**Тема: Деловые организации**

**Содержание:**

Введение 3

1. Классификация организаций 4

2. Деловые организации. Виды деловых организаций 13

Заключение 17

Список литературы 18

**Введение**

Современный мир нередко рассматривается как мир самых разных организаций, которые представляют собой «совокупность людей, групп, объединенных для достижения какой-либо цели, решения какой-либо задачи на основе принципов разделения труда, разделе­ния обязанностей и иерархической структуры; общественное объеди­нение, государственное учреждение». Организации создаются для удовлетворения разнообразных потребностей людей и поэтому име­ют самое различное назначение, размеры, строение и другие харак­теристики. Особую роль играют деловые организации, с которыми мы сталкиваемся каждый день своей жизни.

*Цель работы*: рассмотреть классификацию организаций, понятие «деловая организация», виды деловых организаций.

*Задачи*:

1. Рассмотреть классификации организаций;
2. Выявить особенности деловой организации;
3. Изучить виды деловых организаций.

*Методы исследования*:

- анализ научной литературы по данному вопросу.

**1.Классификация организаций**

В словаре «Социальное управление» производится типология организаций по таким критериям, как выполняемые ими функции и цели.

1-й тип – производственные или экономические организации (создают товары, услуги, капиталы)

2-й тип – поддерживающие организации (цель – социализация индивидов). Этот тип включает в себя, в свою очередь, организации, связанные с нормативной интеграцией общества (церковь, школа), а также организации, занимающиеся восстановлением, реабилитацией индивидов (здравоохранение, благотворительность).

3-й тип – адаптивные организации (исследовательские, научные), функции которых – обеспечение формационной интеграции общества.

4-й тип – политические организации (государство, различные общественные организации). Они имеют дело с общей регуляцией, координацией и контролем людей и подсистем в обществе.

Некоторые, говорится в источнике, обладают смешанными функциями (организации государственного принуждения).

А.И.Пригожин исходным в своей типологии социальных организаций берет понятие “организационные образования в обществе”. Он говорит о четырех типах таких образований.

1.                   Деловые организации (предприятия, учреждения). Создаются отдельными коллективными предпринимателями, государством, местной властью, акционерными обществами, партиями и т.д. Выполняемая работа дает доход, зарплату. Основа внутреннего регулирования – административный распорядок, единоначалие, назначения.

2.                Союзные (общественные) организации. Цели их вырабатываются внутри. Регулирование обеспечивается совместно принятым уставом, принципом выборности. Членство в них дает удовлетворение политических, социальных, культурных, материальных интересов участников.

3.             Ассоциативные организации (семья, научная школа, неформальная группа). Они строятся на взаимном удовлетворении интересов, когда не общая цель является фактором объединения, а цели каждого, то есть цель одного служит средством достижения цели другого. Степень формализации совсем незначительна. Регулятивные функции осуществляют спонтанно складывающиеся в них коллективные нормы и ценности.

4.            Поселенческие организации. Этот тип обладает сходными с третьим типом организационными признаками.

Первые два типа представлены собственно организациями, два последних не являются организациями в собственном (точном) смысле этого слова. Это, скорее, полуорганизации, во многих своих чертах родственные первым.

Классификация организаций с точки зрения их происхождения. В этом смысле выделяются *естественные* и *искусственные* организации.

*Естественные* возникают сами по себе, спонтанно, и не имеют специально заданных кем-то извне целей, поэтому их деятельность направлена на решение внутренних проблем. Исходя из этой задачи формируется структура организации, которая, как и власть в них является достаточно размытой, и распределяются ресурсы.

Такие организации обладают высокой самостоятельностью и адаптивностью, то есть способностью приспосабливаться к изменениям внешней и внутренней среды, а поэтому и устойчивостью. Это во многом достигается за счет их полицентричности, наличия в них элементов, не связанных с решением текущих задач, и образующих резерв на случай неожиданных изменений, преобладания самоорганизации.

Естественной организацией является, например, деревня, клуб по интересам и пр.

*Искусственные* организации проектируются и создаются по определенному плану, характеризуются направленностью на достижение заданных целей. Цели определяют структуру организации, включающую, как правило, только необходимые элементы (подразделения, должности, рабочие места), и расходование ресурсов осуществляется ради их достижения. При этом, координацию отдельных звеньев организации обеспечивает единый центр. Заданность цели и структуры приводит к тому, что на практике такие организации недостаточно гибки и адаптивны.

Деятельность искусственной организации узаконивается социальной системой более высокого порядка, например, государством, общим собранием учредителей и т.п. , что придает ей официальный характер, поэтому она происходит в рамках нормативно-правового пространства.

Такую организацию характеризуют: рациональное разделение труда; специализация (распределение задач между исполнителями); иерархичность, где должностные функции выступают как полномочия; безличность; наличие механизмов, при помощи которых можно целенаправленно регулировать ее деятельность по аналогии с управлением техническими системами. Это придает организации стабильность, устойчивость, прогнозируемость.

С точки зрения предопределенности связей между элементами выделяют *формальную* и *неформальную* организации.

Российский социолог А. Пригожий считает, что формальная организация, как система априорно заданных отношений, официально установленных норм, правил и стандартов, присуща всякому социальному институту независимо от его назначения и отражает существующую при любых условиях необходимость упорядочения совместной деятельности людей.

Задачей формальной организации считается повышение эффективности деятельности ее участников за счет ограничения ее разнообразия; сведения к минимуму риска, планирования, регламентирования, координации. Но эффективность по мере формализации растет в одном отношении и уменьшается в другом или сначала растет, а затем начинает в целом падать.

Формализация сама по себе не только рациональна, но и иррациональна, поскольку имеет объективный и субъективный пределы и наряду с функциональными, обладает дисфункциональными свойствами. Поэтому считается целесообразным определять границы формализации специально.

Со временем искусственные формальные организации начинают самостоятельно эволюционировать, отдаляясь от плана, по которому были созданы, и жить своей жизнью.

Формальная организация включает в себя людей только как представителей должностей, но свою личность они, понятно, «оставить дома» не могут и поэтому вносят в организацию собственные интересы и взаимодействуют между собой ради их достижения. В результате в рамках и наряду с формальной спонтанно возникает неформальная организация в виде совокупности запрограммированных контактов, основанных на добровольном выборе партнеров и личных отношениях, и образующая в совокупности с ней реальную организацию.

Неформальная организация всегда возникает в связи с необходимостью компенсировать недостатки формальной, а поэтому так или иначе с ней связана, но связь эта неоднозначна. Социологи выделяют два вида неформальных организаций, каждый из которых играет специфическую роль в управлении.

Во-первых, речь может идти о так называемой внеформальной организации, которая помогает решать задачи формальной способами, отличными от официально предписанных, что возможно, благодаря разделению личности и функции. Дело в том, что все действия членов организации, связанные с достижением ее целей, нельзя заранее предусмотреть и «расписать», и в случае затруднений, чтобы работа не остановилась, люди часто вынуждены вступать в непредусмотренные регламентами, хотя и незапрещенные личные контакты. Совокупность таких контактов как раз и образует внеформаль-ную организацию.

Следовательно, функциональная недостаточность формальной организации — основная причина образования внефор-мальной, как совокупности неформальных деловых связей.

Во-вторых, существует психологическая неформальная организация, которая связана с соответствующей формальной лишь условно. В ее рамках люди удовлетворяют свою потребность в общении или в помощи и поддержке, которые им не оказывает формальная организация. Такая организация принимает вид неформальной группы, не имеющей «инструментальной», т.е. деловой направленности.

Как правило, ни одна организация не может быть или только формальной или только неформальной — это ее крайние формы, а на деле она содержит как те, так и другие элементы. В зависимости от ситуации доля формальных и неформальных элементов постоянно колеблется, причем, как замечено, ее изменение происходит лавинообразно, обычно со сменой руководства.

На практике организация представляет собой мозаику, где одна часть функционирует на базе преимущественно формальных принципов, например бухгалтерия; другая неформальных — научные, маркетинговые и иные подразделения.

Любая организация, являясь сообществом людей, обладающих собственными интересами, целями, стремлениями, представляет собой в миниатюре политическую систему. С точки зрения особенностей «политического строя» выделяют две модели организации: *унитарную* и *плюралистическую*.

В соответствии с первой — организация есть единая сущность с определенными функциями, стабильной деятельностью, функционирующая на основе норм и зафиксированных взаимосвязей.

Унитарные организации главное внимание уделяют достижению своих целей с помощью единой команды участников, прилагающих для этого все свои силы. Конфликты в них редки и объясняются действиями инакомыслящих, которые можно легко изолировать посредством грамотного управления и силового давления. Единство и направленность деятельности такой организации обеспечивает жесткая власть, требующая безусловной лояльности, ограничение свобод и идеологическая обработка участников при игнорировании их мнений и их самих как личностей.

Члены такой организации должны ставить заботу о ее интересах и сохранении превыше всего.

Унитарные организации имеют обычно статус первичных по отношению к своим членам. Первичность означает, что организация для объединяемых ею людей выступает как некая внешняя данность, возникшая и существующая независимо от них. Включаясь в организацию, люди признают ее абсолютную приоритетность, главенство над собой, невозможность влиять на решение принципиальных вопросов; подчиняются ее требованиям; действуют в соответствии с устанавливаемыми ею правилами. Примером первичной организации может служить государственное учреждение, которое возникает на основе решения вышестоящих инстанций.

В соответствии со второй моделью организация представляет собой добровольное объединение участников, заинтересованных в собственной выгоде, которая может быть достигнута лишь через общую. В рамках их взаимодействия, основанного на договорах и соглашениях, имеет место как сотрудничество, так и конкуренция, стремление к индивидуализму, или наоборот, к консолидации. Поэтому в таких плюралистических организациях конфликты рассматриваются как ординарные явления, которые легко разрешаются и могут позитивно влиять на их развитие, а власть используется для координации деятельности самостоятельных участников.

Плюралистические организации обычно являются вторичными, то есть создаются, наоборот, самими участниками, наделяющими их определенными правами и ресурсами, устанавливающими «правила игры», которым они на определенных условиях готовы подчиняться. Такие организации существуют как *корпоративные* и *ассоциативные*.

К корпоративным организациям относятся те, члены которых готовы для достижения своих целей в определенной степени жертвовать собственным суверенитетом. Организация согласовывает эти индивидуальные цели и способствует их реализации путем подчинения общей цели, формально выступающей как ее цель. Для этого она должна обладать некоторой независимостью от участников и временным приоритетом по отношению к ним.

Примером здесь является акционерное общество, которое в промежутке между собраниями участников диктует им свою волю, а последние подчиняются его решениям. В то же время на самом собрании они определяют судьбу организации, стратегию и перспективы ее развития. Поэтому приоритет корпорации является условным.

Организация ассоциативного типа создается своими членами для повседневной координации деятельности без потери ими суверенитета, и не обладают даже условным приоритетом над ними. Поэтому решения здесь принимаются со всеобщего согласия, в соответствии с чем происходит и распределение имеющихся ресурсов.

Исходя из особенностей взаимодействия отдельных элементов, организации подразделяются на *механистические* и *органические*.

Первые характеризуются незыблемостью границ, стабильностью структуры, централизацией власти, преобладанием жестких связей, официальным характером отношений, четкой спецификацией прав и обязанностей всесторонней регламентацией и запрограммированностью деятельности, напоминающей работу технических устройств, например часов.

Механистическая организация рассматривается как инструмент достижения заранее запланированных целей, разложенных на специализированные подцели. Такая модель эффективна в условиях стабильной предсказуемой среды при решении простых повторяющихся задач.

Механистическими по своей сути являются все государственные организации, а также крупные и средние коммерческие фирмы, функционирующие в традиционных отраслях экономики, слабо подверженных воздействию НТР и конкурентной борьбы.

Но сегодняшняя жизнь характеризуется неустойчивостью хозяйственной конъюнктуры, неопределенностью ситуаций, постоянной сменой приоритетов, связей, ориентиров. Успеха здесь могут добиться организации, действующие на основе совершенно иных принципов — так называемые органические.

Последние характеризуются такими признаками как размытость границ, значительная самостоятельность отдельных звеньев, их широкая специализация слабая иерархичность, немногочисленность правил и процедур, свобода выбора вариантов деятельности, оценка результатов на основе реального рыночного эффекта, а не централизованно установленных показателей, преобладание неформальных отношений, гибкость и способность к изменениям и развитию. Элементы такой организации часто борются друг с другом за выживание в постоянно изменяющейся среде.

Все это сообщает таким организациям большую гибкость, маневренность, оперативность в работе, дает их членам дополнительные стимулы к труду. Они лучше механистических взаимодействуют с окружением и приспосабливаются, хотя и болезненно, к постоянным изменениям в нем.

Организации такого типа преобладают как правило в сферах деятельности, характеризующихся нестабильностью, сложностью и неопределенностью целей и задач. Чаще всего они связанны с инновационными процессами — научными исследованиями, опытно-конструкторскими разработками, внедрением их результатов в практику.

В то же время, и они не свободны от многих недостатков, поэтому на практике в зависимости от характера производственной и хозяйственной деятельности, традиций, способностей коллектива и руководства часто имеет место разумное сочетание обеих форм.

Наконец, организации можно различать по целям, которые перед ними ставятся. В связи с этим можно говорить о деловых и общественных организациях.

**2. Деловые организации. Виды деловых организаций**

*Деловые организации* - создаются отдельными коллективными предпринимателями и более широкими социальными системами: государством, местной властью, акционерными обществами, партиями и т.д. Участие в них, то есть выполняемая там работа, даёт доход, заработную плату.

Основа внутреннего регулирования – административный распорядок, принципы единоналичия, назначения, целесообразности. Здесь идёт речь о *первичных* организационных образованиях, располагающихся на разных ярусах организационной системы общества. Беря их за основу, следует выделить и другой тип деловых организационных форм, например, отрасль, регион, ведомство, которые назовём *надорганизациями.* Эти вторичные деловые системы не являются целевыми общностями, но включают в себя прежде всего в виде первичных деловых организаций, Советов и т.д. Надорганизации строятся из межорганизационных отношений.

Деловые организации являются важной формой общественной самодеятельности и массового управления. Участие в них мотивируется убеждениями, потребностью в общении, получением дополнительных правовых или материальных возможностей, стремлением к самоактуализации и т.д.

По форме результата деятельности такие организации могут быть индивидуально ориентированными (нотариальная контора), общественно ориентированными (парламент) и смешанными (учебное заведение), а по способу доведения результата до потребителя — аудиторными (телевидение) и клиентскими (завод).

Есть три основных формы деловой организации: *единоличное владение бизнесом, товарищество и корпорация.*

*Единоличное владение бизнесом* – самая простая и самая многочисленная форма деловой организации. Это принадлежит одному человеку. Владелец имеет относительно неограниченный контроль (управление) над бизнесом, делает все решения, держит всю прибыль, и ответственен(склонен) без предела за все потери. Нет никаких специфических юридических (законных) требований для того, чтобы организовать или проводить единственное право собственности. Когда начато, много единоличных владений бизнесом проводятся из дома владельца, гаража, или фургона. Но единоличное владение бизнесом не делают самого большого объема бизнеса. Хотя корпораций – меньше в числе, они имеют намного больший коммерческий объем и нанимают больше рабочих.

*Партнерство* – ассоциация двух или больше человек, чтобы продолжиться, как совладельцы, бизнес за прибыль. Партнерство базируется по добровольному соглашению людей, которых называют членами полного партнерства кто ответственен за все долги их фирмы. Документ, содержащий сроки соглашения называют договор о сотрудничестве. Партнерство может объединить и управлять капиталом, рабочей силой, навыком и знанием двух или больше человек. Прибыль и потери разделены одинаково, если нет иного соглашения.

Партнеры могут классифицироваться согласно их цели и согласно степени ответственности партнеров. Классифицируемые целью, они могут быть:

Торговая компания, которое покупает и продает товары и услуги коммерчески;

Неторговая компания, которое обеспечивает профессиональную и некоммерческую помощь, типа юридического, медицинского или бухгалтерского учета;

Генеральные партнеры, который проводит общий бизнес типа розничного склада(магазина);

Специальное партнерство, которое может быть сформировано для единственной сделки, типа закупки и перепродажи фермы.

Классифицируемой степенью ответственности партнеров, партнерство может быть общим или ограниченным. В общем генеральный партнер все партнеры имеют полную личную ответственность за долги ифирмы, так что делает единственное право собственности. В коммандитном товариществе по крайней мере один партнер должен быть членом полного товарищества с неограниченной ответственностью. Члены полного товарищества могут быть классифицируемым управлением. Секретный партнер не известен публике как партнер, но участвует в управлении. Пассивный член товарищества ни не известен публике, ни активный на управлении. Все такие партнеры ответственны за общие долги товарищей.

*Деловая корпорация* – учреждение, установленное ради получения прибыли. Это сформировано в результате усилий одного или более людей названных покровителями. Корпорация используется индивидуумами. Их собственность представлена в виде акций. Человека, который имеет акции, называют акционером. Акционеры косвенно управляют делами корпорации, выбирая директоров. Они формируют правление корпорации директоров.

Есть несколько преимуществ корпоративной формы собственности. Первый – способность привлечь финансовые ресурсы. Следующее преимущество – корпорация, привлекает большое количество капитала, это может инвестировать это на заводах, оборудовании и исследовании. И третье преимущество состоит в том, что корпорация может предложить более высокие жалованья и таким образом привлечь талантливых менеджеров и специалистов.

Есть различные формы корпораций типа частной корпорации, некоммерческой корпорации и корпорации коммунального обслуживания(общественной деятельности).

Частная корпорация установлена частными лицами для бизнеса и прибыли.

Некоммерческая корпорация организована для социальной, благотворительной или образовательной цели. Обычно такая корпорация не выпускает акционерная и некоммерческая. Если есть прибыль, это повторно инвестируется в компанию, а не распределяется частному акционеру.

Наконец, корпорация коммунального обслуживания(общественной деятельности) (также названный предприятием коммунального обслуживания) – вообще частная компания, которая снабжает необходимое коммунальное обслуживание. Электрические, газовые и водные компании – примеры.

**Заключение**

Организация является одной из форм проявления жизненной активности людей. Существует множество классификаций организаций по различным основаниям, которые дают полную картину всего многообразия форм и видов организаций. Особое место занимают деловые организации. Они создаются отдельными коллективными предпринимателями и более широкими социальными системами: государством, местной властью, акционерными обществами, партиями и т.д. Участие в них, то есть выполняемая там работа, даёт доход, заработную плату. Есть три основных формы деловой организации: единоличное владение бизнесом, товарищество и корпорация. Каждая из этих форм имеет свои особенности построения и управления.

**Список литературы:**

1.Беляев А.А. Коротков Э.М. Системология организации: Учеб., – М, 2000

2. Валуев С.А., Игнатьева А.В. Организационный менеджмент. Учебное пособие. – М., 1993.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. – М., 2001.

4. Мильнер Б.З. Теория организации. Учеб. 3-е изд.,перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003

5. Пригожин А.И. Социология организаций. – М.: ИНТЕРПРАКС, 1995

6. Социальное управление. Словарь/ под ред. Н.Е. Евланова. – М., 2003

7. Теория организации: Учеб./Под. ред В.Г. Алиева. – М.: Луч, 1999

8. Управление организацией: Учеб. / под ред. А.Г. Поршнева, З.И. Румянцевой, И.А. Соломатина.- М., 2001

9. http://shvatov.com/?p=44

10. http://www.ref.by/refs/103/1349/1.html