

Тема 1. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЙ

- 1.1. Понятие и признаки организации.
- 1.2. Законы организации.
- 1.3. Жизненный цикл организаций.
- 1.4. Виды организаций.
- 1.5. Внутренняя и внешняя среда организаций.

1.1. Понятие и признаки организации

Под **организацией** (от латинского «organizo» - «сообщаю стройный вид», «устраиваю») понимается устойчивая группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью материальных, экономических, правовых и других условий ради решения имеющихся проблем или достижения поставленных целей.

Слово «организация» может использоваться еще для обозначения: совокупность процессов и действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; формирования организационной структуры управления; процесса деятельности руководства.

Организация представляет собой открытую, сложную социально-экономическую систему, которая активно взаимодействует с окружающей средой. Получая из вне ресурсы, организация преобразует их на основе соответствующих технологий в требуемые конечные результаты.

Особенности организаций как социально-экономических систем следующие: **изменчивость** (нестационарность) отдельных параметров систем, стохастичность поведения; **уникальность** и **непредсказуемость** поведения системы в конкретных условиях и вместе с тем наличие предельных возможностей, определяемых имеющимися ресурсами; **способность противостоять** разрушающим систему тенденциям; **способность адаптироваться** к изменяющимся условиям; **способность изменять** структуру и формировать варианты поведения; **способность и стремление к целеобразованию**, т.е. формированию целей внутри системы.

В организации как системе различают *следующие элементы*: **функциональные области деятельности** организации; **элементы производственного процесса**; **элементы управления**.

Функциональные области выступают объектами менеджмента в организациях и определяют их структуру управления. Типичные функциональные области практически для всех хозяйственных организаций: сбыт (маркетинг), производство, финансы, персонал, НИОКР (инновации).

Основой функционирования организации являются производственные бизнес-процессы, на которые проецируются управленческие процессы (см. рис. 1.1).



Рис. 1.1. Модель производственного процесса

Организация обладает функциями и структурой. Основной ее **функцией**, с одной стороны, является ее предназначение, определяемое окружающей (внешней) средой, с другой стороны, является решение проблем и достижение целей.

Структура организации представляет собой упорядоченную совокупность ее взаимосвязанных элементов. Данную структуру можно рассматривать с нескольких позиций: **технической, социальной и социотехнической**.

Техническая структура – это совокупность материальных объектов и процессов (здания, сооружения, производственное оборудование, технология, технические средства коммуникаций и т.д.), которые в единстве образуют базу остальных. Эти элементы относятся к «жестким».

Социальная структура образуется совокупностью участников организации и связей между ними. В нее включают формальные и неформальные группы персонала, ценности, нормы, власть, влияние и т.д. Впервые ее стал рассматривать Элтон Мейо.

Социальная структура организации обладает определенным **потенциалом**, который складывается из нескольких элементов: **потенциал общего руководства** (характеризуется уровнем его знаний и пониманием ситуации; способностью влиять и решать проблемы, в том числе в критических условиях; ориентация на прошлое и будущее; готовность к риску; умение использовать власть); **психологических потенциал** (характеризуется состоянием морально-психологического климата, стабильностью отношений и т.д.); **творческий потенциал** (характеризуется умением реагировать на изменения, предлагать альтернативы; стремление к поиску; способность преодолевать инерцию мышления и привычек; предприимчивость при принятии инновационных решений; готовность к новшествам; использование новых прогрессивных методов работы). Все элементы социальной структуры являются «мягкими».

Социотехническая структура – это система рабочих мест, объединяющая работников пространственно и в трудовой взаимосвязи. Она интегрирует в себе жесткую техническую и гибкую социальную структуры. Таким образом, организация не является чисто материальным, или чисто духовным явлением.

Все три структуры должны соответствовать друг другу.

Организация характеризуется определенными признаками.

Признаки организации:

- **Наличие цели**, к достижению которой стремятся участники организации (цель объединяет и сплачивает персонал, придает смысл существованию организации);
- **Обособленность**, выражающаяся в замкнутости внутренних процессов и наличии границ, отделяющих организацию от внешнего окружения;
- **Наличие связей между отдельными элементами** организации, посредством которых они взаимодействуют, решают возникающие проблемы и достигают поставленных целей (связи бывают экономические, технологические, управленческие, информационные и т.д.);
- **Саморегулирование**, предполагающее возможность для организации в определенных рамках самостоятельно решать те или иные вопросы внутренней жизни и по своему усмотрению, с учетом конкретных обстоятельств, действовать во внешней среде (саморегулирование осуществляется внутриорганизационным центром, координирующим деятельность людей, обеспечивающих их единство, интеграцию, в конечном счёте целостность системы);
- **Организационная культура**, которая представляет собой совокупность установившихся ценностей, традиций, верований, норм поведения, символов, во многом определяющих характер взаимоотношений направленность поведения людей (культура сегодня считается важнейшим фактором конкуренции).

1.2. Законы организации

Деятельность организаций подчиняется определенным законам.

Главным законом организации считают – закон синергии. Он гласит, что потенциал и возможности организации, как единого целого, превышают сумму его потенциала и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимной поддержкой и дополнением (существует реальный выигрыш от объединения, который перекрывает потери, связанные с ограничением самостоятельности). При этом под потенциалом элемента понимается совокупность параметров, характеризующих его, их взаимозависимость и изменения во времени.

Второй закон организации – закон дополнения внутриорганизационных процессов и функций противоположно направленными. Например, разделение дополняется объединением,

специализация – универсализацией, дифференциация – интеграцией, и наоборот. Это позволяет одновременно использовать выгоды тех и других процессов, а следовательно позволяет увеличить общий организационный потенциал.

Третий закон организации – закон пропорциональности. Он предполагает определенное соотношение между организацией и ее элементами, а также требует его сохранения при любых возможных изменениях. Например, при раздутых штатах работники слоняются без дела и мешают друг другу, в тоже время при нехватке персонала организация бывает не в состоянии выполнить даже текущую работу. В том и в другом случае возникают экономические потери, которые при разумном подходе можно избежать.

Четвертый закон организации – закон композиции, выражает следующие требования: цель элемента организации (подсистемы) одновременно является одной из подцелей деятельности всей организации.

Пятый закон организации – закон самосохранения. Он предполагает, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целостное образование, что требует соблюдение ряда условий. К ним можно отнести недопущение серьезных потрясений, которые могут привести к потере устойчивости, например конфликтов, изменение границ, радикальных изменений, рангов ключевых фигур и т.д.; экономию и рациональное использование ресурсов; расширение сферы деятельности.

Шестой закон организации – закон организованности (информированности), гласит, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее участников имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им предпринимать осмысленные решения.

Седьмой закон организации – закон необходимого разнообразия, который позволяет обеспечивать устойчивость и гибкость организации, возможность адекватно отвечать на любые внутренние и внешние воздействия и в нужный момент соответственно противодействовать им.

Девятый закон организации – закон онтогенеза. В соответствии с ним любая организация проходит в своем развитии следующие фазы жизненного цикла: становление, развитие и угасание.

В соответствии с перечисленными законами развиваются все виды организаций. Универсальные организационные законы действуют не изолированно, а во взаимосвязи.

1.3. Жизненный цикл организаций

Организации в своем развитии проходят несколько этапов – зарождаются, развиваются, добиваются успехов, ослабевают и, в конце концов, прекращают свое существование. Немногие из них существуют бесконечно долго, ни одна из них не живет без изменений.

Цикл жизни организации охватывает пять основных стадий (см. рис. 1.2).

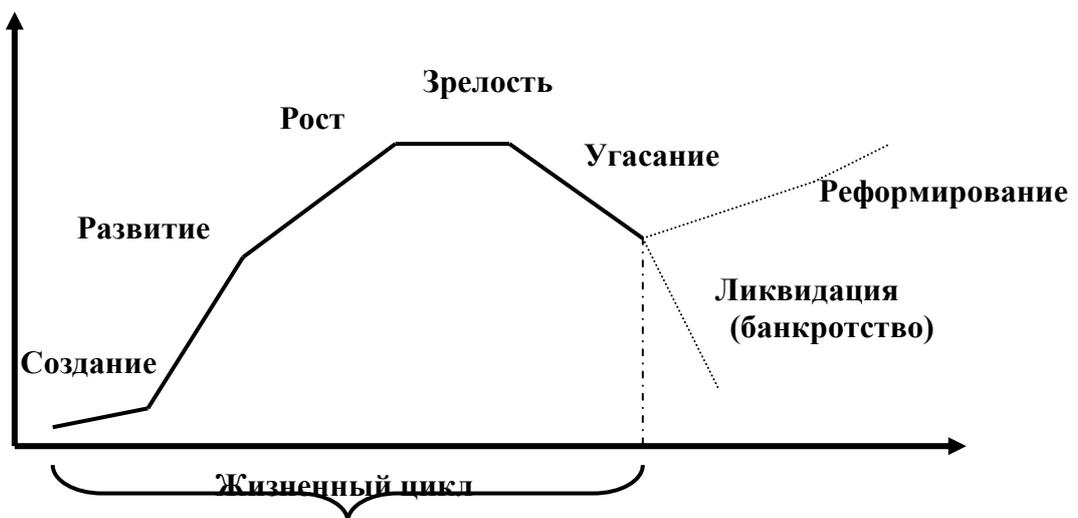


Рис. 1.2. Жизненный цикл организаций

1.4. Виды организаций

В реальной действительности существует достаточно значительное разнообразие организаций. При всем многообразии их можно классифицировать по ряду признаков, которые являются наиболее общими: происхождение; предопределенность связей между элементами; организационно-правовая форма; форма собственности; целевое назначение; широта производственного профиля; характер сочетания науки и производства; получение прибыли.

По признаку *происхождение* выделяют **естественные и искусственные организации**.

Естественные организации возникают сами по себе, спонтанно, и не имеют специально заданных кем-то из вне целей, поэтому их деятельность направлена на решение внутренних проблем (клуб по интересам и т.д.). Основными характеристиками являются самостоятельность, адаптивность и устойчивость, структура организации и власть достаточно размыты, как и распределение ресурсов нацелены на внутренние проблемы.

Искусственные организации создаются по определенному плану, характеризуются направленностью на достижение заданных целей. Цели определяют структуру организации, включающую, как правило, только необходимые элементы (подразделения, должности, рабочие места), и расходование ресурсов осуществляется ради их достижения. Заданность цели и структуры приводит к тому, что на практике такие организации недостаточно гибки и адаптивны.

С точки зрения предопределенности связей между элементами, классифицируют **формальную и неформальную** организацию.

Формальная организация – обладает правом юридического лица, цели ее деятельности закреплены в учредительных документах, а взаимодействие внутри организации осуществляется посредством формальных связей, которые регламентируют права и ответственность каждого члена организации на основе нормативных актов, положений и инструкций.

Неформальная организация – спонтанно возникающая группа людей, достаточно регулярно вступающих во взаимодействия друг с другом. Неформальная организация всегда возникает в связи с необходимостью компенсировать недостатки формальной, а поэтому так или иначе с ней связана, но связь неоднозначна.

Одной из **главных задач руководителя** является то, чтобы он мог определить характер неформальной организации, использовать ее положительный потенциал в направлении повышения эффективности функционирования, управляемой им организации.

В соответствии с *организационно-правовой формой* организации, на основе Хозяйственного кодекса Украины, могут иметь форму **частного предприятия, хозяйственного общества, унитарного предприятия**,

Частным предприятием является предприятие, которое действует на основе частной собственности одного или нескольких граждан, иностранцев, особ без гражданства и его (их) труда или с использованием наемного труда. Частное предприятие имеет различные виды: **сельское (фермерское) хозяйство, арендное предприятие, предприятие с иностранными инвестициями, иностранное предприятие**.

Хозяйственными обществами являются предприятия или другие субъекты хозяйствования, созданные юридическими лицами и / или гражданами путем объединения их собственности и участия в предпринимательской деятельности общества с целью получения прибыли. К хозяйственным обществам относятся: **акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью, полные общества и коммандитные общества**.

Унитарные организации имеют обычно статус первичных по отношению к своим членам. Первичность означает, что организация для объединяемых ею людей выступает как некая внешняя данность, возникшая и существующая независимо от них. Включаясь в организацию, люди признают ее абсолютную приоритетность, главенство над собой, невозможность влиять на решение принципиальных вопросов; подчиняются ее требованиям; действуют в соответствии с устанавливаемыми ею правилами. **Государственное унитарное**

предприятие имеет ряд разновидностей: **государственное коммерческое предприятие и казенное предприятие.**

Для повышения эффективности своей производственно-хозяйственной деятельности организации имеют право объединяться. Объединение предприятий представляет собой хозяйственную организацию, созданную в составе двух или большего количества предприятий, с целью координации их производственной, научной и другой деятельности для решения совместных экономических и социальных задач.

1.5. Внутренняя и внешняя среда организаций

Любая организация имеет *внутреннюю среду* и *среду внешнюю*, в которой она функционирует.

Внутренняя среда организации представляет собой совокупность внутренних факторов (объектов, процессов), так называемых **внутренних переменных**, придающих организации конкретное, присущее только ей лицо.

Она включает следующие *внутренние переменные*: цели, задачи, ресурсы, горизонтальное и вертикальное разделение труда, культуру, технологии, структуру организации, организационную структуру управления, систему коммуникаций и обмена информацией.

Внутренние переменные являются частично чем-то данным организации при ее создании, частично возникают в результате предыдущих управленческих решений и могут, хотя и не полностью, контролироваться.

Внешняя среда организации – это совокупность внешних факторов, оказывающих воздействие на неё, или которые она должна учитывать в своей деятельности. Организация взаимодействует со средой, чтобы получать ресурсы в обмен на продукты своей деятельности. Внешняя среда признается большинством современных теорий управления важнейшей характеристикой функционирования организации.

Внешняя среда характеризуется подвижностью, взаимосвязанностью отдельных факторов внешней среды, неопределенностью, сложностью, предсказуемостью, темпами изменений, степенью привычности событий. На различные элементы организации эти факторы влияют по разному.

Это придает деятельности организации, особенно в перспективе, элемент **неопределенности**. В тоже время, неопределенность во много зависит и от внутренних моментов, среди которых следует выделить непредсказуемость поведения персонала и менеджеров.

Внешнюю среду иногда называют **окружением организации**, которое бывает **деловым и фоновым**.

Факторы прямого воздействия внешней среды – это факторы, непосредственно влияющие на функционирование организации. К ним относятся: поставщики, потребители, конкуренты, трудовые ресурсы (рынок наемной рабочей силы), посредники, капитал (потенциальные инвесторы в лице банков, инвестиционных фондов и компаний и т.д.), законы государственные органы. **Факторы косвенного воздействия внешней среды** – это факторы, не оказывающие прямого немедленного воздействия на организацию. К данному виду факторов относятся: научно-технический прогресс, состояние экономики, социокультурные факторы (жизненные установки, ценности и традиции, влияющие на организацию), политические факторы, групповые интересы, социальные факторы.

Взаимодействие организации с внешней средой достаточно сложный процесс. Чем динамичнее окружающая среда, тем труднее учитывать различные ее проявления.

Руководство организации должно быстро улавливать изменения во внутренней и внешней среде, ясно осознавать их значение как в настоящем, так и в будущем, и выбирать наилучший вариант реакции в пределах существующих ресурсов. От того, насколько адекватно воспринимается менеджерами внешняя среда, зависит качество разрабатываемых решений. Прежде всего, выбор направлений развития, рынков и оптимальных технологий. Поскольку ограниченность ресурсов трудно преодолима, особенно в краткосрочном периоде, на деле

организация может реагировать лишь на некоторые изменения среды, а остальные – игнорировать. И от того, насколько правильно она сумеет их выбрать, зависит ее будущее.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что представляет собой организация и ее основные особенности?
2. Каковы основные признаки организации?
3. Основные элементы и структура организации.
4. В чем проявляется взаимосвязь организации и менеджмента?
5. Охарактеризуйте основные законы организации.
6. Что такое «жизненный цикл» организаций?
7. Какие существуют виды организаций?
8. Что такое внутренняя среда организации и каковы ее переменные?
9. Что можно понимать под внешней средой организации и из каких элементов она состоит?