



Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургская академия
Следственного комитета Российской Федерации»



Психологические характеристики организации

Подготовил: доцент кафедры
юридической психологии и
педагогике, кандидат
психологических наук Е.А.
Варфоломеева

Вопросы лекции

1. Сущность понятия организация
2. Современные теории организации
3. Организационная структура
4. Организационная культура

Сущность понятия организация

Организацию (от позднелат. organize – сообщаю стройный вид, устраиваю) определяют как:

- 1) разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил;
- 2) внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия относительно автономных частей системы, обусловленную ее строением;
- 3) одну из общих функций управления, совокупность процессов и (или) действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого (структурными элементами системы).

Организациями традиционно называют институты, объединяющие людей для достижения определенных целей.

Организации обладают набором следующих родовых признаков:

- 1) наличие целей существования и развития, внутренней структуры, особой культуры;
- 2) постоянное взаимодействие с внешней средой;
- 3) использование человеческих, материальных и иных ресурсов.

Признаки организации

1. Организация – это **объединение людей**, выполняющих специфические функции и роли в ней;
2. Организация создается и существует для **достижения общей цели**, объединяющей людей для реализации определенных потребностей и интересов;
3. **Совместная деятельность** для достижения общей цели осуществляется в различных формах взаимодействия (совместное выполнение работ, их координация, обмен информацией и т.д.). Эти формы в каждой конкретной организации зависят от ее целей, видов деятельности, разделения труда и других факторов. Взаимодействие способствует формированию организации как единого целого, имеющего качественно новые свойства, не сводимые к сумме свойств входящих в него частей (синергетический эффект);
4. Организация имеет определенные **границы**, позволяющие ей существовать автономно от других организаций. Эти границы определяются видом деятельности, численностью работающих, капиталом, производственной площадью, территорией, материальными ресурсами и т.д. Границы организации закрепляются в документах (устав, учредительный договор, положение).

Признаки организации по М. Мескону

1. Наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью этой группы;
2. Наличие, как минимум, одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы;
3. Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели

Классификации организаций

1. По степени формализации отношений в организации:

Формальные – специально созданные группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей

Неформальные - группы, возникающие спонтанно, но в которых люди вступают во взаимодействие очень часто. Неформальные организации существуют почти во всех формальных организациях.

2. В зависимости от выполняемых ими функций и целей.

1. **Производственные или экономические** – производят товары, оказывают услуги, обеспечивают материальное существование общества;

2. **Поддерживающие** – ориентированы на социализацию индивидов для выполнения ими соответствующих ролей в организации или обществе (церковь, школа, здравоохранение, благотворительность);

3. **Адаптивные** – создают знания, разрабатывают и проверяют теории (обеспечивают информационную интеграцию общества);

4. **Политические** – осуществляют общую регуляцию, координацию и контроль ресурсов, людей, отдельных подсистем в обществе (государство, общественные организации).

3. По числу достигаемых целей:

1. Простые (преследующие хотя бы одну общую цель, разделяемую и признаваемую таковой всеми ее членами).
2. Сложные (имеющие набор взаимосвязанных целей).

Современные подходы к теории организаций

процессный подход

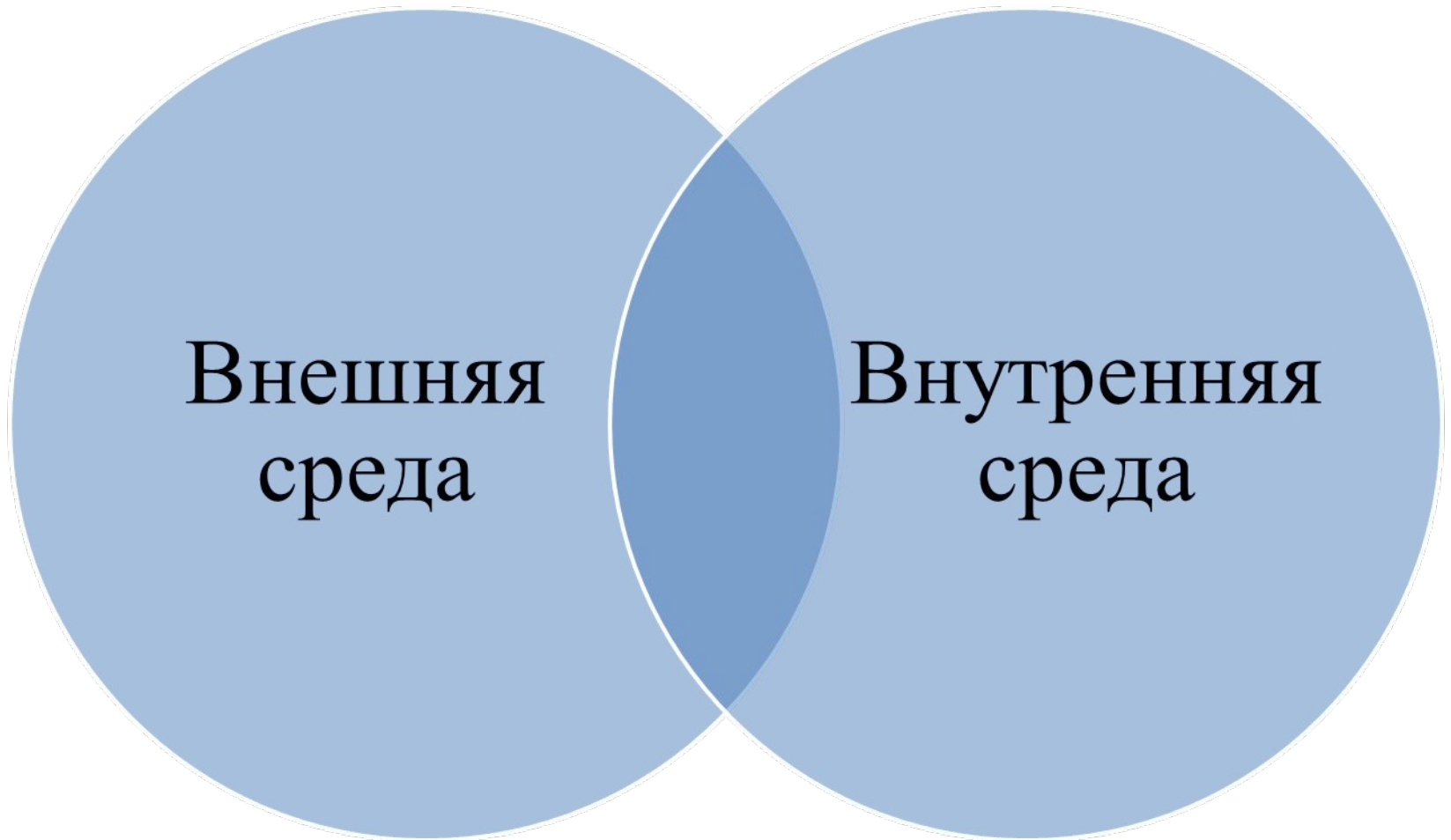
системный подход

ситуационный подход

- Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций. Основными функциями считаются функции планирования, организации, мотивации и контроля. Коммуникации и принятие решений считаются связующими процессами, поскольку они требуются для реализации всех четырех функций.
- Системный подход рассматривает организацию как открытую систему, состоящую из нескольких взаимосвязанных подсистем. Основные подсистемы - люди, структура, задачи и технологии, должны быть ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.
- Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией. С точки зрения данного подхода не существует единого «лучшего способа» управления организацией. Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который ей более всего соответствует.

Организационная структура

Характеристика организации как открытой системы



Основные характеристики внешней среды организации

Взаимосвязанность факторов внешней среды

Сложность внешней среды

Подвижность внешней среды

Неопределенность внешней среды

Внутренние переменные организации

Цели

Задачи

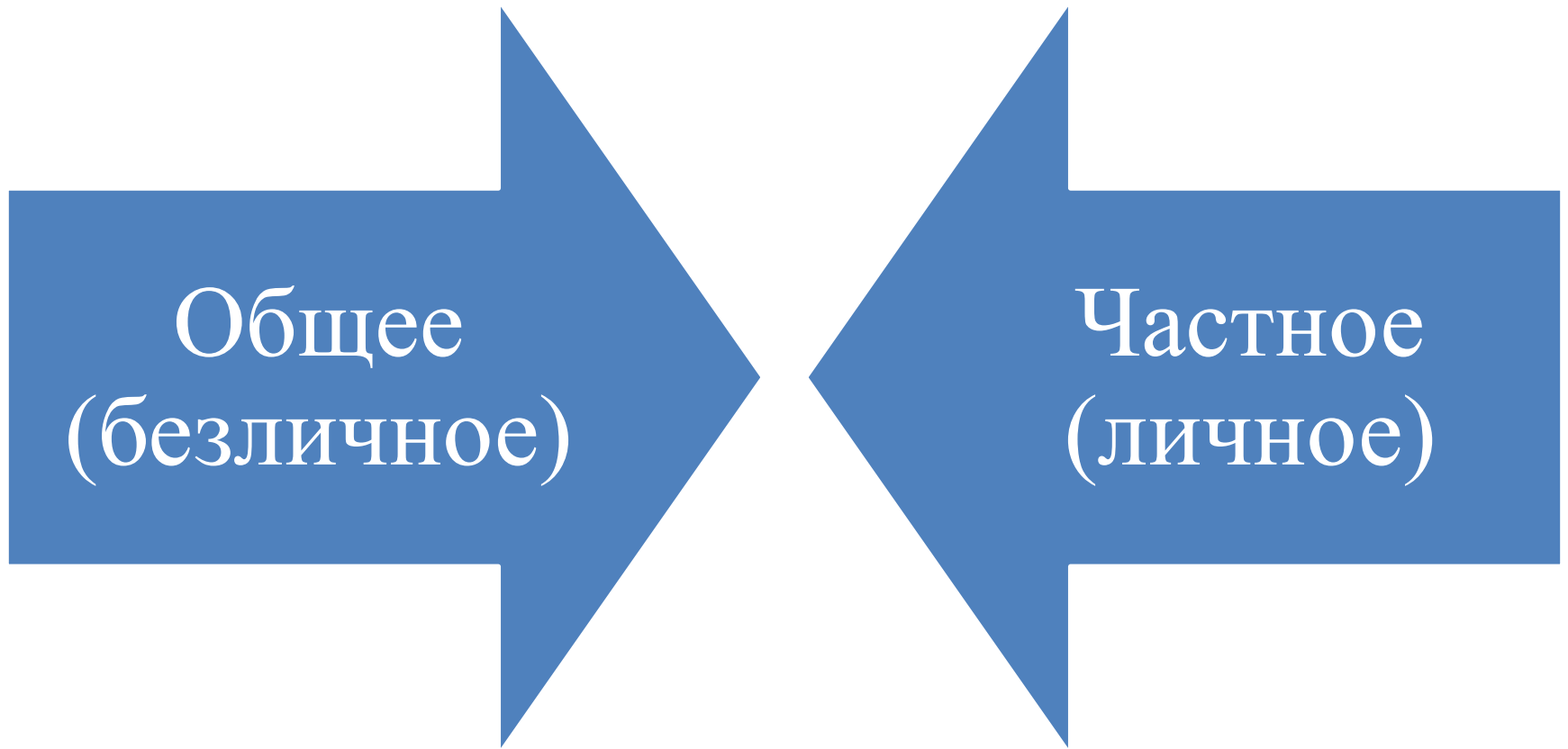
Технология

Структура

Люди (персонал)

В ходе своего развития и существования организация сталкивается с противоречиями между личным и безличностным, общим и частным. Таким образом, каждый человек оказывается включенным в сложную сеть заданных априорно отношений, представляющих собой официальную структуру статусов, программу деятельности и совокупность норм и правил, предписанных данной организацией, называемой формальной.

Организация



Именно благодаря формальной организации все функциональные задачи (должности) оказываются распределенными между членами организации.

В свою очередь, должностные позиции образуют иерархическую структуру:

- 1) по сходству функциональных задач;
- 2) по принципу руководства – подчинения (каждая должность – ступень вертикальной лестницы, являющаяся одновременно высшей по отношению к предыдущей и низшей по отношению к следующей);
- 3) по принципу права принимать решения по отношению к нижележащей сфере.

Стратегия организации

Традиционно любая организация создается для стабильной и длительной деятельности. Но для настоящего периода потрясений перемены – это норма. Считается, что центральная задача менеджмента нового века заключается в том, чтобы превратить как можно больше организаций в такие, которые способны к переменам.

Для этого требуется следующее:

- 1) политика, направленная на создание будущего;
- 2) методика поиска и прогнозирования изменений;
- 3) стратегия внедрения изменений как во внутренней, так и во внешней деятельности организации;
- 4) политика, позволяющая уравновесить изменения и обеспечить стабильность;
- 5) система ценностей и норм.

Миссия организации

Кто мы?

Чего мы хотим достичь?

Каким нормам и ценностям мы следуем?

Подсистемы организации



Подсистемы организации

- *Технологическая подсистема* поведения определяет индивидуальные действия и задачи персонала в связи с разделением труда в организации.
- Функцию соединения человека и техники осуществляет *формальная подсистема*, которая объединяет индивидов в единую организацию. Формальная подсистема базируется на правилах, определяющих поведение людей, занимающих в организации тот или иной статус. Эта подсистема опирается на широкие цели организации и необходимые для их достижения нормы поведения.

Подсистемы организации

- **Неформальная подсистема** поведения охватывает сферу прямых межличностных отношений добровольного характера. Их основа – негласные нормы, которые проявляются в ситуации свободного выбора.
- **Внеформальная подсистема** обеспечивает решение задач формальной подсистемы, но неформальными средствами. Это – своеобразный путь «срезания углов» при реализации задач соответствующих статусов посредством перемещения функций от одной должности к другой, перераспределения основных управленческих функций, в частности функций контроля, принятия решения.

Функции управления организацией

- **Функция планирования** состоит в том, чтобы обеспечить ясность ожиданий от конкретных людей и тем самым создать предпосылки для успешности совместных усилий и облегчить достижение поставленных задач и целей.
- **Функция организации.** Сущность данной функции состоит в создании и поддержании в организации системы ролей, которая, в свою очередь, обусловлена разделением труда и необходимостью кооперации усилий.
- **Функция контроля.** Цель контроля – выявить слабые места и ошибки, своевременно их исправить и не допускать повторения. Контролируется все – предметы, люди, действия.
- **Функция регулирования.** Это последняя из основных функций, посредством которой достигается поддержание управленческих процессов в рамках, заданных программой, регламентом, планом. Регулирование достигается через руководство и координацию.

Организационная культура

- совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации.

Структура организационной культуры

1. Мировоззрение - представления об окружающем мире, природе человека и общества, направляющие поведение членов организации и определяющие характер их отношений с другими сотрудниками, клиентами, конкурентами и т.д.
2. Организационные ценности, т.е. предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни сотрудников.

3. Стили поведения, характеризующие работников конкретной организации (специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации).

4. Нормы - совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам.

5. Психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками.

Таким образом, организация представляет собой сложную систему, функционирование которой обусловлено как внешними факторами, так и внутренними особенностями.

Задание

1. Организационная культура как управленческий ресурс.
2. Онтогенез организации.
3. Организационная культура преступных группировок.
4. Организационная власть и лидерство.
5. Командообразование.
6. Имидж организации.