

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ



ТЕМЫ КУРСА «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

1. Понятие организации, её сущность и признаки.
 2. Формальные и неформальные организации.
 3. Внешняя и внутренняя среда организации.
 4. Миссия и цели организации.
 5. Стадии существования и развития организаций.
 6. Объективные законы функционирования и развития организации.
 7. Организационная культура.
 8. Проектирование организаций.
- 



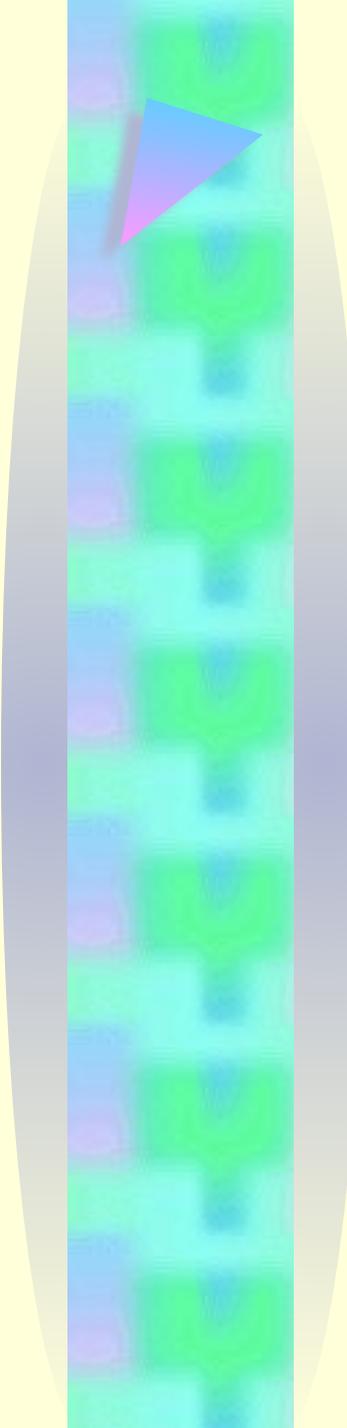
1. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ СУЩНОСТЬ И ПРИЗНАКИ

1. Понятие организации, его смыслы.
 2. Эволюция взглядов на сущность организации.
 3. Признаки организации.
 4. Отличительные особенности социальных организаций.
- 



1. Понятие организации, его СМЫСЛЫ.

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



**Организацию можно
определить как группу людей,
деятельность которых
специально координируется
для достижения сознательно
поставленной общей цели или
целей.**



Применительно к социальным объектам, которыми являются любые объединения людей, предлагаются, по меньшей мере, три смысла понятия "организация".

Во-первых, это искусственное объединение институционального (установленного) характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения какой-либо функции.





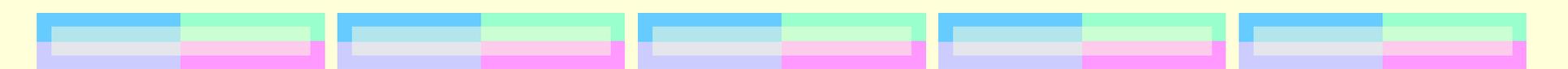
Во-вторых, данным термином можно обозначить определенную организационную деятельность, включающую в себя распределение функций, обязанностей и прав, налаживание связей, координацию и т.д.

В данном случае, организация - это процесс, связанный с сознательным воздействием на

предмет организации.

Здесь мы наблюдаем некоторое совпадение с понятием управления.



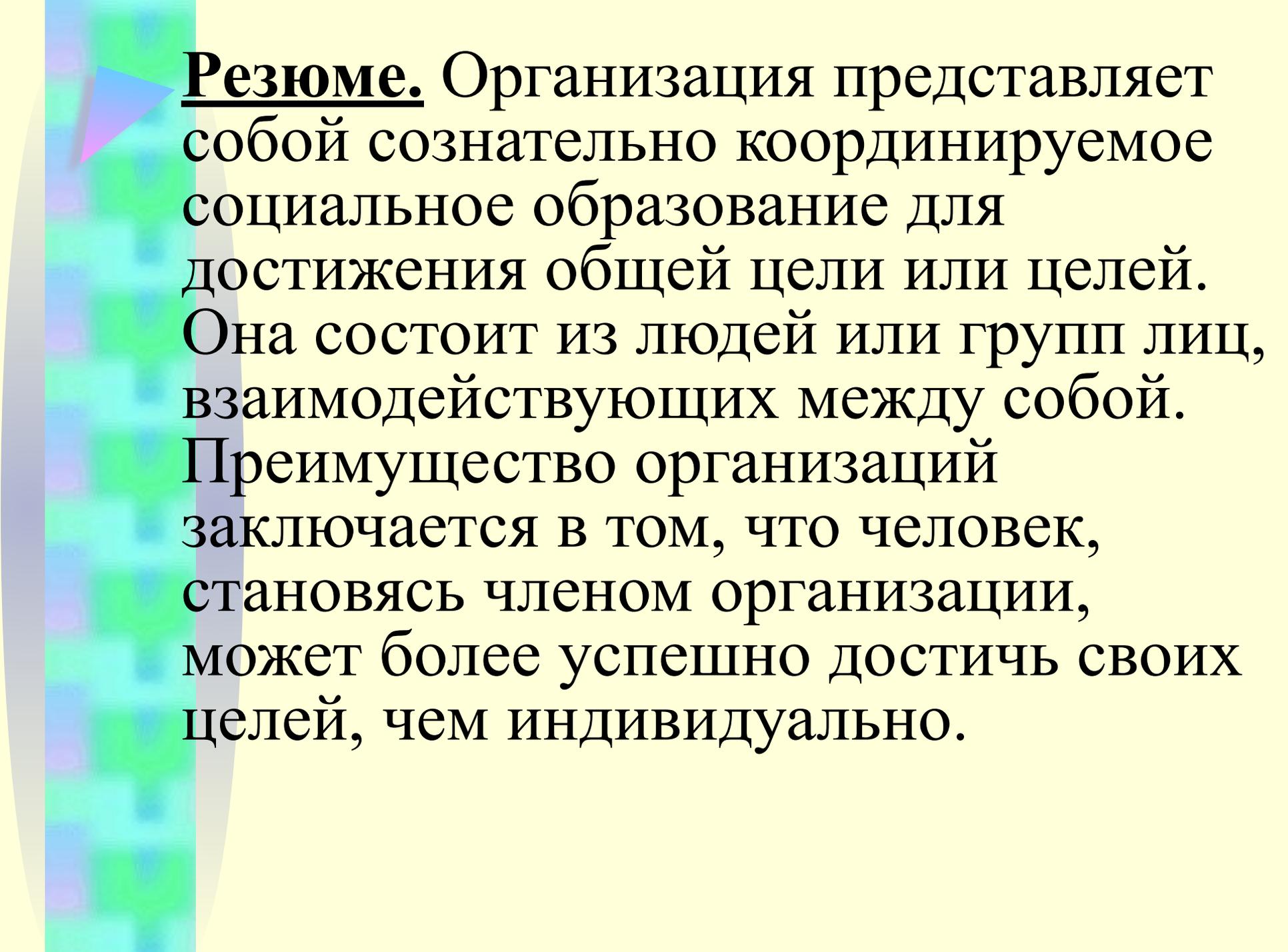


В-третьих, можно понимать как упорядоченность какого-либо объекта.

Тогда как под организацией понимают определенные структуры, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфический для каждого рода объектов.

Это понимание организации - политическая организация общества, эффективная организация; сюда же относятся формальные и неформальные организации.





Резюме. Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование для достижения общей цели или целей. Она состоит из людей или групп лиц, взаимодействующих между собой. Преимущество организаций заключается в том, что человек, становясь членом организации, может более успешно достичь своих целей, чем индивидуально.



ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ

НА

СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ



Основные концепции организации

Классическая теория

*Неоклассическая
теория*

*Организационного
потенциала*

Эволюционная теория

Институциональная теория

Предпринимательская теория

Теория выживания



Ф. Тейлор и его последователи (19 век) видели в организации наилучший способ добиться высокой эффективности труда. Этой задачи можно добиться с помощью разделения планирования работ и их выполнения.

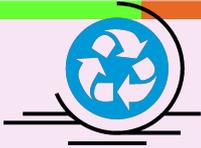




Кроме того, **Ф. Тейлор** предложил дифференцированную сдельную оплату труда, при которой рабочие получают заработную плату пропорционально своему вкладу в производство.

Предлагая такой вариант оплаты, автор считал, что основным фактором мотивации является возможность на **рабочем месте зарабатывать деньги.**





Функциональное руководство группой по Ф.У. Тейлору

**Департамент
планирования**

Цех

Служащий по
порядку и
направле
нию
работы

Служащий по
инструкц
иям

Служащий по
времени и
стоимости

Служащий по
соблюден
ию
цеховой
дисципли
ны

Началь
ник
смены

Руководи
тель по
нормирован
ию

Прием
щик

Руководи
тель
ремонт
ной
мастерс
кой

Рабочий

**Классическая
теория
организации**



В начале XX века промышленное производство сталкивается с усложнением организационных структур и их разнообразием. Ответом на такой практический запрос стали работы **Г. Файоля**. Он предложил три группы принципов организации – **структурные принципы, принципы процесса и принципы конечного результата.**





Структурные принципы

обеспечивают основные направления для создания системы взаимосвязанных задач, прав и ответственности.

К ним относятся:

- разделение труда, как между исполнителями, так и между руководителями и исполнителями;





- единство цели и руководства, в соответствии с которым деятельность, имеющая общую цель, должна производиться по единому плану и управляться одним руководителем; соотношение централизации и децентрализации; соотношение власти и ответственности.





Принципы процесса объясняют действия руководителя при общении с подчиненными. Соотношение таких ценностей как справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, корпоративный дух, единство команд и подчинение главному интересу.





*Принципы конечного
результата определяют
желаемые характеристики
организации.*

**Это: порядок, стабильность,
инициатива.**





Группировка принципов А. Файоля

| <i>Структурные принципы</i> | <i>Принципы процесса</i> | <i>Принципы конечного результата</i> |
|---|------------------------------|--------------------------------------|
| Разделение труда | Справедливость | Порядок |
| Единство цели и руководства | Дисциплина | Стабильность |
| Соотношение централизации и децентрализации | Вознаграждение персонала | Инициатива |
| Власть и ответственность | Единство команд | |
| Цель | Подчинение главному интересу | |

Классическая
я
теория
организации



Бюрократическая теория М. Вебера

Основы бюрократической теории организации содержатся в работах М. Вебера. В его понимании бюрократия - это форма правления с жестко отработанными процедурами. Такая схема организации гарантирует предсказуемость поведения наемных работников.





М. Вебер определяет пять основных принципов построения и существования бюрократической организации.

1. Высокий уровень квалификации исполнителей и жесткое разделение труда. Исполнители несут полную ответственность за эффективность своих действий.





2. Каждое задание выполняется в соответствии с общими требованиями организации с целью наилучшей координации.

3. Каждый сотрудник или руководство подразделений отвечает перед руководителем за свои действия или действия подчиненных. Власть руководителя обеспечивается иерархическим принципом.





4. Полное соблюдение дистанции между руководителем и подчиненными и между сотрудниками в целом.

5. Найм на работу должен основываться на уровне квалификации и быть защищенным от произвольного увольнения. Соответственно продвижение по службе основано на старшинстве и достижениях.





Универсальная теория формирования организаций, которая получила название **"теория Гласиер"** по месту своего создания (Гласиеровская металлическая компания, Лондон) была создана в 50 - е годы XX века как ответ на возросший уровень социальных требований к работе после Второй мировой войны.



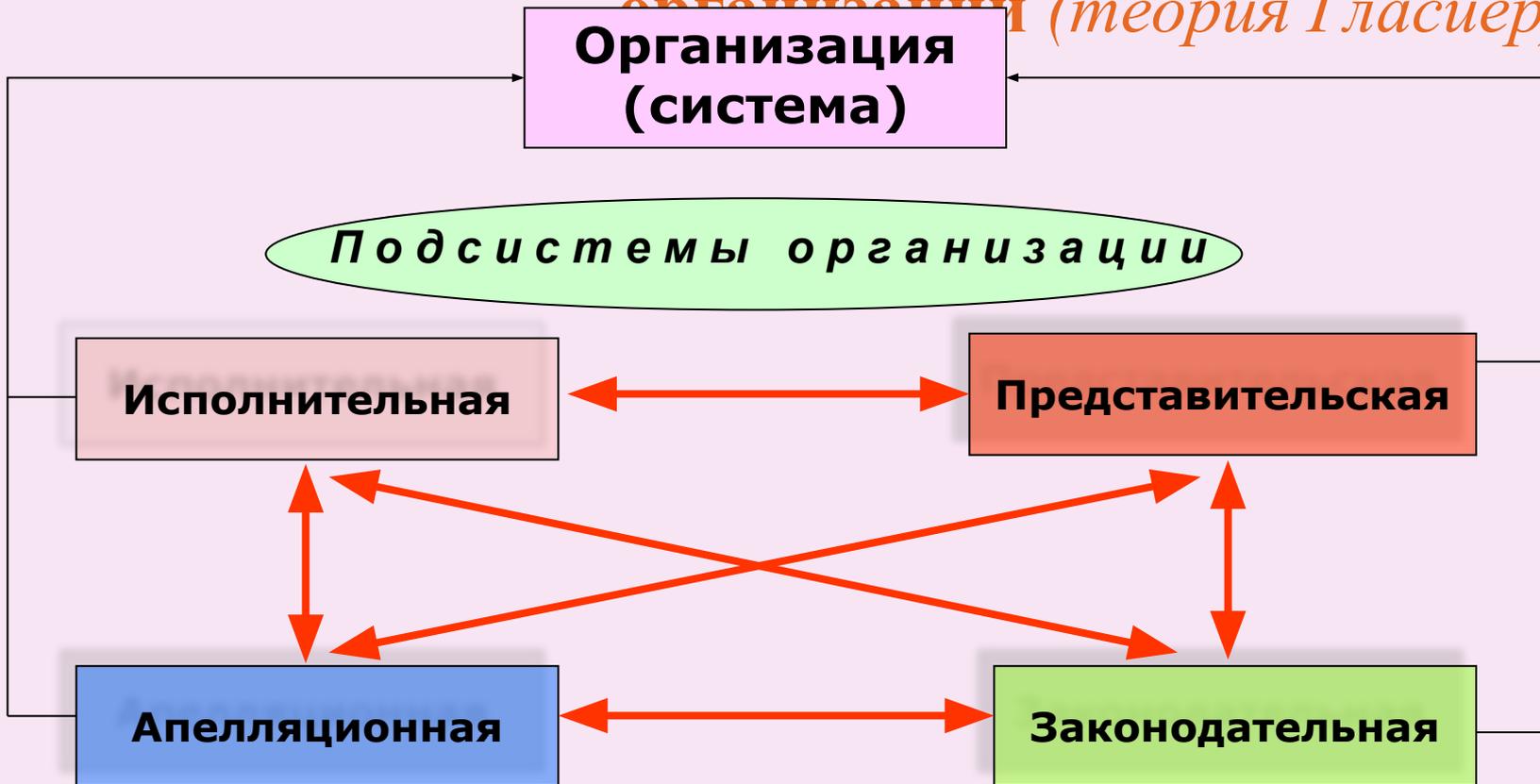


Эта теория выделяет существование, по меньшей мере, **четырёх подсистем** в каждой организации:

- **исполнительной,**
 - **апелляционной,**
 - **представительской,**
 - **законодательной.**
- 



Универсальная теория формирования организаций (теория Гласиера)



СИСТЕМА – набор взаимосвязанных и взаимозависимых частей, составленных в таком порядке, который позволяет воспроизвести целое

Классическая
теория
организации



Современные направления теоретических разработок отражают изменившиеся условия функционирования организаций. Это вызвано ориентацией на новейшие технологии, расширением информационного поля, проблемой рискованных инвестиций, преобладанием стратегического подхода в управлении. **Можно выделить несколько наиболее актуальных направлений:**





1. Реинжиниринг, т.е. перестройка на современной информационной и технологической основе организации производства и управления.

Как пример такого подхода может служить возможность деятельности комплексных целевых команд, сочетание линейного и программного руководства и многое другое.

Управленческий механизм настраивается на овладение рынком.





2. Концепция внутренних рынков корпораций (или организационных рынков). В данном случае речь идет о перенесении закономерностей и принципов рыночного хозяйства во внутреннюю среду корпораций.

Согласно этой концепции подразделения, имеющие экономическую свободу внутри предприятий, будут быстрее развиваться на основе внутренней конкуренции, изменять спектр услуг и товаров в соответствии с требованиями внутреннего и внешнего рынка.

Эти процессы найдут отражение и в демократизации внутренней среды организации.





3. Теория альянсов - ассоциативных форм организации и управления.

Новая корпоративная модель предусматривает расширение кооперации среди конкурентов, поставщиков и потребителей. Компании соединяются для того, чтобы использовать те рыночные возможности, которые для отдельных членов альянса реализовать невозможно.





4. Особое внимание уделяется проблеме всестороннего развития человеческих ресурсов.

Отношение к людям как к ведущему ресурсу, основному капиталу, а не как к издержкам производства становится едва ли не центральной идеей теории организации.





Резюме.

В развитии взглядов на организацию в историческом аспекте можно проследить тенденцию перехода от жестко структурированных экономических систем, подчиняющих поведение работника сугубо технологическим целям и задачам, к системам, учитывающим интересы работника и оставляющим для него определенную свободу воли и реализации собственных потребностей.





Признаки организации.

Первое, что отличает организацию - это наличие целей.

Наличие целей позволяет выполнить основное предназначение организации - прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий участников, которые ее обеспечивают.





Второе – наличие координирующего центра, в роли которого и выступают управленческие структуры.

В организации, в отличие от свободных объединений, всегда присутствует внутреннее управление, которое определяет цели и задачи организации, планирует и организует деятельность по выполнению этих задач, контролирует соответствие результатов работы поставленным целям.





Третье.

Для того чтобы организация состоялась, необходим определенный минимум участников.

Организации могут состоять от нескольких человек до нескольких тысяч.

Чем больше участников организации, тем сложнее ее структура.





Четвертым признаком организации будет обособленность ее границ, отделяющих ее от других структур.

Как правило, организация представляет собой систему со своей совокупностью элементов, внутренними связями между ними и четко очерченными границами.





Резюме.

Таким образом, признаками, отличающими организацию от других социальных объектов, будут те, которые выделяют ее из окружающей среды и структурируют в законченную систему.





ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Условно социальной можно назвать организацию в социальной сфере.

Чем она отличается от других?

Прежде всего, тем, что такие организации направлены на реализацию социальных потребностей людей - образование, социальную защиту, здравоохранение и т.д.





Социальная организация более подвержена корреляции внешней средой и должна быть более мобильной, инновационной и ориентированной на развитие.

