

Законы организации

- Общие понятия о зависимостях, законах, закономерностях организации.
- Классификация законов и общая характеристика базовых законов организации.
- Специфическое и особенное в социальных организациях, специфические законы.

1. Общие понятия о зависимостях, законах, закономерностях организации

Составляющие процесса

- входное воздействие,
- преобразование входного воздействия,
- результат преобразования входного воздействия,
- влияние результата на входное воздействие

Зависимости могут быть:

- ❖ объективными и субъективными,
- ❖ кратковременными и долговременными,
- ❖ моральными и аморальными.

Из категории «зависимость»
вытекает понятие «закон».

Закон – это зависимость, которая
либо: зафиксирована в
законодательных документах
(Конституция, законы, подзаконные
акты, уставы и т.д.); является
общепринятой нормой для большой
группы людей и организаций; получила
признание и поддержку авторитетных
ученых.

Закономерность является частью
закона.

Организация всегда испытывает два воздействия:

- **первое** - *со стороны закона;*
- **второе** - *со стороны руководителя.*

Любая организация характеризуется следующими основными элементами:

- производительностью,
- микроклиматом в коллективе,
- заинтересованностью, кадровым,
- научным и техническим потенциалом,
- отношением к внешней среде,
- перспективами развития,
- имиджем.

2. Классификация законов и общая характеристика базовых законов организации

Объективные законы носят название *законов организации*, а субъективные законы – законов *для организации*.

Законы организации по важности разделяются на два уровня.

К первому относятся:

- закон синергии;
- закон самосохранения;
- закон развития.

Ко второму:

- закон информированности-упорядоченности,
- закон единства анализа и синтеза,
- закон композиции и пропорциональности,
- специфические законы социальной организации.

Закон синергии - синергия (синергетика) происходит от греческого слова, означает совместное, содружественное, взаимозависимое действие 2-ух или нескольких элементов, факторов, процессов, подсистем, агентов и т.д. в каком-либо одном направлении.

Закон синергии
реализуется
в 3 вариантах:

Первый вариант –
руководитель и
подчиненные не
знают о законе
синергии

Второй вариант –
руководитель
знает о законе
синергии, а
подчиненные нет

Третий вариант –
и руководитель, и
подчиненные
знают о
законе синергии

Закон самосохранения гласит: - «каждая организационная динамичная система противостоит внутренним и внешним разрушающим воздействиям, организация использует при этом значительную часть своего потенциала.

Причинами низкого уровня самосохранения могут являться:

- ошибки руководителя;
- форс-мажорные обстоятельства;
- воздействие внешних факторов;
- влияние внутренних факторов.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ИНТЕРЕС ПРЕДСТАВЛЯЮТ СЕМЬ УРОВНЕЙ САМОСОХРАНЕНИЯ

Уровень	Диапазон, %	Комментарии
1	(-1000) – (-100)	Организацию следует немедленно ликвидировать
2	(-40) - (-10)	Для старых организаций уточнить циклы подъема и спада (т.е. имелись ли прецеденты). Общая тенденция – принятие решения о ликвидации или реорганизации. Для новых организаций – либо ликвидация, либо подключение новых источников удержания.
3	0	Для старых организаций – это сигнал к принятию радикальных решений. Для новых организаций – это обычная ситуация борьбы за выживание.
4	10 – 20	Нормальная ситуация в условиях рынка.
5	100 – 200	Благоприятствующая ситуация в условиях рынка
6	300 – 400	Организация находится в искусственно льготных условиях. Так долго продолжаться не может, и за этим последует неминуемый кризис.
7	500 – 1000	Организацию следует немедленно ликвидировать

ПРИ РАБОТЕ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЧЕТЫРЕ СТРАТЕГИИ:

- **Пассивно-индивидуальная.** Пассивно-индивидуальная стратегия основана на ожидании партнеров и предложений, на заполнении свободных ниш в деятельности сторонних организаций. Внешняя среда сужается до 1-2 партнеров. В связи с малой диверсификацией велик уровень предпринимательского риска, следовательно, перспективы непредсказуемы.
- **Пассивно-коллективная.** Пассивно-коллективная стратегия основана на заинтересованности государства или какого-либо общества в развитии определенной сферы производства товаров, услуг, информации, знаний в какой-либо области. Пример – сателлиты естественных монополий. Называется «идти в колее». Риск минимален, доходы средние, время деятельности 3-5 лет. Необходимо избегать бездействия.
- **Активно-индивидуальная.** Активно-индивидуальная стратегия – это стратегия постоянного поиска фирмой своей ниши в науке, технологии и информации.
- **Активно-коллективная.** Активно-коллективная стратегия предполагает создание руководителем собственной инфраструктуры под собственную организацию (организацию - лидер).

Закон развития. Развитие понимает под собой качественное изменение организационной системы. Изменения распространяются на состав, размер, внутриорганизационные процессы.

Для процесса развития характерны два состояния:

- эволюционный
- революционный.

Процесс развития может быть:

- регрессивным и
- прогрессивным.

Развитие организаций обуславливается следующими факторами:

- ✓ изменениями внешней среды (экономика, политика, культура и т.п.);
- ✓ изменениями внутренней среды (ротация кадров, изменения технологий);
- ✓ потребностями человека и общества (самореализация человека, прибавочный продукт для общества);
- ✓ старением и износом материальных элементов (оборудование, человек, технологии);
- ✓ изменениями экологии;
- ✓ техническим прогрессом;
- ✓ глобальным состоянием мировой цивилизации.

Закон развития реализуется через

принципы:

- Принцип адаптации.
- Принцип инерции.
- Принцип эластичности.
- Принцип сменяемости, непрерывности.
- Принцип стабильности.
- Принцип динамического равновесия.

Закон информированности – упорядоченности

гласит:

Чем большим количеством информации о внешней и внутренней среде владеет система, тем эффективнее её стремление к упорядоченности и самоорганизации.

Значение закона сводится к следствиям:

1. Чем чётче сформулированы задачи и организована система, тем устойчивее она функционирует.
2. Чем быстрее растает сложность организационной системы, тем быстрее растет количество необходимой для её эффективного функционирования информации.
3. Неупорядоченная информация приводит к дезорганизации, при этом большое значение имеет не только её объем, но и качество (достоверность, релевантность, полнота, актуальность, ценность).

Управленческая информация — это часть данных, несущих в себе новизну и полезность для принятия специалистом обоснованного решения.

Информация представляет важнейший элемент информационной среды управления (ИСУ). Кроме нее ИСУ включает:

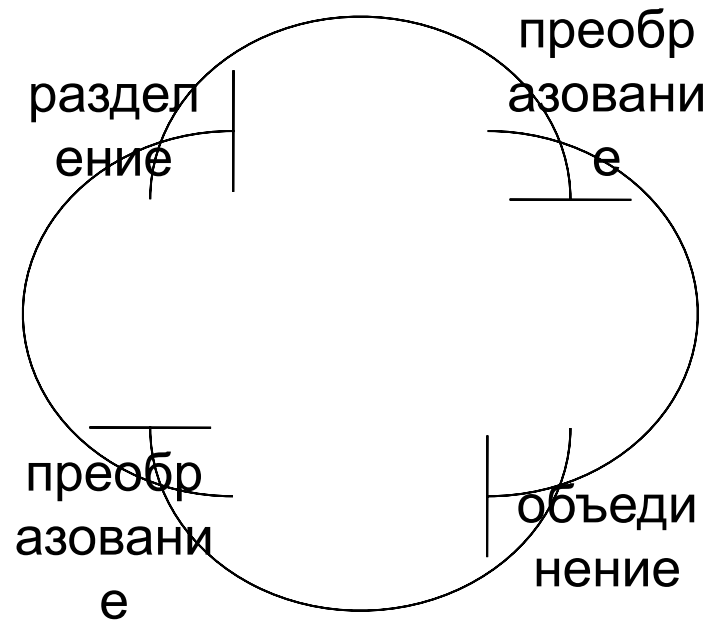
- ✓ информационные технические средства управления (компьютер, телефон, факс и др.),
- ✓ технологии,
- ✓ профессионализм работников аппарата управления и работников сферы производства,
- ✓ общую культуру управленческих отношений,
- ✓ систему документооборота.

Характеристики управленческой информации

- объем
- достоверность
- ценность
- насыщенность
- открытость

ЗАКОН ЕДИНСТВА, АНАЛИЗА И СИНТЕЗА

Закон единства: каждая материальная система: живой организм, социальная организация (предприятие, учебное заведение и др.) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования в результате постоянного изменения своей структуры или функций. Эти изменения идут в следующем цикле:



В практике
реализации закона
единства анализа
и синтеза имеется
3 варианта:

руководитель и
подчиненные
ничего не знают о
законе единства
анализа и синтеза

руководитель
знает
о законе, а его
подчиненные нет

руководитель и
подчиненные
знают
о законе единства
анализа и синтеза

Закон гармонии или композиции и пропорциональности

В окружающем нас мире все приспособлено для совместного сосуществования. Все лишнее, избыточное постепенно уходит, а недостаточное постепенно развивается, достигая некоторого временного равновесия — гармонии. В таких случаях говорят о центростремительных (объединительных) и центробежных (разъединительных) процессах.

Закон композиции и пропорциональности относится к объективным законам организации

3 варианта
реализации:

руководитель и
подчиненные
ничего не знают о
законе

руководитель
знает о законе ,
а подчиненные
нет

руководитель и
подчиненные
знают о законе
композиции и
пропорционально
сти

3. СПЕЦИФИЧЕСКОЕ И ОСОБЕННОЕ В СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЗАКОНЫ

*Принципы оптимизации деятельности
людей, специфические законы*

*В теории организации принципы имеют две
направленности:*

- ✓ принципы организации организаций,
- ✓ принципы организации людей.

1. Принципы организации организаций

- Для каждой организации существует наилучшая и только ей присущая организационная структура.
- Для каждой организации существует минимальный кпд (коэффициент полезного действия) или эффективность, при которой организация должна быть ликвидирована или «заморожена».
- Для каждой организации развитие социальной сферы увеличивает производительность труда как за счет повышения эмоционального уровня работника, так и за счет большего изобретательства (генерации идей).

2. Принципы организации людей

- *Процессы восприятия и запоминания необходимо приближать к процессу мышления.*
- *Для эффективного осмысления нового необходимо иметь больше знаний по данной тематике.*
- *Любой человек видит в тексте или слышит в беседе ту информацию, на которую он настроился и к которой приготовился.*
- *Первая информация о каком-либо событии является более устойчивой, чем вторичная.*
- *Доходчивость сообщения будет выше при использовании нескольких форм подачи одной и той же информации.*