## СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

Раздел I Социальная организация как организационная система 5

1.1. Понятие социальной организации 5

1.2. Организационные структуры социальной организации 11

Раздел II Типология социальных организаций и сравнительный анализ их особенностей 17

2.1. Классификация организаций 17

2.2. Особенности социальной организации 24

2.3. Функционирование социальной организации 27

Заключение 33

Список литературы 35

**Введение**

**Актуальность** темы. Организации представляют собой группу наиболее старых общественных образований на Земле. Слово «организация» происходит от латинского organize – де­лать сообща, стройный вид, устраиваю.

Организация может рассматриваться как процесс либо как явление. Как процесс организация – это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого. Как явление организация – это объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определенных правил и процедур[[1]](#footnote-1).

Социальные организации являются одним из самых интересных и загадочных феноменов жизни, не менее загадочных, чем сам человек, и не уступают ему по своей сложности. Видимо поэтому многочисленные попытки создания достаточно универсальной теории организаций и социологии организаций пока не увенчались успехом как у нас в стране, так и за рубежом.

Основная причина этого заключается в том, социальные организации как объект научного исследования оказались одновременно в центре внимания сразу нескольких наук (экономической теории, административных наук и социологии), каждая из которых по-разному отнеслась к этому сложному феномену и до сих пор не выработано единого понимания природы социальной организации, ее генезиса и истории.

Несмотря на то, что феномен социальной организации существует на Земле десятки тысячелетий, его научное осмысление и изучение началось лишь в XIX в. в связи появлением общественных наук.

В дальнейшем, в начале XX в. с появлением менеджмента и теории организаций, понятие «организация» стало использоваться в более узком смысле, главным образом применительно к экономическим организациям (фирмам), которые являются примерами «сознательно установленной кооперации», имеющими искусственное происхождение.

Социальные организации интересуют многие общественные науки, главным образом, социологические и экономические, которые и определяют основное отношение к этому объекту изучения. Социологические науки рассматривают организации как социальные институты, а экономические науки -как экономические (или социально-экономические) институты или системы.

В дальнейшем, вследствие размежевания и дальнейшего отдаления общественных наук друг от друга, усилилось и разногласие между ними в отношении сущности социальной организации. Все это отразилось на современном состоянии теории организации как межотраслевого научного направления, призванного выработать согласованную позицию в отношении социальных организаций.

Общая теория социальных организаций опирается не только на результаты научных исследований, но также на практические методы проектирования и совершенствования организаций. Заметный вклад в решение этих вопросов внесли отечественные ученые В.Н. Бурков, В.Н. Вяткин, В.С. Дудченко, В.А. Ириков, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев.

**Объектом** исследования являются социальные организации, рассматриваемые как социальные организмы.

**Предметом** исследования являются особенности и общие закономерности функционирования, развития и эволюции социальных организаций.

**Целью** данной работы является анализ организации как социальной системы.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих **задач**:

1. Дать определение понятию социальной организации.
2. Рассмотреть организационные структуры социальной организации.
3. Показать классификацию организаций.
4. Раскрыть особенности социальной организации.
5. Охарактеризовать функционирование социальной организации.

**Раздел I Социальная организация как организационная система**

#### **1.1. Понятие социальной организации**

Организационные системы - это системы, которым присуща функция управления (сознательная, целенаправленная деятельность) и в которых главными элементами являются люди. Понятия «организация», «организационная система» и «социальная система» являются синонимами, так как ориентируют науку и практику, прежде всего на поиски закономерностей механизмов соединения разнородных компонентов в единое, целостное эффективное образование[[2]](#footnote-2).

Организационной системе присущи все основные свойства и признаки сложных систем. 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.

Подсистема – это набор элементов, представляющих автономную область внутри системы.

Основные свойства системы: стремление сохранить свою структуру (основано на объективном законе организации – законе самосохранения); потребность в управлении (существует набор потребностей у человека, у животного, у общества, у стада животных, у большого социума); наличие сложной зависимости от свойств входящих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойствами, не присущими ее элементам, и может не иметь свойств этих элементов).

Каждая система имеет входное воздействие, технологию ее обработки, конечные результаты и обратную связь.

Основная классификация систем – разделение каждой из них на три подсистемы: техническую, биологическую и социальную.

Социальная подсистема характеризуется наличием человека как субъекта и объекта управления в совокупности взаимосвязанных элементов. В качестве харак­терных примеров социальных подсистем можно привести семью, производственный коллектив, неформальную организацию и даже одного человека (самого по себе).

Эти подсистемы существенно опережают биологические по разнообразию функционирования. Набор решений в социальной подсистеме характеризуется боль­шим динамизмом. Это объясняется достаточно высокими темпами изменения сознания человека, а также нюансов в его реакциях на одинаковые и однотипные ситуации.

Социальная подсистема может включать биологическую и техническую подсистемы, а биологическая подсистема – техническую подсистему.

Крупные подсистемы обычно называют системами. Социаль­ные системы могут быть: искусст­венными и естественными, открытыми и закрытыми, полностью и частично предсказуемыми, жесткими и мягкими.

Система, в набор элементов которой входит человек или пред­назначенная для человека, называется социальной. В зависимости от целей, поставленных в системах, они могут иметь политическую, образовательную, эко­номическую, медицинскую, правовую направленность.

На­иболее распространены социально-экономические системы. В ре­альной жизни социальные системы реализуются в виде организа­ций, компаний, фирм и т. д.

Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются **социальными организациями.** Социальные организации объединяют деятельность людей в обществе. Взаимодействие людей через социализацию создает условия и предпосылки для совершенствования общественных и производственных отношений.

Таким образом, в теории организации выделяют социально-политические, социально-об­разовательные, социально-экономические и другие виды органи­заций[[3]](#footnote-3).

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 второй целью; для социально-образовательных – достижение современного уровня знаний, а получение прибыли также является вторичной целью.

Известны сотни определений понятия «социальная организация», отражающих сложность этого феномена и множество научных дисциплин, его изучающих (теория организаций, социология организаций, экономика организаций, менеджмент и др.).

Среди множества различных трактовок этого понятия в экономике и социологии (в меньшей степени) доминирует рационалистическая (целевая), заключающаяся в том, что организация рассматривается как рационально построенная система, действующая для достижения общей цели (или целей).

В *общем смысле* под организацией (социальной организацией) имеют в виду способы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов и социальных групп.

В *узком смысле* под организацией понимают относительно автономную группу людей, ориентированную на достижение некоторой заранее определенной цели, реализация которой требует совместных координированных действий.

Одна из трудностей определения этого понятия состоит в том, что организация (процесс организации) не представляет собой конкретной, материальной сущности, но вместе с тем она может иметь ряд свойств как материальных, так и нематериальных. Так, любая фирма обладает многими материальными объектами, имуществом, активами и т.д., но она имеет также много социальных аспектов, которые нельзя увидеть или потрогать, например, человеческие отношения.

Дополнительные трудности в определении этого понятия вызываются тем обстоятельством, что существует много разновидностей организаций, начиная с организации в семье и кончая организацией в неформальных рабочих группах и в формальных системах, таких, как “клиника Федорова”, “Уралмаш”, профсоюз шахтеров, министерство здравоохранения и организация Объединенных Наций.

Можно представить себе множество разновидностей организации, начиная с организации, охватывающей деятельность отдельной личности, и кончая организацией сильно формализованного типа, например, Правительство России, а также большое разнообразие социальных организаций, которые находятся между этими двумя крайними случаями.

Однако все организации обладают некоторыми общими элементами.

Организации – это:

1) социальные системы, т.е. люди, объединенные в группы;

2) их деятельность интегрирована (люди работают вместе, сообща)

3) их действия целенаправленны (люди имеют цель, намерение).

Таким образом, социальную организацию можно определить и так: «*Социальная организация - это непрерывная система дифференцированных и координируемых видов человеческой деятельности, заключающейся в использовании, преобразовании и объединении специфической совокупности трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных и природных ресурсов в некоторое уникальное, решающее проблемы целое. Функция этого целого состоит в удовлетворении частных потребностей человека путем взаимодействия с другими системами, включающими разные виды человеческой деятельности и ресурсы в их конкретном окружении*» [[4]](#footnote-4).

Между людьми в организации возникают многообразные отношения, строящиеся на различных уровнях симпатии, престижа и лидерства. Большая часть этих отношений стандартизирована в виде кодексов, правил и норм. Однако многие нюансы организационных отношений не отражены в нормативных документах либо в силу своей новизны, либо в силу сложности, либо в силу нецелесообразности.

Социальные организации играют существенную роль в современном мире. Их особенности[[5]](#footnote-5):

- 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.

Социальные 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. Они также создают систему контроля, включающую наказание и поощрение индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки доступных для данной системы норм и правил.

В социальных организациях проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы.

К *объективным* относятся циклические процессы спада-подъема в деятельности социальной организации, процессы, связанные с действиями законов социальной организации, например, синергии, композиции и пропорциональности, информированности. К *субъективным* относятся процессы, связанные с принятием управленческих решений (например, процессы, связанные с приватизацией социальной организации).

В социальной 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. Лидером обычно становится человек, у которого профессиональный или организаторский потенциал существенно выше потенциала его коллег в какой-либо области деятельности.

Формальный лидер (руководитель) назначается вышестоящим руководством и наделяется необходимыми для этого правами и обязанностями.

Неформальный лидер – это член социальной организации, признанный группой людей как профессионал (авторитет) или защитник в интересующих их вопросах. В коллективе могут существовать несколько неформальных лидеров только в непересекающихся сферах деятельности.

Вышестоящее руководство должно стремиться при назначении руководителя учитывать возможность совмещения в одном лице формального и неформального лидера.

Основу социальной организации составляет малая группа людей. Малая группа объединяет до 30 человек, выполняет однотипные или связанные между собой функции и расположена в территориальной близости (в одной комнате, на одном этаже и т.д.).

**Таким образом**, стремительно изменяющийся мир бросает вызов способности человека правильно ориентироваться в нем и принимать разумные решения, что требует адекватного восприятия реальности. Однако такое восприятие, через призму общественных наук, нередко бывает затруднено или искажено ввиду разобщенности социального знания, что не позволяет различать и исправлять многие недостатки, присущие современному обществу, и в частности социальным организациям, в которых человек проводит всю свою жизнь.

#### 1.2. Организационные структуры социальной организации

Для эффективного управления организацией необходимо, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам деятельности предприятия и была приспособлена к ним. Организационная структура создает некоторый каркас, который является основой для формирования отдельных административных функций

Структура выявляет и устанавливает взаимоотношения сотрудников внутри организации. То есть, структура организации устанавливает некоторый общий набор предварительных положений и предпосылок, определяющих, какие члены организации несут ответственность за те или иные виды решений.

Для каждой социальной организации существует наилучшая и только ей присущая организационная структура. Организационная структура характеризуется распределением целей и задач между подразделениями и сотрудниками организации.

Организационная структура управления - совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами. Внутренним выражением организационной структуры является состав, соотношение, расположение и взаимосвязь отдельных подсистем организации. В структуре управления организацией выделяют звенья, уровни и связи.

Несмотря на существующую типологию организационных структур управления (линейную, функциональную, штабную и др.), в каждой организации имеются особенности (нюансы) ее построения в зависимости от набора и сочетания субъективных факторов. Каждая организация, как и человек, неповторима, поэтому нет никакого смысла полностью копировать ее структуру, методы и т.п. для других организации[[6]](#footnote-6).

**Линейная** схема (рис.1.) хорошо работает в небольших социальных организациях при высоком профессионализме и авторитете руководителя; а также большой заинтересованности подчиненных в успешной работе социальной организации.

Руководитель

Рис.1. Линейная схема

**Кольцевая** схема (рис.2) хорошо зарекомендовала себя в небольших социальных организациях или в подразделения средних социальных организаций социальная организация стабильной продукцией и рынком, в которых имеется четкое разделение функциональных обязанностей среди профессиональных работников.

Руководитель

Рис.2. Кольцевая схема (функциональные связи)

**Схема "колесо"** (рис.3) хорошо зарекомендовала себя в небольших социальных организациях или в подразделениях средних социальных организаций с неустойчивой номенклатурой выпуска и рынками сбыта, на которых имеется четкое разделение функциональных обязанностей среди профессиональных работников. Руководитель реализует линейные (административные) воздействия, а работники выполняют положенные им функциональные обязанности.

Руководитель

Рис.3. Схема «колесо» (линейно-функциональные связи)

**Схема "звезда"** (рис.4) дает положительные результаты при филиальной структуре социальной организации и при необходимости соблюдения конфиденциальности в деятельности каждой составляющей социальной организации.

Руководитель

Рис.4. Схема «звезда» (линейная связь)

Базовые схемы дают возможность формировать большое разнообразие производных от них схем отношений.

**Иерархическая схема** (рис.5) основана на схеме "колесо" и применима для больших организаций с явно выраженным разделением труда.

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Производство продукции

Рис. 5. Иерархическая схема (линейно-функциональные связи)

**Штабная схема** (рис.6) основана на базовой схеме "звезда". Она предусматривает создание функциональных штабов при руководителе в форме отделов или групп (например, финансовый отдел, отдел кадров и т.д.) .

Эти штабы готовят руководителю проекты решений по соответствующим вопросам. Затем руководитель принимает решение и сам доводит его до соответствующего подразделения.

Штабная схема имеет преимущество при необходимости осуществлять линейное управление (единоначалие) по ключевым подразделениям социальной организации[[7]](#footnote-7).

Руководитель

Финансы

Штабы

Персонал

Экономика

Производство продукции

Рис. 6. Штабная схема (линейная связь)

В основе **матричной схемы** (рис.7) лежат схемы "линия" и "кольцо". Она предусматривает создание двух ветвей связей подчинения: административную – от непосредственного руководителя и функциональную – от специалистов, которые могут и не находиться в подчинении того же руководителя (например, это могут быть специалисты консультационной фирмы или передовой организации). Матричная схема применяется при сложном, наукоемком производстве товаров, информации, услуг и знаний.

Руководитель

Производство

Финансы

Экономика

Технология

Функциональные

связи

Линейные (административные) связи

Рис. 7. Матричная схема (линейные и функциональные связи).

Линейно-функциональные связи

Все многообразие связей

Линейная связь

Производство

Средний уровень управления

Высший уровень управления

Рис. 8. Смешанная схема отношений в социальной организации.

В смешанной схеме (рис.8.) средний уровень управления определяет гибкость организационной структуры социальной организации – это наиболее активная ее часть. Высший и низший уровни должны быть наиболее консервативны по структуре.

В рамках одной социальной организации и даже в рамках одного типа социальных организаций может существовать несколько типов отношений.

**Таким образом**,управление организацией - это непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели.

Базой, на которой строится вся управленческая деятельность, служат организационные структуры. Любая организация в процессе ее создания и развития ориентируется на достижение вполне определенных целей, поэтому и её организационная структура является преднамеренно и целенаправленно созданной и ориентированной на достижение установленных целей.

Организационную структуру управления можно сравнить с каркасом здания управленческой системы, построенным для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое руководители организаций уделяют принципам и методам построения структур управления, выбору их типов и видов, изучению тенденций изменения и оценкам соответствия задачам организаций.

## Раздел II Типология социальных организаций и сравнительный анализ их особенностей

#### . Классификация организаций

Социальные организации, составляющие основу любой цивилизации, можно представить в виде большого набора правовых норм и организационных структур. В любой науке классификация занимает особое место. Классификация организаций важна по трем причинам:

- нахождение сходных социальных организаций по каким-либо параметрам, это помогает создавать минимум методик для их анализа и совершенствования;

- возможность определения их численного распределения по классификации для создания соответствующей инфраструктуры: подготовке кадров, контрольных служб и т.д.;

- принадлежность социальной организации к той или иной группе позволяет определить их отношение к налоговым и другим льготам.

Каждая классификация связана с выбором некоторого ограниченного  набора классификационных признаков с целью систематизации для удобства изучения, проектирования и совершенствования организаций.

По **признаку происхождения** организации делятся на естественные, искусственные и естественно-искусственные. Такое деление организаций имеет важное научное и практическое значение. Типичные виды естественных, искусственных и естественно-искусственных организаций показаны в таблице 1. На основе анализа работ структурных функционалистов (Т. Парсонс, Н. Смелзер)[[8]](#footnote-8) можно дать следующее описание **естественной модели** организации.

**Виды социальных организаций**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Естественные | Естественно-искусственные | Искусственные |
| Семьи | Поселения | Родильные дома |
| Неформальные группы | Города | Ясли, детские сады |
| Дружеские компании | Нации | Школы, вузы |
| Общественные движения | Партии | Больницы, фирмы |
| Эгалитарные общества | Церкви | Предприятия |
| Группы по интересам | Корпорации | Учреждения |
|  | Цивилизации | Армия |

1. Социальная организация – это «естественная система», которой свойственны органический рост и развитие, подчиняющиеся «естественным законам», взаимозависимость составных частей, стремление к продолжению своего существования и сохранению равновесия.

2. Социальная интеграция или ощущение, что организация является единой социальной целостностью, формируется на основе согласия большинства членов организации следовать единой системе ценностей.

3. Социальные организации сохраняют устойчивость, поскольку в них действуют внутренние механизмы контроля, препятствующие отклонению поведения людей от социальных норм и единой системы культурных ценностей. Последняя является самой устойчивой составляющей организации.

4. В организациях наблюдаются дисфункции, но они преодолеваются сами по себе или же укореняются в них.

5. Изменения в организациях обычно имеют постепенный, а не революционный характер.

Создавая **искусственные организации** по подобию естественных, человек всегда вкладывал в них свое содержание. При этом в некоторых случаях искусственные организации в определенных отношениях превосходили естественные образцы. Такие организации становились новыми прототипами для дальнейшего совершенствования.

Однако далеко не во всем искусственные организации превосходят естественные образцы. Дело в том, что любая искусственная организация, в отличии от естественной, создается в соответствии определенной концептуальной моделью – представлении человека о сущности социальной организации, ее структуре и механизме  функционирования. Поэтому очень многое зависит от принятой за основу модели. Если модель выбрана удачно, то и проект созданной на ее основе организации также окажется удачным. В противном случае искусственная организация может оказаться хуже естественного прототипа.

Преимущества искусственных организаций как средства удовлетворения социальных потребностей сказались прежде всего в военной и экономических областях, где иерархические структуры управления получили наибольшее распространение. Если первые искусственные организации  мало чем отличались от естественных аналогов, то со временем этот разрыв увеличился. Человек научился создавать специальные организации, предназначенные для решения самых разнообразных социальных проблем. Поэтому искусственные организации быстро проникли во все области социальной жизни.

**Естественно-искусственные организации** – это организации, частично формируемые естественным путем, а частично - искусственным. Типичным примером естественно-искусственных организаций являются современные общества (цивилизации) с сознательно формируемым государственным механизмом, в котором одни субъекты власти  (президент, парламент) избираются, а другие (правительство) - назначаются. Однако, социальный механизм общества включает не только сознательно формируемый государственный механизм, но и стихийно складывающуюся латентную часть.

Важным признаком классификации является также основная предпосылка (фактор) сближения (объединения) субъектов (людей или организаций) при образовании организаций. Последние образуются главным образом на основе территориальной, духовной или деловой близости. Примерами территориальных организаций являются города, поселения, страны, мировые сообщества.

Примерами организаций, возникших на **основе духовной близости** являются семьи, религиозные и партийные организации, общественные движения и союзы. Примерами организаций, возникших **на деловой основе** являются корпоративные объединения: хозяйственные ассоциации и союзы, концерны, консорциумы, картели, конгломераты, тресты, синдикаты, холдинги, финансово-промышленные группы (ФПГ).

Кроме того, социальные организации можно классифицировать по следующим признакам[[9]](#footnote-9):

* по отношению к власти - правительственные и неправи­тельственные;
* по отношению к главной цели – общественные и хозяйст­венные;
* по отношению к прибыли – коммерческие и некоммерче­ские;
* по отношению к бюджету – бюджетные и внебюджетные;
* по форме собственности – государственные, муниципаль­ные, общественные, частные и организации со смешанной формой собственности;
* по уровню формализации – формальные и неформальные;
* по отраслевой принадлежности – промышленные, транс­портные, сельскохозяйственные, торговые и пр.;
* по самостоятельности принятия решений – головные, до­черние, зависимые;
* по размеру и численности членов организации – крупные, средние, малые.

Могут применяться и дополнительные признаки для классификации.

Статус **правительственной** социальной организации дается официальными органами власти. К правительственным организациям относятся организации, зафикси­рованные в Конституции, указах Президента, например, министерст­ва, государственные комитеты, Администрация Президента, префек­туры, районные управы и пр. На эти организации распространяются различные привилегии и определенные жесткие требования (при­вилегии – финансирование, льготы, социальное обеспечение; требо­вания – государственный чиновник не имеет права возглавлять коммерческие структуры, не имеет права использовать привилегии в целях собственной выгоды либо личной выгоды своих сотрудников.

К **неправительственным** социальным организациям относятся все другие социальные организации, не имеющие такого статуса.

**Коммерческие** социальные организации (хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия) строят свою деятельность на получении максимальной прибыли в интересах учредителей, а для **некоммерческих** (потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации, благотворительные и другие фонды, учреждения) основная цель состоит в удовлетворении общественных потребностей, при этом вся прибыль идет не учредителям, а на развитие социальной организации.

**Бюджетные** социальные организации строят свою деятельность исходя из выделенных государством средств, при этом они освобождаются от уплаты многих налогов, в том числе НДС.

**Небюджетные** социальные организации сами изыскивают источники финансирования. Многие социальные организации пытаются привлечь для своего развития как бюджетные, так и небюджетные средства.

**Общественная** организация - основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Общественные организации создаются для удовлетворения соци­альных потребностей и интересов членов общества: политические партии, союзы, блоки, правозащитные организации и др. Общественные социальные организации строят свою деятельность на основе удовлетворения потребностей своих членов общества (во внутренней среде).

**Хозяйственные** социальные организации строят свою деятельность для удовлетворения потребностей и интересов человека и общества во внешней для организации среде.

К хозяйственным организациям относятся: юридические лица всех форм (кроме общественных и религиозных организаций), в т.ч. общество с ограниченной ответственностью (ООО), акционерное общество (АО) , производственный кооператив (ПК) и т.д., неюридические лица всех форм, в т.ч. подразделения организаций, организации на базе индивидуальной трудовой деятельности и т.д.

Хозяйственные организации могут иметь следующие формы собственности: государственную, муниципальную, общественную, арендную, частную, групповую. Их принято разделять на четыре группы: микро, малые, средние и крупные организации. Категориями такого разделения могут служить численность персонала, стоимость имущественного комплекса, значение выпускаемой продукции и доля занимаемого рынка в соответствующей продукции.

**Формальные** социальные организации – это зарегистрированные в установленном порядке общества, товарищества и т.д., которые выступают как юридические и неюридические лица. Это объединение людей, связанных договором о своих правах и обязанностях. Формальные организации могут иметь статус юридического или неюридического лица.

Формальная организация, характеризуется:

- строго предписанными и документально зафиксированными целями, правилами и ролевыми функциями;

- рациональностью и безличностью отношений между ее членами;

- наличием органа власти и аппарата управления.

**Неформальные** социальные организации – это незарегистрированные в государственном органе социальные организации либо в силу их малочисленности, либо по каким-то другим причинам. К неформальным социальным организациям относятся объединения людей, связанных личными интересами в области культуры, быта, спорта и др., имеющие лидера и не ведущие финансово-хозяйственную деятельность, направленную на получение материальной прибыли.

Неформальная организация характеризуется:

- спонтанно сложившейся системой социальных связей и отношений, норм, действий, являющихся результатом межличностного и внутригруппового общения;

- отсутствием четко выраженных и документально зафиксированных правил и предписаний.

По **форме собственности** различают государствен­ные, муниципальные, общественные организации и организации со смешанной формой собственности.

Государственные и муниципальные организации полностью или час­тично находятся под контролем государственных или муниципаль­ных органов власти.

Частные организации – это организации, созданные индивиду­альными предпринимателями: товарищества, кооперативы, фермер­ские хозяйства, а также созданные за счет взносов акционеров: ак­ционерные общества, хозяйственные товарищества и др.

Организации со смешанной собственностью образуются на основе сочетания различных форм собственности: государственной, част­ной, иностранной. Например, акционерное общество наряду с уча­стием государственного капитала привлекает частные, в том числе и иностранные инвестиции.

В зависимости от **состава субъектов** организации делятся на элементарные и составные. Элементарные организации состоят из индивидов (физических лиц), составные включают хотя бы одну более мелкую организацию (искусственную или естественную). Примерами элементарных организаций являются семьи, неформальные группы, некоторые малые предприятия; примерами составных – концерны, холдинги, финансово-промышленные группы, города.

По **признаку наличия специальных органов управления** организации делятся ядерные и безъядерные. Примерами ядерных организаций являются крупные современные города, предприятия, корпоративные объединения. Примерами безъядерных организаций являются семьи, клубы по интересам, товарищеские компании, эгалитарные, догосударственные общества.

По **признаку проблемной ориентации** организации делятся на проблемно-ориентированные (однопроблемные) и многопроблемные.

#### 2.2. Особенности социальной организации

Каждая организация представляет собой маленькое общество со своими населением и территорией, экономикой и целями, материал ценностями и финансами, коммуникациями и иерархией. Она имеет свою историю, культуру, технологию и персонал. Существуют формализованные коммуникации и неформальные отношения человека с другими людьми, их соотношение должно заранее определяться руководителем.

Среди элементов, влияющих на формализованные коммуникации и неформальные отношения можно выделить общее и особенное[[10]](#footnote-10).

**Общее** в отношениях людей в организации можно прогнозировать и на этой базе создавать различные виды нормативной документации.

**Особенное** – это колорит отношений, который в отдельных случаях может иметь решающее значение в деятельности организации. Сочетание общего и особенного в отношениях людей существенно влияет на общее и особенное в деятельности самой социальной организации, ее реакции на действие того или иного закона.

Огромное разнообразие видов социальных организаций делает невозможным детальное изучение каждого из них, поэтому для определения их особенностей приходится ограничиться лишь некоторыми из них.

Разделим все множество особенностей (свойств) организаций, наиболее часто встречаемое в научной литературе на три группы. К *первой группе* отнесем особенности, характерные для искусственных организаций (на примере деловых организаций). Ко *второй группе* отнесем особенности, характерные для естественных организаций (на примере общества, исторически сложившихся городов, наций, цивилизаций, этносов и др.). К *третьей группе* отнесем общие особенности, характерные как для искусственных, так и для естественных организаций.

ОСОБЕННОСТИ  ИСКУССТВЕННЫХ  ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Ориентация на определенные социальные потребности.

2. Целенаправленность

3. Единый центр управления

4. Иерархическая структура

5. Интегрированный характер

ОСОБЕННОСТИ  ЕСТЕСТВЕННЫХ  ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Отсутствие целей создания

Эта особенность следует из самопроизвольного характера появления естественных организаций.

2. Универсальный характер деятельности

В отличие от искусственных, естественные организации ориентированы на удовлетворение многих потребностей. При этом некоторые из этих потребностей имеют относительно постоянный характер (потребности в безопасности, здоровье, жилье, продуктах питания и др.). В связи с этим деятельность естественных и естественно-искусственных организаций имеет более универсальный характер по срав­нению с искусственными организациями, деятельность которых имеет специализированный характер.

3. Гибкая структура управления

Эта особенность следует из разнообразия естественных организаций, в которых может отсутствовать центр управления (эгалитарные организации), а может быть один или несколько центров (многовластие); может быть строго иерархическая структура, а может быть и сетевая, сотовая, круговая, звездообразная, цепная и др.

4. Наличие избыточности

Эта особенность определяется природой естественных организаций. Если в искусственных организациях каждый элемент специально подбирается для выполнения определенной работы в организации, то в естественные организации никто не специально не подбирает. Подбор осуществляется стихийно, благодаря объективному стечению обстоятельств.

ОБЩИЕ  ОСОБЕННОСТИ  СОЦИАЛЬНЫХ  ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Целостность и устойчивость

2. Наличие организационной культуры

3. Регламентированное поведение и деятельность членов организации

Регламентированное поведение означает, что каждый член (субъект) организации, будь то частное лицо или более мелкая организация (формальная или неформальная), подчиняется определенным «правилам игры», являющимся элементами культуры организации.

4. Способность организаций выявлять и удовлетворять свои потребности, или способность выявлять и решать свои проблемы.

5. Способность к саморазвитию и самообучению.

Итак, общими признаками социальных организаций, отличающими их от других (неорганизованных) социальных формирований (социальных групп, общностей, классов, слоев) является целостность и устойчивость, наличие организационной культуры, регламентированное поведение, способность выявлять и удовлетворять социальные потребности, способность к самообучению и саморазвитию.

Из указанных выше особенностей социальных организаций важнейшей является способность организаций выявлять (распознавать) и удовлетворять социальные потребности, так как от этой способности зависят само существование организации.

Любая социальная организация, будь то общество или фирма, существует как устойчивая социальная целостность, потому что подобно живому организму обладает  разумной деятельностью, проявляющейся в способности адекватно отвечать на вызовы или выявлять (обнаруживать) и удовлетворять свои потребности. Заметим, что указанная особенность ни в коем случае не противоречит тому факту, что многие организации являются целенаправленными системами. Вместе с тем организации нельзя рассматривать лишь как целенаправленные системы, не учитывая их социологию, включая процессы самоорганизации и формирования коллективного сознания, направленного на выявление и удовлетворение собственных потребностей.

#### 2.3. Функционирование социальной организации

Любая организация осуществляет комплекс функций, связанных с выявлением (обнаружением) проблем, их распознаванием, ранжированием, сортировкой, исследованием, подготовкой решений, контролем за реализацией решений, анализ результатов решений[[11]](#footnote-11).

Они образуют единый комплекс, поэтому их часто называют функциями управления  проблемами организации.

К функциям социального управления следует отнести также функции правового регулирования, структурного регулирования, ценностного регулирования, управления инновациями, межорганизационного регулирования, а также классические функции менеджмента.

Правовое регулирование означает способность решать проблемы с помощью нормативно-правовых актов и предусматривает разработку и введение новых нормативно-правовых актов, корректировку старых. Кроме того, правовое регулирование предусматривает законодательное закрепление или запрещение естественно сложившихся порядков.

Структурное регулирование означает способность решать проблемы с помощью создания и введения новых или закрепления (или запрещения) существующих организационных структур, социальных институтов, специально созданных организаций и предусматривает разработку и внедрение новых организационных систем, изменение старых систем.

Ценностное регулирование заключается в целенаправленном изменении социальных ценностей, включая социальные нормы организации с целью решения социальных проблем. Ценностное регулирование предусматривает закрепление или запрещение тех или иных социальных (социокультурных) ценностей

Управление инновациями заключается в разработке и внедрении собственных инноваций, или использовании «чужих» для решения социальных проблем. Управление инновациями предусматривает закрепление и запрещение тех или иных инноваций.

Межорганизационное регулирование означает способность решать общие проблемы путем объединения нескольких организаций на временной или постоянной основе.

Межорганизационное регулирование предполагает создание договоров, союзов, ассоциаций и других видов объединений.

Примерный состав функций социального управления приведен в табл. 2. Из таблицы видно, что с помощью управления в общем случае осуществляется два вида деятельности – основная (производственная) и деятельность, связанная с выживанием и развитием организации.

Таблица 2

**Функции социального управления**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Функции выживания и развития | | Функции управления | Функции управления |
| Функции управления проблемами | Функции развития | Основной деятельностью | правоохранительной деятельностью |
| Предвидение и выявление проблем  Анализ и исследование проблем  Целеполагание Подготовка решений  Контроль за  реализацией решений  Анализ выполнения решений | Правовое регулирование  Структурное регулирование  Управление инновациями  Ценностное регулирование  Регулирование межорганизационных отношений | Планирование  Организовывание  Руководство  Координация  Контроль за исполнительской деятельностью | Прокурорский  надзор  Контроль  Ревизия  Инспекция  Управление  судопроизводст |

Основная (производственная) деятельность осуществляется в рамках действующих структур с помощью функций и методов традиционного менеджмента. Деятельность, связанная с выживанием и развитием организации требует управления проблемами организации и управления развитием, для чего необходимы разработка и принятие управленческих решений. Наконец, поскольку управление осуществляется путем законодательного закрепления принимаемых управленческих решений, то необходимы также функции управления правоохранительной деятельностью.

Таким образом, функции социального управления включают как функции традиционного менеджмента, так и функции подготовки и принятия управленческих решений, а также функции законодательного закрепления управленческих решений и контроля за их выполнением.

Как следует из таблицы, традиционные функции управления (функции управления исполнительской деятельностью) составляют менее половины всех функций управления, что во многом объясняет неудачные попытки управления обществом с помощью в основном функций классического менеджмента.

Многие из указанных функций (в частности, функции управления проблемами организации и функции развития) имеют скрытый (неявный, латентный) или полускрытый характер, что приводит к неадекватным представлениям.

В частности, популярное представление об организации как целенаправленной системе является следствием недостаточной осознанности нетрадиционных функций управления. В результате многие руководители не видят большой разницы между управлением обществом и большой фабрикой. А разница между тем огромна – как между человеком и машиной (роботом). Если машину (фабрику) конструировал сам человек, хорошо знающий как она функционирует и что можно от нее ожидать, то общество никто не конструировал и законы его развития нам пока почти не известны, поэтому, в отличие от фабрики, целеполагание к нему может быть применимо лишь когда будут получены объективные знания о законах функционирования общества.

Итак, социальная организация, независимо от ее происхождения, обладает способностью выявлять и решать проблемы с помощью многообразных средств, которые она создает сама или использует в готовом виде. Эта уникальная способность требует уникального механизма, осуществляющего сложные управленческие и производственные функции.

В некоторых небольших естественных организациях (семьи, неформальные группы, эгалитарные общества), а также искусственных организациях, социальный механизм совпадает с самой организацией. Однако, в больших естественных и естественно-искусственных организациях такого совпадения не наблюдается и социальный механизм являются частью организации. Правда, не всегда легко бывает «увидеть» этот механизм, так как  часто он имеет скрытый (латентный) характер.

Социальный механизм складывается из двух механизмов. Первый механизм, называемый механизмом управления, осуществляет традиционное (рутинное) управление. Этот механизм действует постоянно. Второй механизм, называемый механизмом развития, «включается» только тогда, когда обнаружится отклонение от цели. Он осуществляет решение проблем и при необходимости изменяет (совер­шенствует) механизм управления.

Этот специальный механизм, осуществляющий стратегическое управление, согласно И. Ансоффа [[12]](#footnote-12), должен состоять из трех групп:

- «штабной», в обязанности которой входит выявление тенденций во внешней и внутренней среде, оценка масштабов их воздействия и развития, расчет времени, необходимого для ответа на них, и предупреждение принимающих решения руководителей о внезапно возникающих важных проблемах;

- группы общего руководства; она должна заниматься оценкой относительной важности проблем, составлением их перечня, разработкой методов их рассмотрения и распределения обязанностей, связанных с решением;

- целевых групп, которым поручается решение соответствующих проблем.

Социальные механизмы имеются во всех организациях как естественных, так и искусственных. Однако, это не исключает возможности совпадения социального механизма с самой организацией. Особенно это характерно для искусственных организаций.

В крупных современных фирмах роль механизма выживания и развития играют отделы маркетинга, играющие ведущую роль в организациях. Производственные и обеспечивающие производство службы играют роль исполнительных механизмов, перестраиваемых в зависимости от изменений рыночной конъюнктуры.

Многие искусственные организации  проектируются без механизмов выживания и развития, что резко снижает их устойчивость и жизнеспособность. Они создаются как исполнительные механизмы, однако в процессе функционирования к ним явно или неявно «достраиваются» механизмы выживания и развития, что продлевает жизнь таким организациям на некоторое время в зависимости от случайных факторов.

**Таким образом,** социальный механизм выполняет главную функцию в организации: он  выявляет и решает социальные проблемы с помощью рассмотренных выше функций социального управления, некоторые из которых (функции управления проблемами, структурного регулирования, ценностного регулирования), как известно, имеют скрытый (латентный, теневой) характер. Последнее означает, что такие функции имеют неинституциональный характер: они не являются общепризнанными и выполняются недостаточно осознанно, по ним не готовят специалистов, в отношении них не разработан соответствующий научный инструментарий.

Например, в организациях, как правило, отсутствуют специализированные подразделения, осуществляющие выявление проблем организации. Такие функции неявным образом берут на себя официальные руководители организаций.

Хотя указанные функции имеют скрытый характер, они все - же выполняются. Это означает, что в организациях существуют люди и (или) структуры, осуществляющие указанные функции неформально, часто не подозревающих об этом. При этом некоторые из этих людей и структур могут не входить в явную (формальную) часть социального механизма[[13]](#footnote-13).

**Заключение**

Цель курсового исследования достигнута путём реализации поставленных задач. В результате проведённого исследования по теме "Социальная организация, особенности её функционирования, управления, классификация организаций» можно сделать ряд выводов:

Социальные институты можно разделить на два вида – регламентные (нормативно-правовые) и организационные (структурные). Первые регламентируют (упорядочивают) взаимоотношения членов общества или организации. Это своего рода «правила игры», в соответствии с которыми действуют члены организации. К ним относятся обычаи, традиции, нормы права, нравственные нормы. Организационные институты – это организационные структуры, закрепляющие отношения между членами общества. К организационным институтам могут быть отнесены не только социальные организации, но и другие организационные формирования (например, государство, правительство, дума).

Социальная организация - система социальных групп и отношений между ними. Различают производственные, трудовые, общественно-политические и другие социальные организации.

В социальной организации, центром которой является человек, объективно выполняется ряд общих и особенных законов и принципов, которые представляют единое целое в мире организаций. Поэтому любую фирму, компанию, организацию следует рассматривать как социально-экономическую систему, так как важнейшими отношениями в них выступают социальные и экономические.

Среди элементов, влияющих на формализованные коммуникации и неформальные отношения, можно выделить общее и особенное. Общее в отношениях людей в организации можно прогнозировать и на этой базе создавать различные виды нормативной документации. Особенное – это колорит отношений, который в отдельных случаях может иметь решающее значение в деятельности организации. Сочетание общего и особенного в отношениях людей существенно влияет на общее и особенное в деятельности самой социальной организации, ее реакции на действие того или иного закона.

В организации переплетаются и уживаются интересы личностей и групп, устанавливаются правила и нормы отношений, дисциплина и творчество. У каждой организации – своя миссия, культура, имидж. Организации изменяются в соответствии с требованиями окружающей среды и погибают, когда не способны их выполнить. Класс социально-экономических систем несравненно сложнее, чем класс социо-технических систем.

Классификация организаций позволяет сгруппировать их по сходным признакам или параметрам для выработки общих ме­тодов анализа хозяйственной деятельности, совершенствования управ­ления и регулирования. Классификация и типология организаций не­обходима также для определения государственной политики по от­ношению к различных типам предприятий.

Первые социальные организации на Земле имели естественное происхождение. Искусственные организации появились позднее естественных, которые первоначально служили в качестве эталонов  для создания искусственных организаций.

Естественно-искусственные организации являются промежуточной (смешанной) формой социальной организации, сочетающей в себе как искусственные, так и естественные образцы организационной культуры.

В настоящее время доминирующими являются искусственные и естественно-искусственные организации, которые вытесняют естественные организации из всех сфер человеческой деятельности, что предъявляет высокие требования к социальным инженерам, от которых зависит не только эффективность создаваемых организаций, но также их жизнеспособность, а главное, социальная защищенность членов организации. Для этого социальные проекты  должны включать в себе не только производственную, но и социальную составляющую.

**Список литературы**

1. Алиев, В.Г. Теория организации. Учебник для вузов. 3-е издание, стереотипное / В.Г. Алиев - М.: Экономика, 2005. – 432с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление/ И. Ансофф – М.: Экономика, 1999.- 621с.
3. Баранников, А.Ф. Теория организации: Учебник / А.Ф. Баранников - М.: ЮНИТИ, 2004. **–** 453с.
4. Доблаев, В.Л. Теория организации / В.Л. Доблаев.- М.: Наука, 1995. – 500с.
5. Закс, С. Эволюционная теория организации / С.Закс // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №1. – С44.
6. Кудашкин, Д.М. Общая теория социальных организаций / Д.М. Кудашкин– М.: Юнити, 2000. – 376с.
7. Леванков, В.А. Теория организации. Опорный конспект лекций и методических рекомендаций к изучению курса / В.А. Леванков – СПб, 2001. – 342с.
8. Мильнер, Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер – М., 1998.- 412с.
9. Парахина, В.Н. Теория организации: Учеб. Пособие / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко - М.: КНОРУС, 2004.- 321с.
10. Радченко, Я.В. Теория организации. ч.1. (конспект лекций)/ Я.В. Радченко– М.: Изд-во ГАУ, 1998. – 231с.
11. Рогожин, С.В. Теория организации: Учеб. пособие / С.В. Рогожин. - М.: Моск. гос. ун-т коммерции, 1998. – 364с.
12. Смирнов, Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие для вузов / Э.А. Смирнов - М.: Юнити, 2000. – 403с.
13. Франчук, В.И. Основы общей теории социальных организаций / В.И. Франчук - М.: ИОС, 1998. – 423с.
14. Франчук, В.И. Основы построения организационных систем / В.И. Франчук – М.: Экономика, 1991. – 454с.

1. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1999. С. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. – М.: Экономика, 1991. С. 6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Баранников А.Ф. Теория организации: Учебник. - М.: ЮНИТИ, 2004. [↑](#footnote-ref-3)
4. Алиев В.Г. Теория организации. Учебник для вузов. 3-е издание, стереотипное .-М.: Экономика, 2005.- С.123 [↑](#footnote-ref-4)
5. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учеб. пособие. - М.: КНОРУС, 2004. [↑](#footnote-ref-5)
6. Смирнов, Э.А. Основы теории организации. Учебное пособие для вузов - М.: Юнити, 2000. С248-251. [↑](#footnote-ref-6)
7. Рогожин С.В., РогожинаТ.В. Организация и управление. – М.:Изд-во МГУ коммерции, 1998. [↑](#footnote-ref-7)
8. Франчук В.И. Основы общей теории социальных организаций.- М.,ИОС, 1998. [↑](#footnote-ref-8)
9. Радченко Я.В. Теория организации. ч.1. (конспект лекция) – М.: Изд-во ГАУ.С.56-59. [↑](#footnote-ref-9)
10. Кудашкин Д.М. Общая теория социальных организаций. – М.: Юнити, 2000.С43-54. [↑](#footnote-ref-10)
11. Леванков В.А. Теория организации. Опорный конспект лекций и методических рекомендаций к изучению курса. – СПб, 2001. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ансофф И. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1999 [↑](#footnote-ref-12)
13. Кудашкин Д.М. Указ.соч. С.68-79. [↑](#footnote-ref-13)