Модели организаций как объектов управления: закрытые и открытые системы

ПЛАН

Введение .............................................................................. 3

1. Теоретические аспекты ..................................................... 4

2. Практическая составляющая .............................................. 12

Заключение ............................................................................ 14

Список использованной литературы ..................................... 15

ВВЕДЕНИЕ

Исследование управления как процесса привело к широкому распространению системных методов анализа. Так называемый системный подход в менеджменте был связан с применением общей теории систем для решения управленческих задач. Он предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи, технология, ресурсы.

Применение теории систем облегчило для руководителей задачу увидеть организацию в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром.

Система - это некоторая целостность, состоящая из взаимозависящих частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого.

Актуальность данной темы состоит в том, что в России длительный период времени организация рассматривалась как закрытая система и менеджерами не учитывались факторы влияния на организацию внешней среды.

Цель данной работы показать, как влияет внешняя среда на деятельность организации, и показать преимущество системного подхода к деятельности организации.

Для чего были изучены работы авторов: Баринова В.А., Голобокова Б.И., Уткина Э.А., Герчикова И.Н., Глущенко В.В., Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.

Рассмотрим, что представляет из себя организация как объект управление, что такое системный подход, чем отличаются открытые и закрытые системы, какие факторы влияют на открытую систему.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В современном менеджменте рассматривается множество самых разных организаций, которые представляют собой "совокупность" людей, групп, объединенных для достижения какой-либо цели, решения какой-либо задачи на основе принципов разделения труда и распределения обязанностей. Это могут быть государственные учреждения, общественные объединения, научно-производственные объединения, частные предприятия.

Организации создаются для удовлетворения разнообразных потребностей людей в продукции либо услугах и поэтому имеют самое различное назначение, размеры, строение и другие параметры.

Такое разнообразие имеет большое значение при рассмотрении организации как объекта управления. Множество целей и задач, стоящих перед организациями разного класса сложности и разной отраслевой принадлежности приводит к тому, что для управления ими требуются специальные знания и искусство, методы и приемы, обеспечивающие эффективную совместную деятельность работников всех структурных подразделений.

Любая организация, вне зависимости от ее конкретного назначения, может быть описана с помощью ряда параметров, среди которых главными являются: цели организации, ее организационная структура, внешняя и внутренняя среда, совокупность ресурсов, нормативная и правовая основа, специфика процесса функционирования, система социальных и экономических отношений и, наконец, организационная культура.

В менеджменте считается, что существует два основных типа систем: закрытые и открытые [2, с. 34].

Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему. Часы - знакомый пример - закрытой системы. Взаимозависимые части часов двигаются непрерывно и очень точно, как только часы заведены или поставлена батарейка, и пока в часах имеется источник накопления энергии, их система независима от окружающей среды [4, с.121].

Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой. Энергия, информация, материалы - это объекты обмена с внешней средой через проницаемые границы системы. Такая система не является самообеспечивающейся, она зависит от энергии, информации. Материалов, поступающих извне. Кроме того, открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить свое функционирование.

Руководители в основном занимаются системами открытыми, потому что все организации являются открытыми системами. Выживание любой организации зависит от внешнего мира.

Понятие подсистемы - это важное понятие в управлении. Подсистемы в свою очередь могут состоять из более мелких подсистем. Поскольку все они взаимосвязаны, неправильное функционирование даже самой маленькой подсистемы может повлиять на систему в целом. Работа каждого отдела и каждого работника в организации очень важна для успеха организации в целом.

Подходы к управлению, развиваемые ранними школами не могли отразить всех факторов, влияющих на организацию, как объект управления. Поскольку в них предполагалось, по крайне мере не явно, что организация является закрытой системой и учитывались только внутренние факторы влияющие на управление.

К внутренним факторам любой организации относятся ее структура, задачи, цели, технологии, люди.

Выделялось четыре подхода к управлению, рассматривающих ее с 4 различных точек. Это школы научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении

Научное управление наиболее тесно связано с работами Ф.У. Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет и Генри Гантта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения. Первой фазой методологии научного управления был анализ содержания работы и определение ее основных компонентов.

Научное управление не пренебрегало человеческим фактором. Важным вкладом этой школы было систематическое использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объема производства. Предусматривалась также возможность небольшого отдыха и неизбежных перерывов в производстве. Ключевым элементом в данном подходе было то, что люди, которые производили больше, вознаграждались больше. Авторы работ по научному управлению также признавали важность отбора людей, которые физически и интеллектуально соответствовали выполняемой ими работе, они также подчеркивали большое значение обучения.

В отличие от них, авторы, которые считаются создателями школы административного управления, более известной как классическая школа, имели непосредственный опыт работы в качестве руководителей высшего звена управления в большом бизнесе. Целью классической школы было создание универсальных принципов управления. При этом она исходила из идеи, что следование этим принципам, несомненно, приведет организацию к успеху.

Эти принципы затрагивают два основных аспекта. Одним из них была разработка рациональной системы управления организацией, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как планирование и организация.

Вторая категория классических принципов касалась построения структуры организации и управления работниками.

Исследователи психологической школы полагали, что, если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности. Они рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе. Развитие таких наук, как психология и социология и совершенствование методов исследования после второй мировой войны сделало изучение поведения на рабочем месте в большей степени строго научным. Эти и другие исследователи изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, лидерства.

Школа поведенческих наук значительно отстала от школы человеческих отношений, сосредоточившейся прежде всего на методах налаживания межличностных отношений. Новый подход стремился в большей степени оказать помощь работнику в создании своих собственных возможностей на основе применения концепций поведенческих наук к построению и управлению организациями. В самых общих чертах, основной целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. Постулат ее состоял в следующим, правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности, как отдельного работника, так и организации в целом.

Они активно не рассматривали среду в качестве важной переменной управления

Модель организации как открытой системы представлена на рис. 1. На входе организация получает от окружающей среды информацию, материалы, капиталы, человеческие ресурсы. В процессе своей деятельности организация преобразуют, полученные ресурсы в продукцию или услугу. Эта продукция или услуги являются выходом организации во внешнюю среду.

Вход система выход

Рис. 1. Модель организации как открытой системы

Если организация управляется эффективно, то в ходе процесса преобразования образуется добавочная стоимость входов. В результате появляются источники возможных дополнительных выходов таких как прибыль, увеличение доли рынка, увеличение продаж (в бизнесе), реализация социальной ответственности, рост организации, подъем ее престижа и т.д.

Поскольку организация как открытая система зависит от внешнего мира в отношении поставок ресурсов, энергии, капитала, а также потребителей, от руководителя зависит выживет его организация или нет. Поэтому ему необходимо выявит факторы внешней среды, которые оказывают влияние на его организацию.

Факторы внешней среды принято делить на факторы прямого и внешнего воздействия.

К прямым относят: поставщиков, трудовые ресурсы, законы и учреждение государственного регулирования, потребителей, конкурентов.

Косвенными называются факторы, которые не могут оказывать прямого воздействия на деятельность организации, но тем не менее сказываются на ней. Это такие факторы как состояние экономики, научно-техническая революция, социокультурные и политические изменения. Влияние групповых интересов и существенные политические и экономические события в других странах.

Факторы внешней и внутренней подсистем организации взаимосвязаны. Изменение любой внутренней или внешней переменной может сказаться на другой, изменение одного фактора окружающей среды может обусловить изменение другого.

Для каждой организации число внешних факторов, на которые она будет реагировать неодинаково. Некоторые реагируют на государственные постановления. Частое изменение и перезаключение договоров с профсоюзами, на скорость технологического прогресса, международную конкуренцию. А некоторые зависят только от поставщиков ресурсов и потребителей.

Законы и государственная политика определяют дозволенный объем деятельности организации, рамки в которых она должна функционировать.

Зависимость между организациями и сетью поставщиков обуславливается вводом указанных ресурсов, и является одним из наиболее ярких примеров прямого воздействия среды на операции и успешную деятельность фирмы. Получение ресурсов от одних поставщиков может быть выгоднее, чем от других в зависимости от цены, качества и т.п. Но может быть также одновременно и опасней, например, в связи со скоростью поступления. непостоянством поставки.. В некоторых случаях все организации одного региона ведут дело с одним поставщиком. Поэтому все они попадают в равную зависимость от него. Например, обеспечение электроэнергией.

Кроме получения материалов для роста и процветания организации необходимы не только материалы, но и капитал. Такими потенциальными инвесторами могут быть банки, федеральные учреждения по предъявлению займов, аккредитивов и т.п.

Каждой организации необходимы трудовые ресурсы. Но требования к степени квалификации, образованию, трудовым навыкам рабочих разные. Трудовую деятельность необходимо стимулировать и как будет построен этот процесс зависит от руководства предприятия, в свою очередь это напрямую скажется на приток рабочей силы.

Организация также зависит от конкурентов, их количества, конкурентоспособности. При отсутствии конкурентов она может самостоятельно устанавливать цены на товары и услуги, при их наличии ей приходится считать с их ценовой политикой, делить с ними рынок сбыта.

Потребители. решая какие товары и услуги для них желательны и по какой цене их покупать, определяют для организаций почти все. Относительно к результатам их деятельность. Качество, количество производимых товаров, услуг.

Косвенные факторы оказывают меньшее влияние на организацию и определения путей ее деятельности, но все же роль их велика. При высоком научно-техническом прогрессе, организациям необходимо закупать новое оборудование, технологии, для того чтобы быть конкурентноспособными, снижать себестоимость продукции.

Социокультурные влияния определяют потребности людей.

Использование в управлении теории систем существенно облегчает задачу изучения всей деятельности организации в единстве ее составных частей, неразрывно связанных с внешним миром. Организация рассматриваемая как открытая система, учитывает следующие особенности:

наличие в системе определенного числа компонентов

связь составных элементов системы, организационно оформленных в виде структуры

воздействие различных компонентов системы друг на друга как результат их взаимодействия между собой и окружающей средой4

появление как следствие взаимодействия компонентов системы новых явлений, процессов;

свойства системы, проявляются как результат взаимодействия ее компонентов;

индефикация системы позволяет изучать ее и ее составные компоненты от других явлений не входящих в систему;

наличие окружающей среды, которое не является частью системы, но активно воздействует на нее;

концептуальный характер системы (ее форма отражает цели и ценности разрабатываемой концепции системы).

Внутренняя среда организации формируется под воздействием явлений, оказывающих влияние на процесс производства продуктов (услуг), структуру предприятия, его культуру и ресурсы, в составе которых первостепенное значение принадлежит персоналу, его знаниям, способностям, взаимоотношение - все эти факторы имеют место в любой организации. Но они не всегда находятся под контролем менеджера, поскольку деятельность фирмы зависит от информации и других ресурсов поступающих из вне. Что необходимо учитывать при управлении любой организации

Теория систем сама по себе еще не говорит руководителям, какие же именно элементы организации как системы особенно важны. Она только говорит, что организация состоит из многочисленных взаимосвязанных подсистем и является открытой системой, которая взаимодействует с внешней средой. Эта теория конкретно не определяет основные перемены, влияющие на функцию управления. Не определяет она и того, что в окружающей среде влияет на управление и как среда влияет на результат деятельности организации. Очевидно, что руководители должны знать, каковы переменные организации как системы, для того чтобы применять теорию систем к процессу управления.

2. ПРАКТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Рассмотрим деятельность организации по оказанию фото услуг "Фокус" (частное предприятие). Предприятие занимается приемкой заказов на проявку пленки и изготовления фотографий. Имеет семь приемных пунктов.

Его персонал состоит из директора, управляющего, двух операторов, семи приемщиков.

Фотобумагу, реактивы закупают у фирмы "Фотокрок"

Конкурентами предприятия являются организации "Кодак", "Крокус", "Аэлита Ф".

Рассмотрим, как влияют внешние факторы на деятельность фирмы "Фокус".

Существует три поставщика фото реактивов "Фотокрок", "СПОК", "РАН".

Таблица 1

Цена в рублях на товары

Показатели "Фотокрок" "СПОК" "РАН" Фотобумага, рулон 2980 3000 3050 Проявитель, 10 л 235 250 243 Закрепитель, 10л 189 188 190 Фотопленка, 1шт 18 20 21

Как видим, поставщик был выбран по принципу наиболее дешевой цены на товары.

Фирма "Фокус" вынуждена была снизить цены на оказание услуг под воздействием конкуренции. Так как ее конкуренты снижали цены, для того чтобы привлечь покупателей.

Надо отметить, что в данном виде деятельности организации, очень заметно влияние потребителей. Спрос на данный вид услуг выше в летний и зимний период.

Также на деятельность данной фирмы оказывает влияние человеческий фактор. Так как для лучшего качества продукции и более высокой производительности требуются операторы определенной квалификации. При более низкой квалификации их производительность снижается, что сказывается на деятельности всей организации.

Примером, косвенного фактора, оказавшего влияние на деятельность данной организации, является августский кризис 1998 года, после которого фирма "Фокус" была вынуждена повысить цены на свои услуги, вследствие повышения цен на поставляемые ресурсы и общего повышения цен.

Итак, фирма "Фокус", является открыток системой. И для того чтобы правильно организовать управление данной организацией необходимо учитывать такие внешние факторы: как выбор поставщика, трудовых ресурсов, наличие конкурентов и естественно не забывать о внутренних факторах

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Длительное время в России вообще не уделялось внимание менеджменту.

Экономическая стабильность организации, ее выживаемость и эффективность деятельности в условиях рыночных отношений неразрывно связаны с ее непрерывным совершенствованием и развитием. При этом совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде.

Сегодня четко прослеживаются факторы, определяющие необходимость постоянного совершенствования и адаптации организации. Это:

рынок сбыта производимой или продаваемой продукции и вида услуг;

рынок поставщика или рынок потребителя исходных материалов, энергии, товаров и услуг;

финансовый рынок;

рынок труда;

окружающая природная среда.

Без учета этих факторов невозможно планировать стратегию развития. Поэтому успех любого предприятия или организации и возможность их выживания зависят от способности быстро адаптироваться к внешним изменениям. В постоянном стремлении поддерживать соответствие организации условиям внешней среды заключается принцип адаптивного управления.

При этом естественно не следует забывать, а внутренних факторах влияющих на деятельность фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Баринов В.А., Голобкова В.И. Менеджмент. - Магадан, 1997.

Герчикова И.Н. Менеджмент. - М., 1999.

Глущенко В.В. Менеджмент: системные основы. - Железнодорожный, ТОО НПЦ "Крылья", 1996.

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., "ЭКСМОС", 2000.

Уткин Э.А. Курс менеджмента. - М.: "Зерцало", 1998.

Уткин Э.А. Управление компанией. - М.: "ЭКМОС", 1997.