



Лекция 4.

Организация как социально-экономическая система

План лекции:

4.1. Виды организаций.

4.2. Классификация организаций.

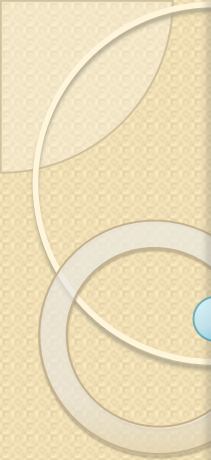
4.3. Необходимость управления организацией.

4.4. Организация как социально-экономическая система.



4.1. Виды организаций

Организации возникли достаточно давно и по мере развития человеческого общества неуклонно разрастались, усложнялись, приобретали все большее значение в жизни людей. В самой простой формулировке **организация** – это группа людей, действующих совместно для достижения общих целей. Для успешного достижения этих целей деятельность людей в группе должна координироваться. Поэтому организацию можно рассматривать как группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.



Неформальная организация — спонтанно возникающая группа людей, достаточно регулярно вступающих во взаимодействие друг с другом.

Формальная организация — организация, обладающая правом юридического лица, цели деятельности которой закреплены в учредительных документах, а функционирование — в нормативных актах, соглашениях и положениях, регламентирующих права и ответственность каждого из участников организации.

Формальные организации подразделяются на:

- ▣ **Коммерческие организации** — организации, деятельность которых направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.
- ▣ **Некоммерческие организации** — организации, не имеющие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками организации.

Юридическое лицо – это организация, которая:

- имеет обособленное имущество в собственности, в хозяйственном ведении, в оперативном управлении;
- отвечает имуществом по своим обязательствам;
- может от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права;
- может быть истцом и ответчиком в суде; имеет самостоятельный баланс или смету.



Неформальные организации существуют внутри всех формальных организаций, за исключением, может быть, очень маленьких (в частности, в форме межличностных неформальных групп). Они существенно влияют на многие стороны управления формальными организациями. Говоря о неформальных организациях, их обычно так и называют. Далее термин «организация» мы будем употреблять лишь по отношению к формальным организациям.

4.2. Классификация организаций

Организации могут быть классифицированы по следующим признакам :

- форма собственности:
 - частная;
 - государственная;
 - муниципальная;
 - общественная;
- целевое назначение:
 - производство продукции;
 - выполнение работ;
 - оказание услуг;
- широта производственного профиля:
 - специализированные;
 - диверсифицированные;

- 
- характер сочетания науки и производства;
 - научные;
 - производственные;
 - научно-производственные;
 - число стадий производства:
 - одностадийные;
 - многостадийные;
 - расположение предприятия:
 - на одной территории;
 - на одной географической точке;
 - на разных географических точках;
 - организационно-правовая форма:
 - коммерческие;
 - некоммерческие.

Классификация организаций по организационно-правовым формам

*Коммерческие организации
подразделяются следующим образом:*

- хозяйственные товарищества (полное товарищество, товарищество на вере);
- **хозяйственные общества:**
 - акционерное общество (открытое АО, закрытое АО);
 - общество с ограниченной ответственностью;
 - общество с дополнительной ответственностью;
- **производственный кооператив (артель);**
- **государственные и муниципальные предприятия:**
 - на праве хозяйственного ведения;
 - на праве оперативного управления (федеральное казённое предприятие).

Некоммерческие организации:

- потребительский кооператив (союз, общество);
- фонды;
- общественные и религиозные организации (объединения);
- учреждения;
- объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

В дальнейшем под словом **организация** или **предприятие** подразумевается **формальная коммерческая организация**.



4.3. Необходимость управления организацией

Горизонтальное разделение труда

Горизонтальное разделение труда приводит к тому, что каждый работник превращается в частичного работника. Иными словами, он производит не готовый продукт, а только выполняет некоторые операции, необходимые для получения готового продукта. Чтобы готовый продукт был в конечном счете получен, действия всех частичных работников должны, как это отмечалось выше, координироваться, т. е. необходимо управление.

Вертикальное разделение труда

Поскольку работа в организации разделяется на составные части, выполняется за счет совместных усилий многих людей и нуждается в управлении, кто-то должен это управление осуществлять. Если в состав организации входит достаточное количество работников и групп, деятельность которых следует координировать, то и координаторов будет много. А это означает, что в среде координаторов тоже возникает разделение труда и что их деятельность тоже придется координировать. Так, в организации появляются люди, задача которых сводится к координированию многочисленных координаторов-управленцев. Понятно, что работа, которую будут выполнять руководители, координирующая непосредственно исполнителей, будет заметно отличаться от работы их начальников.



Наличие управления как неотъемлемого элемента деятельности сложной организации не зависит от природы организации. Общая структура и характер процесса управления будут одинаковы для благотворительного общества и для криминальной полиции, для церкви и для армии, для государственного социалистического предприятия и частной компании. Однако в центре нашего рассмотрения будут находиться прежде всего организации особого типа — **фирмы.**

Под фирмой мы будем понимать **любую организационно-хозяйственную единицу, которая осуществляет деятельность в условиях рыночного окружения и ставит перед собой коммерческие цели, т. е. цели, связанные с получением прибыли.**

4.4. Организация как социально-экономическая система

Организации – это открытые социально-экономические системы.
Особенности социально-экономических систем:

- изменчивость (нестационарность) отдельных параметров системы и стохастичность ее поведения;
- уникальность и непредсказуемость поведения системы в конкретных условиях и вместе с тем наличие у нее предельных возможностей, определяемых имеющимися ресурсами;
- способность противостоять разрушающим систему тенденциям;
- способность адаптироваться к изменяющимся условиям;
- способность изменять свою 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.





Менеджмент как процесс управления организацией применяется во всех сферах деятельности организации. Спектр выполняемых управленческих действий настолько широк, что в теории управления принято объединять их в отдельные виды.

Под функцией управления понимают обособившиеся виды управленческой деятельности, различные направления управленческого воздействия управляющей системы на управляемый объект.

Впервые функции управления выделил Анри Файоль (1841–1925). Среди них можно назвать следующие операции:

- технические (производство, выделка и обработка);
- коммерческие (покупка, продажа, обмен);
- финансовые (привлечение средств и распоряжение ими);
- страховые (страхование и охрана имущества и лиц);
- учетные (бухгалтерия, калькуляция, учёт, статистика и т. д.);
- административные (предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль).

Существуют следующие функции управления:

Прогнозирование – определенная система вероятностной оценки характера изменения целей и возможных направлений развития управляемого объекта в соответствии с имеющимися ресурсами организации.

Планирование – это центральная функция управления. Планирование предполагает постановку целей и задач системы управления и организации в целом путем определения метода и средств их достижения. Эта функция пронизывает все виды управленческой деятельности и стадии процессов структурных звеньев любой организации. В условиях рынка планирование становится непрерывным, циклично повторяющимся процессом разработки эффективных путей и методов развития и функционирования организации.



Организация – определение и распределение объема работ по реализации поставленных целей с учетом характера взаимоотношений между управленческими и производственными звеньями по созданию условий для достижения целевой функции фирмы (компании).

Регулирование – предвидение и устранение возможных отклонений в ходе протекающего процесса от основных показателей. Эта функция направлена на обеспечение запланированной согласованности и пропорциональности развития и функционирования отдельных элементов управляемого объекта.

Мотивация – побуждение работника к активной деятельности по достижению целей организации с помощью системы стимулов. Данная функция основывается на удовлетворении сложной структуры потребностей человека в соответствии с действием закона о возвышении потребностей.



Координация — необходимое согласование действий в работе всех структурных элементов организации. Имеет целью обеспечение ритмичности и непрерывности для достижения эффективности взаимодействия всех звеньев управления.

Контроль — проверка количественного и качественного соответствия планируемого процесса ранее запланированным заданиям, решениям, нормам и показателям.

Функциональное строение системы управления





Спасибо за внимание!