трудится для

достижения поставленных задач.

Согласно Лйкрту эффективна та

организация, которая побуждает

руководителя сосредоточить главное

взимание на стремление создать

эффективную рабочую группу с высоко

производительными целями. Разработанная

Лайкертом « Система 4» предполагает,

что организация строится на человеческих

мотивациях для достижения лучших

результатов в работе.

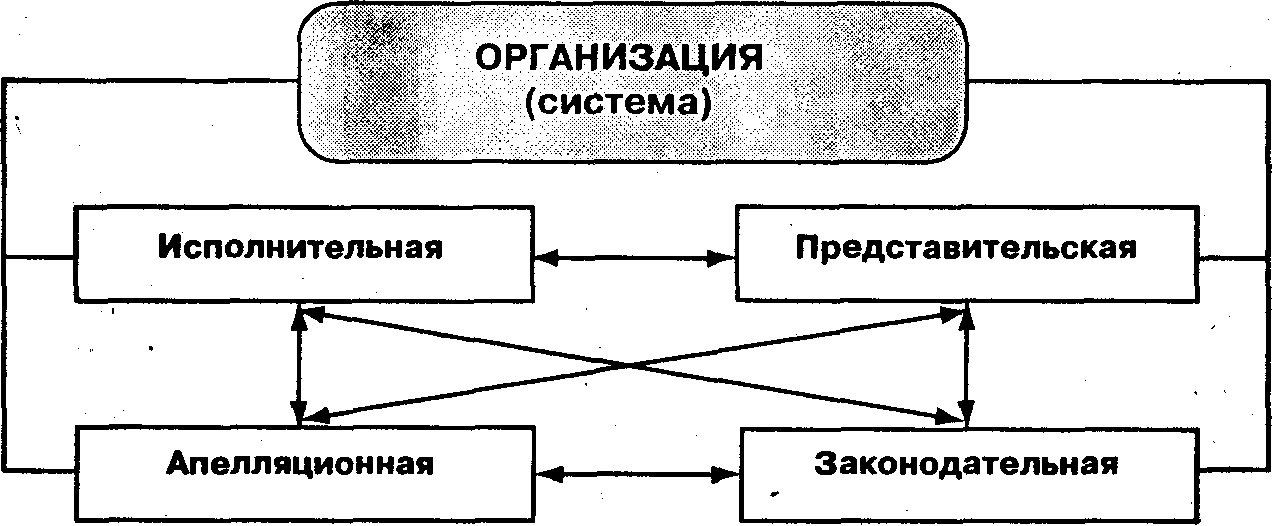
**Билет №10 Теория Глайсера.**

**Теория ГласиерА.** Универсальная теория

формирования организаций – теория Гласиера

появилась в конце 40г в Лондоне. Она выделяет

4подсистемы



Исполнительная подсистема- это структура,

исполнители которой следует определенным

требованиям следуют определенным требованиям.

Отличительным признаком этой подсистемы

явл-ся соблюдение иерархии или исполнительной

иерархии «руководитель-подчиненный»

**Апелляционная подсистема-** имеет

следующие черты:

- обжаловать любое решение

- обратится в апелляционный суд

- обратится за помощью адвокату

**Представительская подсистема-** эта

система функционирует на основе принятых

законов и формируется путем избрания

представителей из рабочих и руководителей.

**Законодательная подсистема-** выработка

политики организации с участием избранных

представителей рабочего совета,

результате которой руководителям

позволяет действовать в широких рамках.

Эта подсистема принимает решения о найме,

распределении работ, правила работ и т.д.

**Билет №11 теория Саймона.**

Саймон предложил концепцию

*административного работника*, который

преследует собственные интересы, но не

всегда знает, каковы они.

Конечные цели организаций могут служить

отправной точкой для создания цепочек

«средства–цели», включающих следующий

комплекс действий:

• выбор общей цели, которую необходимо

достичь;

• нахождение набора средств для

достижения данной цели;

• принятие средств достижения цели

Таким путем устанавливается иерархия

целей, в которой каждый уровень может

считаться конечной целью по отношению

к нижнему уровню и средством достижения

цели относительно верхи их уровней.

Эта теория делает акцент на важности

правил, порядков в поддержании

рационального поведения внутри организации.

**Билет №16 Модель «Алмаз» Г. Ливитта**

Задание или миссия

Технология. Структура

Индивиды.

Автор подчеркивал значения каждого элемента

и взаимосвязь между ними взаимосвязей.

**Билет №17 Модель «7S» МакКинси.**

**стратегия**

**сотрудники**

**Общие ценности стиль**

**системы навыки**

**структура**

Концепция 7-S McKinsey — модель менеджмента,

которая описывает 7 факторов организации

компании целостным и эффективным способом.

Совместно эти факторы определяют то, как

корпорация функционирует. Менеджеры должны

учитывать все 7 факторов, для того чтобы быть

уверенными в успешном исполнении стратегии.

Значительные они или нет, они все взаимосвязаны,

поэтому если вы не будете обращать

соответствующее внимание на один из них, то это

может повлиять и на другие. Кроме того,

относительная важность каждого фактора

может со временем измениться.

**Модель 7 с можно применять в случаях**

**где необходимо четкое согласование**

**например для того что бы:**

- Улучшить эффективность компании

- Рассматривать возможную эффективность

предстоящих изменений в рамках организации

- Объединить отделы и процессы во время

слияния или приобретения

- Определять как лучше внедрить предлагаемую

стратегию.

Недостатком этой модели считается отсутствие

выделений цели организации, достоинством

большое внимание к так называемым «мягким»

переменным управлением.

**Билет № 18 Интегральная модель организации Д.**

**Бодди и Р. Пейтона**

Элементы: цели, бизнес, процессы, технология,

люди, власть, структура и структура организации.

**Билет №14 Системные свойства организации.**

**Система**- совокупность взаимосвязанных

элементов, обладающая определенными свойствами.

**Свойства целостности:** любую организацию

можно рассматривать как интегрированную целую

которое каждый элемент занимает строго

определенное место.

**Эмерджентность:** наличие качественно новых

свойств целого отсутствующих у его основных

частей.

**Устойчивость:** адаптивность, организация

всегда стремится восстановить нарушенное

равновесие компенсируя, возникающее.

**Билет № 19 Внешняя среда организации.**

Факторы внешней среды делятся на 2 группы.

1. микросреда: среда прямого воздействия. Влияют

на функционирование организации и испытывают

на себе влияние деятельности предприятия

1. Макросреда: среда косвенного воздействия. В

косвенном воздействии не оказывают прямое

влияние на деятельность фирм т.к не происходит

столкновения двух сторон. Не влияет на состояние

фирмы в настоящий момент.

**Билет №15 Внутренняя среда организации.**

**Внутренне переменные-** это состав и

взаимосвязи любой системы.

Наиболее активно выделяют состав и

структуру организации

Состав представляет собой декомпозицию

системы, т.е расчленение единого целого на

составление элемента.

Структура обеспечивает композицию системы,

соединение отдельных составляющих в единое

целое.

Определение состава предопределяет возможные

варианты формирования её структуры.

**Модель анализа внутренней среды организации .**

Подход к выделению параметров по внутренней

среды организации Мескон, Альбер.

Согласно данному подходу основными

переменными, внутренними организациями явл-ся

цели, структура, задачи, технология и люди.

**Цели-** это желаемый результат который стремится

дыбится группа работящая вместе.

**Задачи-** это предписанная работа или её часть,

которая должна быть выполнена заранее

установленным способом, в заранее оговоренными

сроками.

**Технология-** это средство образованная сырьем,

конечные услуги или продуктом.

**Технология** применяемая в организации зависит

от типа производства.

**ЕДЕНИЧНОЕ СЕРИЙНОЕ МАССОВОЕ.**

**Билет №20 Характеристики разновидности**

**внешней среды.**

1. **Вязкость** – количественные меры усилий

необходимых для целенаправленного

перемещения концентрации и освоений в

производстве единицы материальных,

финансовых и информационно т

ехнологических ресурсов.

1. **Взаимосвязанность** – уровень силы с

которой с изменением одного фактора

воздействует на другие факторы.

1. **Сложность** – число факторов на которое

организация обязана реагировать, а так же

уровень вариативности каждого фактора.

**Вариативность**- это изменение факторов.

Скорость с которой происходят изменения

в организации.

**Непредельность среды-** зависит от наличия

необходимой информации, которой возлагает

организация по конкретному фактору.

**Билет №21 Шкала А. Ансоффа.**

Используется для анализа внешней среды

предполагается определить уровень

нестабильности тех или иных видов

деятельности. В соответствием с выбранным

уровнем нестабильности организации

предлагают 3 вида стратегического уровня.

**Билет №22 ПЭСТ- анализ.**

Политический

Экологический

Социо-культурные

Технологические.

**Билет №32 Жизненный цикл организации.**

**Жизненный цикл-** это совокупность стадий

которые проходят организации в переод своей

деятельности.

1. **Стадия рождения**- главная цель

организации это выживание. Характерным

для этой стадии небольшое количество

участников.

1. **Стадия детства**- основной задачей на

данной стадии явл-ся укрепление своих

позиций на рынке, особое значение

придается усилению конкурентоспособности.

1. **Стадия юности-** переход от комплексного

менеджмента осуществляемое небольшой

командой управленцев в

дифференцированному менеджменту с

использованием форм планирования и

прогнозирования. Данная цель организации

в данный период этого обеспечения

ускоренного роста.

1. **Стадия зрелости**- развитие организации

на этой стадии ведется в интересах

сбалансированного роста на базе устойчивой

структуры и четкого управления.

**Период ранней зрелости:** характеризуется

систематическим ростом организации

**В период промежуточной зрелости**

наблюдается сбалансированный рост.

**В период окончательной зрелости**

формируется имидж предприятия

**5)**  **Стадия старения**- главной задачей

организации в данный период яв-ся борьба

за выживание и стабильность.

1. **стадия возражения**: главная цель

организации в этот период оживление

предприятия.

**Билет №24 Социальная организация как**

**социальная система.**

**Социальной называется-** система которая

предназначена для Ч и в которую входит

Ч.

**Факторы характерные для социальных систем.**

1. общая цель для всей совокупности элементов.
2. Подчинение целей каждого элемента. Общей

цели системы , а так же понимание каждым

элементом своих задач.

1. Выполнение каждым элементом своих ф-й

поставленных общей задачей.

1. Отношение субординацией и координации

между элементами системы.

1. Наличие принципов обратной связи между

управляющей и управляемой подсистемами.

**Компоненты социальных систем.**

1. это Ч.
2. Это процессы совокупность которых

представляет собой смену состояний смену в

целом или каких то её частей.

1. Вещи т.е предметы вовлеченные в

хозяйственную и общественную жизнь.

1. это общественные идеи, теории, культурные,

нравственные ценности обычаи, ритуалы и

традиции.

**Билет №25 Правовой статус социальных**

**организаций**

**Классификация социальных организаций**

**по правовому статусу.**

1. **Правительственные и не**

**правительственные организации:** статус

правительственной организации

присваивается высшими официальными

органами власти. **Неправительственные**

организации это организации которые не имеют

статуса правительственных.

1. **Коммерческие организации** создаются

физическими и юридическими лицами для

производства продукции с целью получения

МАХ прибыли. Некоммерческие организации

основной целью явл-ся удовлетворение

общественных потребностей.

1. **Бюджетные организации-** планируют

масштаб своей деятельности исходя из

выделенных государством средств. **Не**

**бюджетные организации** сами находят

источники финансирования, заключают

договоры с другими компаниями на

изготовление продукции или оказания услуг.

1. **Общественные организации-** создаются

для удовлетворения социальных потребностей

и интересов членов своих обществ.

**Хозяйственные организации –**

предназначены для удовлетворения

потребностей общества и отдельного Ч

путем производства продукции или оказания

услуг

1. **Формальные организации-** это

объединение людей связанных между собой

договоренностями о правах и обязанностях.

**Не формальные организации-** это

объединение людей не связанны между

собой формальными договоренностями.

**Билет №26 Государственные и**

**муниципальные организации.**

**Государственные и муниципальные**

**предприятия**- это производственное

образование которое создается государством

и органами местного самоуправления.

Наделяются ими необходимыми средствами

и на коммерческих принципах действуют в

соответствии с теми целями и задачами,

которые для них определяют учредителя.

**Унитарное**- единое, не разделяемое на части.

Она не наделена правом собственности на

закрепляемое за ней собственником

имущество, то есть это имущество не может

быть распределено по вкладам, долям, паям,

в том числе между работниками предприятия.

**Свою** деятельность унитарные,

государственные, муниципальные предприятия

строят на коммерческих принципах, сообразуя

доходы с издержками и добиваясь увеличения

прибыли.

**Билет №27 Классификация хозяйственных**

**организаций.**

Создаются для удовлетворения потребностей

и интересов учредителей и общества путем

производства товаров, оказания необходимых

услуг и получения прибыли.

**Классификация хозяйственных организаций.**

1. **по форме собственности:**

- государственные

-муниципальные

-общественные

- арендные

- частные

- групповые

- смешанные

**2) по отношению к прибыли:**

- коммерческие

- не коммерческие

**3) по правовому положению:**

- полное товарищество

- товарищество на вере

- общество с ограниченной ответственностью

- общество с дополнительной ответственностью

- акционерное общество

- дочернее

- зависимое общество.

**4) по размерам**

- крупное

- среднее

- малое

**5) по участию в различных секторах**

**производства:**

- Отрасли первичного цикла (занимаются

добычей сырья)

- Отрасли вторичного цикла

(обрабатывающей промышленности)

- Отрасли третичного цикла (т.е предприятия

оказывающие услуги необходимые для

нормального функционирования отраслей

первых двух циклов)

- Организации и институты занимающиеся

информационными технологиями.

**Билет № 28 Основные единичные**

**организационные формы организации.**

К единичным организационным формам

относятся организации представляющие одно

юридическое лицо.

**Банки:** специализирующиеся на финансово

-кредитных операциях, делятся: эмитенты,

корреспонденты, ипотечные банки

**-** **Банки эмитенты:**

Выпускает в обращение денежные знаки, ценные

бумаги, и платежные расчетные документы.

- **Банк корреспондент:**

Выполняет на основе кореспонденческих

разговоров поручения друг к другу, по платежам

и расчетам через специально открываемые счета.

- **Ипотечный банк:** выдает долгосрочные

денежные ссуды.

**Биржа:** предоставляет помещение, гарантии,

расчетные и информационные услуги для сделок

с ценными бумагами или товарами, получая

комиссионные от сделок и формирует

определенное ограничение на торговлю

**Выделяют товарную и фондовую биржу:**

**Венчур-** это малое предприятие создаваемое

крупной компанией для разработки, отработки

или опытного внедрения новых технологий

продукции или услуг.

**Джоббер-** это фирма посредник скупающий

крупные партии дефицитных товаров для их

дальнейшей быстрой перепродажи.

**Завод-** это промышленное предприятие

выпускающее серийную, массовую продукцию

с длительным производственным циклом.

**Корпорация-** это организация или союз

организаций созданный для защиты каких

либо интересов и привилегий участников.

Корпорацию образует самостоятельное

юридическое лицо.

**Фабрика-** это предприятие типа завод.

Ориентированное на легкую промышленность.

**Билет №29 основные групповые**

**организационные формы организации.**

К групповым организациям формам относится

компании представляющие интересы нескольких

юридических лиц. Они явл-ся объединениями

организаций по средствам либо кооперации, либо

концентрации производства.

- **Ассоциация-** это объединение организаций

одного рода деятельности. Входящие в него

организации не теряют юридической, финансовой,

и другой самостоятельности при прошении своих

уставных задач.

- **Картель-** это долговременное, договорное

объединение ряда компаний для выполнения

ф-й связанных с созданием благоприятной

инфраструктуры и бизнеса. Входящие в него

компании сохраняют юридическую и

финансовую самостоятельность при решении

своих индивидуальных задач.

**- Комбинат-** это объединение организаций

разных отраслей промышленности в котором

продукции одной организации служит сырьем

или полуфабрикатом для производственной

деятельности другой организации.

**-** **Консорциум-** это долговременное,

договорное объединение ряда однородных

компаний. Выступает кА единое целое при

заключении соглашений с другими партнерами.

Каждая компания входящая в консорциум

сохраняет свою собственную независимость,

систему управления и характер деятельности.

- **Концерн-** это долговременное договорное

объединение ряда компаний для

формирования полной технологической цепи.

Компании входящие к концерн сохраняют свою

юридическую, финансовую и коммерческую

самостоятельность при решении своих

индивидуальных задач.

**- Корнер-** это кратковременное договорное

объединение ряда организаций выполняющих

функции связанные с формированием

благоприятной инфраструктуры их бизнеса.

Входящие в него организации сохраняют

юридическую, финансовую и другие виды

самостоятельных уставных задач

**-** **Синдикаты-** это объединение компаний на

базе договорных соглашений для

осуществления всей цепочки коммерческой

деятельности входящие в неё компании

создают юридическую и производственную

самостоятельность при решении

индивидуальных задач. Однако они теряют

коммерческую независимость при

проведении общих операций.

**-** **Трест –** это долговременное договорное

объединение ряда компанией для активной

совместной деятельности все цели входящих

в него компаний2 должны быть подчинены

главной целью треста. А входящие в него

компании теряют свою производственную,

финансовую и коммерческую

самостоятельность.

**-** **финансово – промышленная группа-** это

долговременное договорное объединение

компаний действующая как основное для

технологической или экономической

интеграции.

**-** **Холдинги компании-** это акционерное

общество владеющее контрольным пакетом

акций юридически самостоятельных банков

и не банковских компаний.

**Билет № 30 Законы организации и их**

**взаимодействие.**

Законы бывают:

- общие

-частные

-особенные (специфические)

**Общие законы-** универсальны, т.е они не

зависят от страны.

**Частные –** действует в конкретных ситуациях и

определенных видах деятельности.

**Особенные –** отражают специфику организаций.

**Билет №31 Общие законы организации.**

Действуют во всех материальных системах к

ним можно отнести следующие законы:

1. **Закон синергии:** для любой системы

(технической, биологической или социальной)

существует такой набор ресурсов при котором её

потенциал всегда будет существенно больше простой

суммы потенциалов входящих в неё ресурсов либо

существенно меньше.

1. **Закон самосохранения-** каждая система

биологическая или социальная стремится

сохранить себя т.е. выжить используя для

достижения этого весь свой потенциал или ресурс.

1. **Закон развития-** каждая система

биологическая или социальная стремится достичь

наибольшего суммарного потенциала при

прохождении всех этапов жизненного цикла.

**Развитие –** это необходимое и направленное

изменение.

**Существуют 2 формы развития:** эволюционная-

т.е непрерывные постепенные количественные и

качественные изменения. Революционная т.е.

скачкообразная форма.

**Развитее бывает :** прогрессивное и регрессивное.

**Прогрессивное:** от простого к сложному, от

низшего к высшему.

**Регрессивное:** обратное от высшего к низшему

(диградация).

1. **Закон соответствия, разнообразия**

**управляющей системы, разнообразие**

**управляющего объекта.** Разнообразие

(неопределенность) в поведение управляемого

объекта может быть уменьшено за счет

соответствующего увеличения разнообразия

органов управления.

1. **Объективный закон приоритета целого над**

**частью:** целое т.е система и её компоненты едины

и не существуют друг без друга, но их

взаимодействие ведущей стороной явл-ся целое

которое активно влияет на компоненты.

1. **общий закон учета системы потребностей:**

пирамида потребностей по маслой.

**Билет №32 частные законы организации.**

К частным законам относятся законы, действующие

в конкретных ситуациях и определенных видах

деятельности.

**Закон непрерывности и ритмичности движений**

**производственных фондов:**

Данный закон предполагает непрерывность и

ритмичность процессов производства, непрерывность

материально технического снабжения и реализации

готовой продукции, а так же обновление основных

производственных фондов предприятия. Соблюдение

данных условий позволяет достичь оптимальной

скорости оборота производственных фондов.

**Закон состязательности кадров управления:**

согласно данному закону каждая экономическая

система должна иметь четкий механизм оценки

и отбора управленческих кадров в соответствии с

их реальными способностями.

**Билет №33 Специфические законы организации:**

Специфические или особенные законы базируются

на эффективном использовании оставляющее их

законах в области функционирования организации

и их отдельных работников.

1. **закон Информированности и**

**упорядоченности.** Каждая система биологическая

или социальная стремится получить кА можно

больше ценной, достоверной и насыщенной

информации о внутренней и внешней сре6де, для

устойчивого функционирования организации.

1. **Закон единства анализа и синтеза.** Каждая

система биологическая и социальная стремится

настроится на наиболее экономный режим

функционирования за счет постепенного изменения

своей структуры или своих функций.

**Анализ-** это разделение целого на части

представление сложного в виде простых

составляющих, а так же изменение этих частей т.е

добавление нового или ликвидация некоторых из

них для наиболее эффективной деятельности

предприятия

**Синтез-** это объединение обновленного набора

простых составляющих объекта в единое целое, а так

же согласование их деятельности для эффективного

функционирования предприятия.

1. **закон пропорциональности и композиции.**

Каждая система биологическая или социальная

стремится приобрести, создать или сохранить в

совей структуре все необходимые ресурсы

находящиеся в заданном подчинении пропорции.

1. **Закон дифференциации и универсализации ф-**й.

в организационных системах действуют

противоположно- направленные процессы. Это

разделение и специализация функций. Реализуемая

её элементами с одной стороны их интеграция и

универсализация с другой стороны.

1. **Закон своеобразия:** для каждой организации

существует лучшее и только ей присущее

организационная структура производства и управления.

1. **Закон социальной гармонии.** Для каждой

организации развития соц. Сферы увеличивает

производительность труда работников, как за счет

повышения эмоционального уровня работника так и

за счет активизации его трудовой деятельности.

1. **Закон оптимальной загрузки.** Для каждого Ч

существует оптимальный объем загрузки работы

при котором в полной мере раскрывается его

способности и возможности.

1. **Закон эффективного восприятия и запоминая**

**информации. Процесс восприятия и запоминания**

**информации Ч** реализуется наиболее эффективно

если они приближены к процессу его мышления.

**Билет №34 Классификация принципов организации.**

1. **принцип обратной связи-** социально экономические

системы представляют собой открытые системы.

Нарушение равновесия в них возможно в следствии

разных причин, не зависимо от природы управляемых

объектов их регулирование возможно, по причину

обратной связи

Любая система управления состоит из 2 подсистем-

УПРАВЛЯЕМОЙ И УПРАВЛЯЮЩЕЙ. Между ними

присутствуют коммуникационные связи.

Обратная связь с помощью передаваемой

коммуникации может быть положительной и

отрицательной.

1. **принцип развития:**
2. **принцип соревновательности и конкуренции:**

жизнеспособность социальной системы зависит от

развития соревновательных конкурентных начал.

Конкуренция выявляет наиболее результативные

и эффективные пути социально экономического

развития. Это выражается в отборе и внедрении

в наиболее эффективных методов хозяйствования

и управления.

1. **Принцип дополнительности:** в организационных

система сочетается с одной стороны объективные

устойчивые тенденции, организованные и

прогнозируемые действия а с другой стороны

случайные не устойчивые вероятные

непрогнозируемые действия. Они дополняют

друг друга.

1. **Принцип соответствия целей и ресурсов:**

ключевые цели принятые в организации, должны

своевременно обеспечиваться ресурсами

1. **Принцип соответствия распорядительства и**

**подчинения:** у каждого работника должен быть 1

линейный руководитель и любое кол-во

функциональных руководителей при выполнении

конкретной работы.

Линейный руководитель должен выполнять

административные технологические и

патронажные ф-ии.

Ф-я считается административной если среди

процедур её составляющих приоритетными

явл-ся процедуры принятия и утверждения

решений. Для технологической ф-ии

приоритетными явл-ся процедуры подготовки

согласования и организации выполнения решений.

Если в наборе нет приоритетных процедур то это

потранажные ф-ии .

**7) принцип соответствия эффективности**

**производства и экономичности.** Для каждой

организации должно быть найдено соответствие

между эффективностью и затратами**.**

**8) принцип оптимального сочетания**

**централизации и децентрализации производства**

**и управления.** Необходимо что бы было найдено

наилучшее сочетание объемов административных

технологических и потранажных ф-й производства

и управления.

**9) принцип прямоточности-** производственные и

информационные процессы должны идти по

кратчайшему пути во избежании дополнительных

затрат и искожений.

**10) принцип ритмичности.** Производственные

и информациооные процессы должны идти

заданным уровне равномерности в течении

заданных временных интервалов.

**11) принцип синхронизации системный способ.**

Среди производственных и информационных

процессов или подразделений необходимо

выделить постоянный или временный центр

синхронизации, под режим деятельности

которого должны подстраиваться другие

подразделения или процессы.

**Билет №35 общие принципы организации и их характеристика**

1. принцип обратной связи- представляет собой открытую систему нарушение равновесия в них возможны в следствии разных причин не зависимо от природы управляемый объектов, их регулировании возможного принципа обратной связи.
2. Принцып развития

**Билет № 36 частные и ситуационные принципы**

**организации**

Частные принципы имеют ограниченное

распространения в социальных системах.

1. применяемые в процессе различных видах

организационной деятельности, управление

персоналом.

1. Применяемые в различных подсистемах.
2. Применяемые области управления фирмой

или корпариции.