План работы

* 1 Организационные системы

1 . Организация как система, организационные отношения 2

2 Общие понятия систем. Классификация 5

* 2 Самоорганизация и самоуправление

1 Регламентация и самоорганизация в процессе управления 9

2 Виды самоорганизации 10

3 Основные элементы самоуправления 11

4 Основные элементы самоорганизации 12

5 Схемы коммуникаций при самоорганизации 13

* 3. Тесты 14
* Список использованной литературы 16

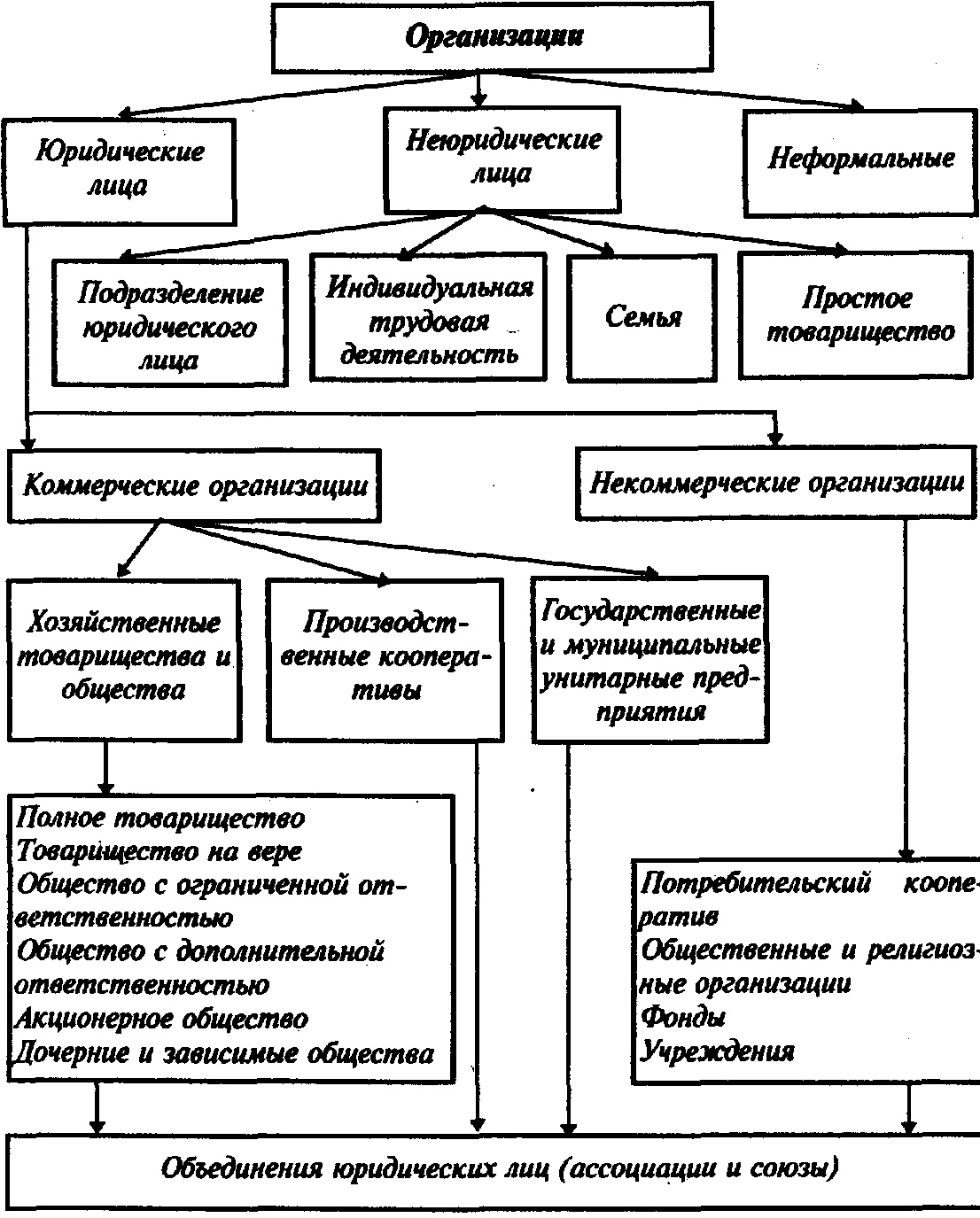
# Организационные системы

***1. Организация как система, организационные отношения.***

***Организация*** *—* это одно из самых древних общественных образовании на Земле. Так, по сведениям археологов, при раскопках древнего Шумера (существовавшего ок. 3 тыс. лет до н.э.) были найдены глиняные таблички, на которых записаны сведения о коммерческой деятельности организованных групп людей.

Развитие организаций шло медленно, постепенно накапливался опыт их создания, появлялись известные в мире заводы, фабрики; талантливые руководители, фабриканты, заводчики и т.д. Постепенно расширялся состав общественных организаций. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают Фредерику Тейлору (США), который в 1911 г. опубликовал книгу «Принципы научного управления». С этого времени устойчивый общественный интерес к управлению социальными системами способствовал развитию всех направлений научных исследований в данной сфере, в том числе и организаций. Постепенно в наборе управленческих наук формируется новое научное направление — теория организации (рис. 1.1).

Новый Гражданский кодекс РФ (далее ГК) внес существенные изменения в перечень форм построения юридических лиц и в ус­ловия их функционирования. В табл. 1.1 приведены названия вновь введенных и постепенно упраздняемых форм построения организаций. В современном виде типология организаций может быть представлена схемой рис. 1.1.



**Рис. *1.1. Типология организаций***

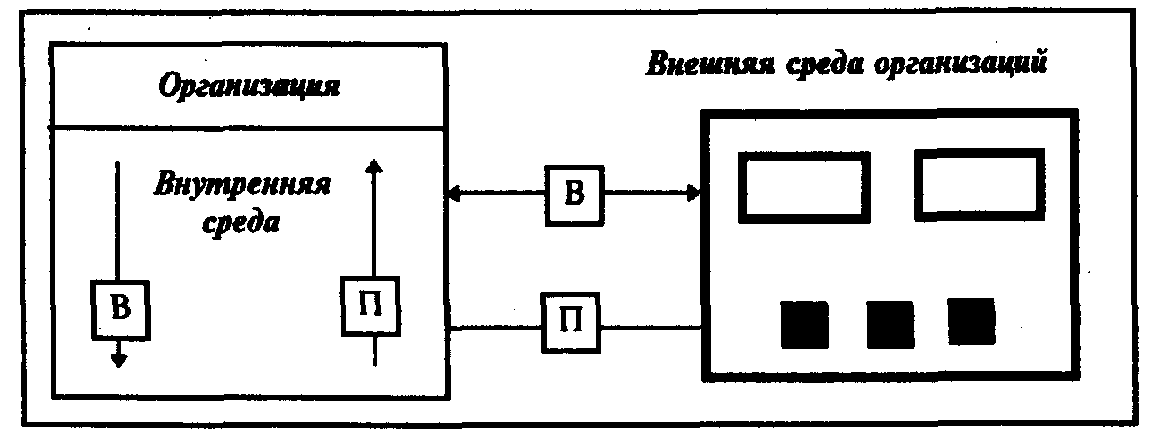
***Таблица 1.1.*  Введенные и упраздняемые *формы организаций***

|  |  |
| --- | --- |
| *Введенные формы* | *Упраздняемые формы* |
| Полное товарищество как юриди­ческое лицо Товарищество на вере Дочерние и зависимые общества Общество с ограниченной ответ­ственностью Общество с дополнительной от­ветственностью Производственные кооперативы | Полное товарищество как не­юридическое лицо Смешанное товарищество  Товарищество с ограниченной ответственностью Индивидуальное (семейное) ча­стное предприятие |

Термин «**организация**» имеет множество производных, например, организация производства, организованный человек, орга­низатор, профсоюзная организация, дезорганизация и др.

***Организация производства*** *—* это форма, порядок соединения труда с вещественными элементами производства в целях обеспечения выпуска высококачественной продукции, достижения высокой производительности труда на основе лучшего использования производственных фондов и трудовых ресурсов.

***Организационные отношения*** *—* это взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне нее (рис. 1.2) при создании, функционировании, реорганизации и разрушении организации.



***Pиc.1.2. Среда организационных отношений***

(В **-** взаимодействие, П - противодействие)

Организационные отношения могут быть трех уровней:

• здравого смысла;

• взаимного уничтожения;

• заранее спроектированного взаимодействия.

Внешняя среда включает условия и организации, в том числе политические, экономические и экологические условия; конкурирующие организации, поставщиков и потребителей, социальную инфраструктуру и тд. Так, для учебного института внешней средой будет город, где он расположен, отношение общества к образованию и др. Внешние организационные отношения возникают с чиновниками различных муниципальных и федеральных служб, спонсорами, поставщиками и потребителями и т.д. Внутренней средой для учебного института являются все его подразделения, в том числе кафедры, деканаты, хозяйственные службы, персонал, студенты.

Создание благоприятной атмосферы взаимодействия организации с внешней средой и во внутренней среде — это задача профессионального управления.

Город со множеством организаций также имеет внешнюю и внутреннюю среду. Методология деятельности специалиста по организации не зависит от интеграции (сложности) организации.

В организации может быть вертикальное (по уровням управ­ления) и горизонтальное (по выполняемым функциям) разделение труда.

**2. Общие понятия систем. Классификация**

Основой теории организации является теория систем.

***Система —*** это целое, созданное из частей и элементов, для целенаправленной деятельности.

Признаки системы: множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связей между ними, целост­ность и единство элементов, структура и иерархичность, относи­тельная самостоятельность, четко выраженное управление.

Система может быть большой и ее целесообразно разделить на ряд подсистем.

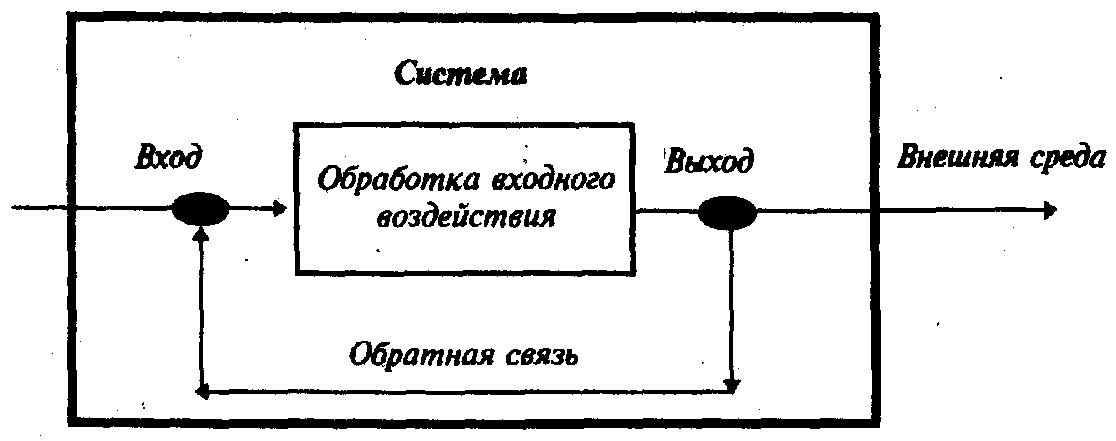
***Подсистема*** *—* это набор элементов, представ­ляющих автономную внутри системы область (например, эконо­мическая, организационная, техническая подсистема).

Свойства систем:

• система стремится сохранить свою структуру-это свойст­во основано на объективном законе организации — зако­не самосохранения (см. гл. 3);

• система имеет потребность в управлении (существует на­бор потребностей человека, животного, общества, стада животных и большого социума);

• в системе формируется сложная зависимость от свойств входящих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойствами, не присущими ее элементам, и мо­жет не иметь свойств своих элементов). Например, при коллективной работе у людей может возникнуть идея, ко­торая бы не пришла в голову при индивидуальной работе; коллектив, созданный педагогом Макаренко из беспризорных детей, не воспринял воровства, матерщины, бес­порядка, свойственных почти всем его членам. Каждая система имеет входное воздействие, систему обра­ботки, конечные результаты и обратную связь (рис.1.3.).



***Рис. 1.3.* Схема *функционирования* системы**

Классификация систем может быть проведена по различным признакам, однако основной является группировка их в трех подсистемах: технической, биологической и социальной.

*Техническая подсистема*

Включает станки, оборудование, компьютеры и другие работоспособные изделия, имеющие инструкции для пользователя. Набор решений в технической системе ограничен, и последствия решений обычно предопределены. Например, порядок включения и работы с компьютером, порядок управления автомоби­лем, методика расчета мачтовых опор для ЛЭП, решение задач по математике и др. Такие решения носят формализованный характер и выполняются в строго определенном порядке. Профессионализм специалиста, принимающего решения в технической системе, опре­деляет качество принятого и выполненного решения. Например, хо­роший программист может эффективно использовать ресурсы ком­пьютера и создавать качественный программный продукт, а неква­лифицированный — может испортить информационную и техниче­скую базу компьютера.

*Биологическая подсистема*

Включает флору и фауну планеты, в том числе относительно замкнутые биологические подсистемы, например, муравейник, человеческий организм и др. Эта подсистема обладает большим разнообразием функционирования, чем техническая. Набор решений в биологической системе также ограничен из-за медленного эволюционного развития животного и растительного мира. Тем не менее, последствия решений в био­логических подсистемах часто оказываются непредсказуемыми. Например, решения врача, связанные с методами и средствами лечения пациентов; решения агронома о применении тех или иных химикатов в качестве удобрений. Решения в таких подсистемах предполагают разработку нескольких альтернативных вариантов решений и выбор лучшего из них по каким-либо признакам. Профессионализм специалиста определяется его способностью находить лучшее из альтернативных решений, т. е. он должен правильно ответить на вопрос: *что будет, если...?*

*Социальная (общественная) подсистема*

Характеризуется наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов. В качестве характерных примеров социальных подсистем можно привести семью, производственный коллектив, неформальную организацию, водителя, управляющего автомобилем, и даже одного отдельного человека (самого по себе). Эти подсистемы существенно опережают биологические по разнообразию функционирования. Набор решений в социальной подсистеме характеризуется большим динамизмом, как в количестве, так и в средствах и методах реализации. Это объясняется высоким темпом изменения сознания человека, а также нюансов в его реакциях на одинаковые и однотипные ситуации.

Социальные системы в зависимости от поставленных целей могут быть образовательными, экономическими, политическими, медицинскими и др.

Наиболее распространены социально-экономические системы. Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями. Таким образом, существуют социально-политические, социально-образовательные, социально-экономические и другие организации. Каждый из этих видов имеет приоритет собственных целей.

Так, для социально-экономических организаций главная цель получение максимальной прибыли; для социально-культурных — достижение эстетических целей, а получение максимальной прибыли является вторичной целью; для социально-образовательных – достижение современного уровня знаний, а получение прибыли также является вторичной целью.

Социальные организации (в дальнейшем организации) играют существенную роль в современном мире

*Их особенности*:

\* реализация потенциальных возможностей и способностей человека;

\* формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных). Единство целей и интересов служит системообразующим фактором;

\* сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности. Организации охватывают различные сферы деятельности людей в обществе. Механизмы взаимодействия людей через социализацию создают условия и предпосылки развития коммуникабельности, формирования позитивных моральных норм людей в

общественных и производственных отношениях. Он также создают систему контроля, включающую наказание и поощрение

индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки допустимых для данной системы норм и правил. В организации проходят объективные (естественные) и субъективные рамки допустимых для данной системы норм и правил, с организации проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы. К объективным относятся циклические процессы спада-подъема в деятельности организации, процессы, связанные с действиями законов организации, например, синергии, композиции и пропорциональности, информированности. К субъективным относятся процессы связанные с принятием управленческих решений (например, процессы, связанные с приватизацией организации).

В организации имеются формальные и неформальные лидеры. Лидер — это физическое лицо, которое оказывает наибольшее влияние на работников бригады, цеха, участка, отдела и т.д.

Он воплощает групповые нормы и ценности и выступает в защиту этих норм. Формальный лидер (руководитель) назначается вышестоящим руководством и наделяется необходимыми для этого правами и обязанностями. Неформальный лидер — это член организации, признанный группой людей как профессионал (авторитет) или защитник в интересующих их вопросах. Лидером обычно становится человек, у которого профессиональный или организаторский потенциал существенно выше потенциала его коллег в какой-либо области деятельности.

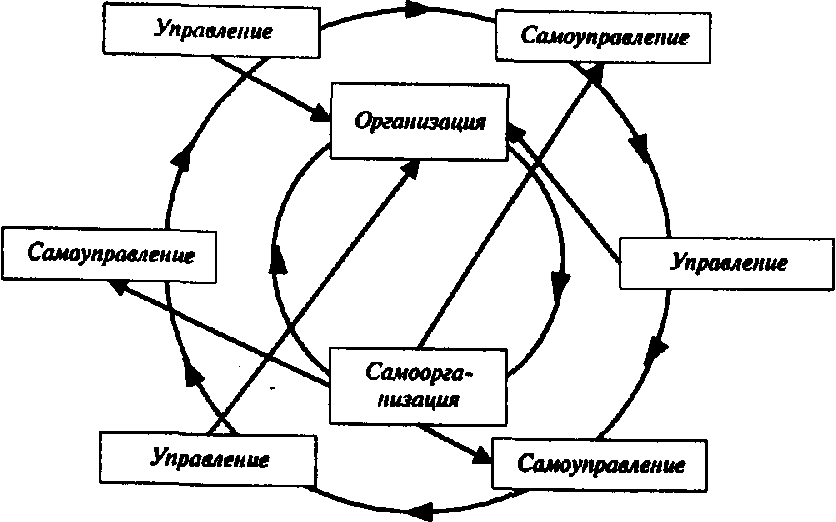
# Самоорганизация и самоуправление

## 

## *1. Регламентация и самоорганизация в процессе управления*

В каждой организации имеются регламентирующие документы на систему управления организации (уставные документы, законодательные и нормативные акты и т.д.). Однако наряду со штатным управленческим процессом в организации происходят процессы, связанные с несанкционированным управлением и организацией, т. е. самоуправление и самоорганизация.

Самоуправление и самоорганизация свойственны живой и неживой материи. В ряде случаев самоуправление и самоорганизация более эффективны, чем искусственные управление и организация. В некоторых случаях они инициируют развитие искусственного управления в организации или же функционируют совместно. Иногда трудно определить, что послужило источником профессионального управления: оно самоили элементы самоуправления (рис. 2.1.). В изображенном цикле процесс организации является следствием регламентного управления, а самоорганизация первична (инициирующая) для самоуправления.



***Рис.* 2.1. Схема цикличности *управления* и *самоуправления, организации и самоорганизации***

Самоорганизация может рассматриваться как процесс и как явление. Сущность ее как процесса состоит в формировании совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых реакций в системе. Сущность самоорганизации как явления состоит в объединении элементов для реализации программы или цели и действующих на основании внутренних правил и процедур.

***2. Виды самоорганизации***

Выделяют техническую, биологическую и социальную самоорга­низацию.

*Техническая самоорганизация* (как процесс) основана на программе автоматической смены алгоритма действия при изменении свойств управляемого объекта, цели управления или параметров окружающей среды (например, система самонаведения ракет). Как явление техническая самоорганизация — это набор альтернативных интеллектуальных адаптивных систем, обеспечивающих заданную работоспособность вне зависимости от условий функционирования. Среди них различают самонастраивающиеся, самообучающиеся и самоорганизующиеся системы.

*Биологическая самоорганизация* основана на генетической программе сохранения вида (как процесс), призванной обеспечить соматическое (телесное) построение объекта (как явление).

*Социальная самоорганизация* (как процесс) основана на общественной социальной программе гармонизации общественных отношений, включающей меняющиеся во времени приоритеты установок, интересов, ценностных ориентации, мотивов и целей относительно постоянных во времени законов организации. Самоорганизация реализуется путем самообучения, самовоспитания и самоконтроля. Как явление социальная самоорганизация — это конкретные поступки человека или организации, формы коммуникаций, выводы.

Основные качества, способствующие проявлению самоорганизации человека или организации, — это инициативность, мужественность, настойчивость, решительность, самоанализ, саморегуляция, самообладание, сдержанность, самодисциплина, терпение, умение предвидеть, самостоятельность, энергичность.

Позитивными формами проявления самоорганизации руководителя и специалиста выступают изобретательская и рационализаторская деятельность, создание эффективных машин и структур, техническое и управленческое консультирование.

***Самообучение*** *— это необходимое самопроизвольное стремление человека или организации к изменениям внутренней базы данных и базы знаний.* Самообучение реализуется путем затрат собственного свободного времени и финансовых ресурсов на более полное удовлетворение потребностей и интересов в информации, знаниях и общении.

***Самовоспитание*** может относиться как к человеку, так и к организации. Цель самовоспитания — преодоление вредных или создание, новых позитивных качеств личности или организации, в том числе формирование активной деловой политики, утверждение своей продукции, технологии или имиджа; самовнушение, самодисциплина и лояльность; самоодобрение и самости­мулирование; преодоление отрицательных эмоций.

***Самоконтроль*** *— это контроль собственной деятельности человека, коллектива или организации, осуществляемый с целью сравнения результатов деятельности с имеющимися нормами, правилами и стандартами.* Это сравнение позволяет человеку или другому объекту организации неформально оценить свою деятельность, выявить свои возможности для улучшения деятельности или убедиться в несоответствии работы своим силам и зна­ниям. Для проведения самоконтроля применяются самоанализ, самоотчет, самооценка, самоисповедь, тестирование по индиви­дуальному тесту, внутренний голос. По отношению к общественному контролю результаты самоконтроля могут быть: адекватными, завышенными или заниженными.

## *3. Основные элементы самоуправления*

Самоуправление присуще любой системе. Под ***самоуправлением*** *понимается автономное функционирование какой-либо социальной системы* (коллективов, организаций, объединений и даже одного человека). Оно реализует потребность человека и организации к свободе, самовыражению и самопроявлению.

Самоуправление может быть только конкретно, например, для высшего управленческого персонала организации, для персонала конструкторского бюро и тд. Процесс самоуправления служит элементом демократизации общего управления в результате непосредственного участия работников в разработке решений компании, стратегий ее развития и др.

Рассмотрим три принципа самоуправления.

***Принцип вторичностн.*** *Самоуправление не может быть первичным в организации.* Любая организация создается для удовлетворения какой-то общественной потребности или интереса. Она включается в систему хозяйственных или общественных организаций с заданной структурой под общим государственным управлением. Если организация не будет следовать законодательным актам государства, она будет ликвидирована. Полностью самоуправляемая организация практически невозможна.

***Принцип сочетания управления и самоуправления.*** *В любой организации управление и самоуправление должны сочетаться на каждом уровне управления.* Данный принцип основан на обязатель­ности удовлетворения потребностей и интересов персонала в организации, относящихся как к управлению, так и к самоуправлению (табл. 2.1.).

**Таблица 2.1. Базисные потребности человека и общества, реализуемые с помощью самоуправления**

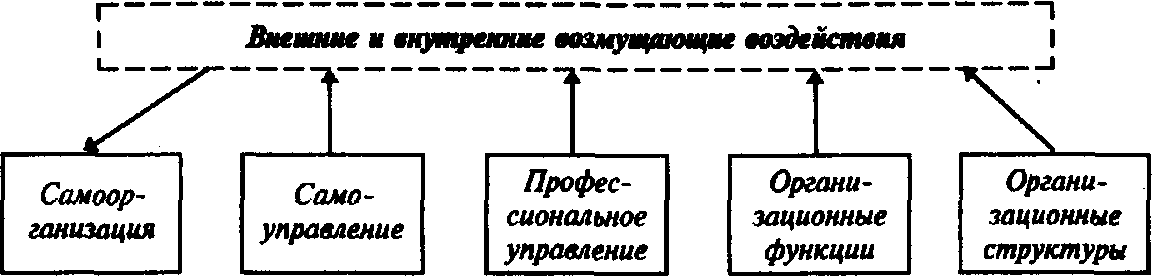
|  |  |
| --- | --- |
| *Потребности и интересы человека и общества* | |
| *относящиеся к управлению* | *относящиеся к самоуправлению* |
| Организация жизни и деятельности Безопасность Управление  Порядок и стабильность  Информация Пища, жилье, одежда  Творческий труд Вера и патриотизм  Прибавочный продукт | Самовыражение и самопроявление Управление  Неформальная информация  Отдых  Свободное время  Творческий труд |

***Принцип мягкой регламентации.*** *Процесс самоуправления не может быть жестко регламентированным законодательными ак­тами и положениями организации.* Самоуправление основано на субъективизме активного персонала. В случае жесткой регламентации самоуправление вырождается в обычное управление с потерей ряда активизирующих потребностей и интересов.

## *4. Основные элементы самоорганизации*

Изначально самоорганизация возникает спонтанно, а затем по­степенно формируется самоуправление и, наконец, профессиональное управление, которое создает организационные функции и структуры управления.

Внутренние и внешние возмущающие воздействия приводят к нарушению принятого порядка деятельности в организации (к нарушению гармонии). Вследствие этого возникают процессы, помимо воли и сознания людей стремящиеся сформировать новые пропорции, ввести новые элементы в деятельность организации или вывести из нее устаревшие. Люди являются проводниками (осознанными или неосознанными) этих процессов. Кроме того, возмущающие процессы могут инициироваться и самоуправлением, профессиональным управлением, реализацией функций и структур управления (рис. 2.2.). Таким образом, может быть достаточно много циклов возникновения самоорганизации и вследствие этого самоуправления.



**Рис. 2.2. *Циклы возникновения самоорганизации в* системе**

Социальная самоорганизация может быть личной и коллек­тивной. *Личная самоорганизация* в большей мере рассматривается в психологии и только частично в рамках теории организации в плане информационного обеспечения и формах самоорганиза­ции. *Коллективная самоорганизация* может происходить в среде:

• внутренних коммуникаций (при выполнении работ в от­деле, цехе, лаборатории и т.д.);

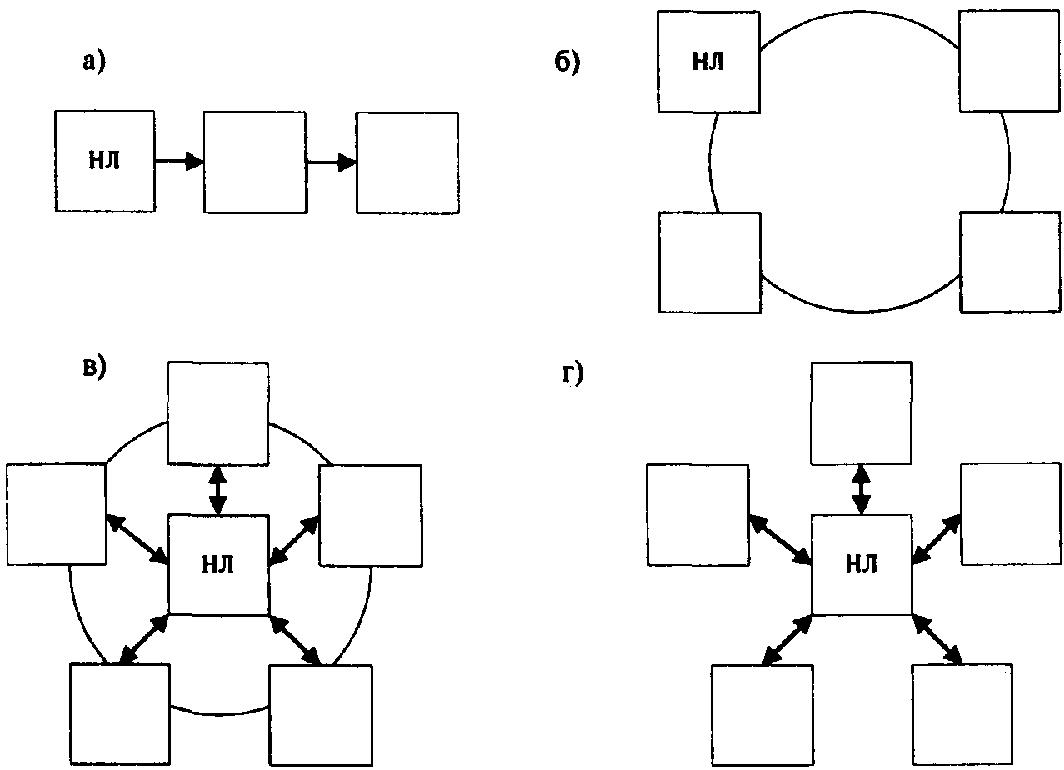
• внешних коммуникаций (при проведении региональных собраний, конференций, объединенных работ, при вирту­альных контактах);

• рисковых (венчурных) операций (работа в условиях стрес­сов, неожиданностей, опасностей)

***5. Схемы коммуникаций при самоорганизации***

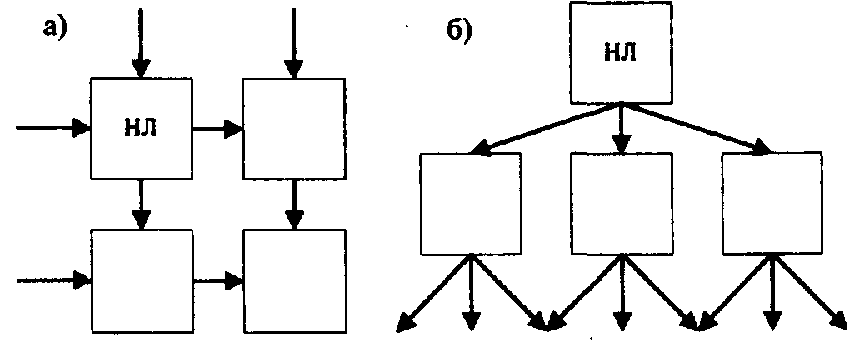
Схемы коллективной самоорганизации определяются типом сре­ды коммуникаций. Для внутренней среды характерны типовые схемы отношений в виде линии, кольца, колеса, звезды и т.д., в которых узловым элементом является не руководитель, а неформальный лидер (НЛ) (рис. 2.3.).

Для среды внешних коммуникаций в добавление к приве­денным на рис. 2.4. могут использоваться матричная и редко применяемая иерархическая схемы (рис. 2.5.), а также сочета­ния всех приведенных схем, которые могут быть реализованы в виртуальном виде.



**Рис. 2.3. Некоторые схемы коллективное самоорганизации при *внутренних коммуникациях:***

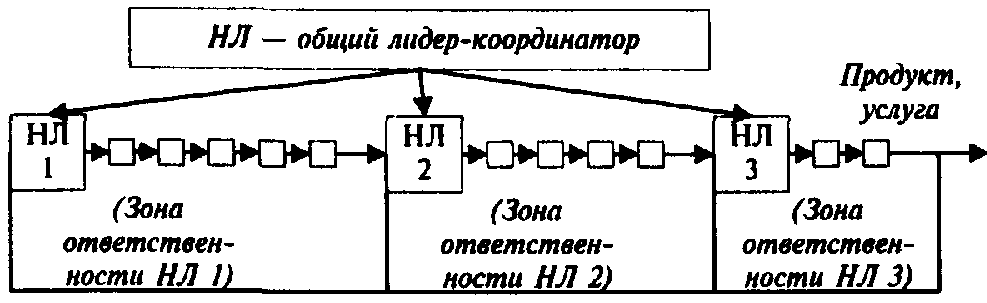
*а) пиния, б) кольцо, в)* колесо, *г) звезда, ( - члены неформальных организаций)*



**Рис. 2.4. Схемы коллективной самоорганизации при *внешних коммуникациях:***

*а) матрица, б)иерархия*

Для среды рисковых (венчурных) операций кроме приведенных на рис. 2.3. и 2.4. используется узловая схема на базе всех существующих схем, в которых на ключевых (узловых) местах выдвигаются неформальные лидеры. Они организуют только часть общей структуры и могут не знать о существовании других (рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Схема коллективной самоорганизации при рисковых операциях**

# Тесты

**1. Основополагающие законы организации – это:**

**а) закон синергии;**

**б) корпоративная миссия;**

**в) закон самосохранения;**

**г) закон развития.**

**Основополагающими законами организации являются: закон синергии, самосохранения и развития.**

Такие элементы как производительность, заинтересованность, научный потенциал, отношение к внешней среде, микроклимат в коллективе, кадровый потенциал, технический потенциал, перспективы развития, имидж составляют *общий потенциал* организации.

***Закон синергии*** формулируется так: *для любой организации су­ществует такой набор элементов, при котором ее потенциал все­гда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов (людей, компьютеров и т.д.), либо суще­ственно меньше.*

Этот закон важен т.к руководитель зная его будет стремиться найти такой набор элементов, который в совокупности будет носить созидательный характер и повысит способность к деятельности у организации.

***Закон самосохранения****:**каждая материальная система (организация, коллектив, семья) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой по­тенциал (ресурс).*

Руководитель зная этот закон сможет вовремя распознать надвигающуюся опасность и принять меры, поэтому этот закон также важен.

***Закон развития*** формулируется так: *каждая материальная систе­ма стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.*  Является неотъемлемой частью жизни организации. Любая организация стремится к росту и развитию

**2. Наиболее важные принципы организации:**

**а) лояльность организации;**

**б) полная самостоятельность в принятии организации;**

**в) принципы соответствия;**

**г) принципы приоритета цели.**

Два последних принципа являются наиболее важными. Принцип приоритета цели – т.к любая организация создаётся с какой – либо целью, то стремление к ней и есть одно из важных условий для организации. Принцип соответствия важен, т.к организации всегда нужно соответствовать каким либо требованиям, например, *соответствие принципу поставленных целей и выделенных ресурсов* , для достижения поставленной цели и стабильному функционированию и развитию.

**Список использованной литературы:**

**1. Смирнов Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ, 2000.**

**2. Мильнер Б.З. Теория организации. – М Инфра-М, 2004**

**3. Баранников А.Ф. Теория организации Учебник для вузов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004**

**4. Теория организации: Учебник/Под ред. В.Г. Алиева. – М Луч, 1999**