**Северо-Кавказская Академия Государственной Службы**

Факультет "Государственное и муниципальное управление"

*Курсовая работа*

кафедра: Управления и государственной службы

по курсу: "Теория организации".

на тему: *"Социальная организация. Особенности         социально-экономических организаций".*

Выполнил:

студент 2 курса

521 группы

*Калиниченко В.Ю.*

Научный руководитель:

*Стадниченко В.Н.*

Ростов-на-Дону

2001

**План**

## Введение *2*

1. **Что такое организация *3***
2. **Общая характеристика организаций *5***
3. **Виды социальных систем *8***
4. **Классификация организаций *15***
5. **Особенности социально-экономических организаций *18***

**Заключение *20***

**Список использованной литературы *22***

***Введение.***

В России весьма интенсивно создаются и ликвидируются организации различных правовых форм и организационных структур. Значительная часть людей уже попробовала себя в роли собственников или руководителей малых и средних компаний. Другая часть думает о том, стоит ли создавать собственное дело или следует идти в наем менеджером, продавцом, т.д. Умение профессионально руководить организацией или даже просто чувствовать себя в ней комфортно требует определенного набора знаний. Каждая организация в 1чем-то индивидуальна, она имеет адрес, национальность, права и ответственность, биографию, менталитет и т.д. Однако есть и много общего в мире организаций. Я попытаюсь разобраться в социальных организациях как процессе и явлении с теоретической и практической точек зрения.

Каждый конкретный человек – это часть организации, проводящий в ней значительное время. Поэтому он должен знать основные законы и принципы функционирования организаций, уметь использовать их в практической деятельности, чтобы достичь гармонии отношений.

## 

## *Что такое организация*

Организация составляет основу мира менеджеров, она является причиной, обуславливающей существование менеджмента.

Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся:

1. Наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы

2. Наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы.

3. Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Соединив в одну эти существенные характеристики, мы получаем важное определение:

*Организация* - это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

Приведенное выше определение справедливо не просто для организации, а для *формальной* организации. Существуют также *неформальные* организации, группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно. Неформальные организации существуют во всех формальных организациях, за исключением, быть может, очень маленьких. И хотя у них нет руководителей, неформальные организации очень важны.

Таким образом, когда употребляется слово организация, имеется в виду формальная организация.

Из определения следует, что организация всегда имеет хотя бы одну общую цель, разделяемую и признаваемую таковой всеми ее членами. Но формальное управление редко имеет дело с организациями, имеющими только одну цель. Менеджмент -это управление сложными организациями. Сложные организации имеют набор *взаимосвязанных* *целей*.

### *Общие характеристики организаций*

Все сложные организации являются не только группами, целенаправленными в своей деятельности и имеющими определенный набор взаимосвязанных целей, они также имеют общие для всех сложных организаций характеристики.

*Ресурсы*.

В общих чертах цели всякой организации включают преобразование ресурсов для достижения результатов.

Основные ресурсы, используемые организацией, это люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация.

Процесс преобразования ресурсов легче всего увидеть в производственных организациях, но и организации обслуживания и некоммерческие организации также используют все эти виды ресурсов

*Зависимость от внешней среды*.

Одной из самых значимых характеристик организации является ее взаимосвязь с внешней средой. Ни одна организация не может быть “островом в себе”. Организации полностью зависимы от окружающего мира - от внешней среды - как в отношении своих ресурсов, так и в отношении потребителей, пользователей их результатами, которых они стремятся достичь.

Термин *внешняя среда* включает экономические условия, потребителей, профсоюзы, правительственные акты, законодательство, конкурирующие организации, систему ценностей в обществе, общественные взгляды, технику и технологию и другие составляющие. Эти взаимосвязанные факторы оказывают влияние на все, что происходит внутри организации. Например, введение новой автоматизированной технологии может обеспечить организации преимущество в конкуренции.

Но, чтобы использовать эту новую технологию, организации придется найти новых людей с определенными навыками, а так же определенными взглядами, которые сделают эту новую работу привлекательной для них. Если экономическая конъюнктура повышается или если существует конкуренция на рынке таких специалистов, организации может быть придется повысить заработную плату, чтобы привлечь этих специалистов на работу. При их найме организации придется соблюдать государственное законодательство, запрещающее дискриминацию по возрасту, полу и расе. Все эти факторы меняются постоянно.

Большое значение имеет и тот факт, что, хотя организация и зависит полностью от внешней среды, среда эта, как правило, находится вне пределов влияния менеджеров.

*Подразделения.*

Сложные организации осуществляют четкое горизонтальное разделение за счет образования подразделений, выполняющих специфические конкретные задания и добивающихся конкретных специфических целей. Такие подразделения часто называются отделами или службами, но существуют также и многочисленные другие названия.

*Вертикальное разделение труда*.

Поскольку работа в организации разделяется на составляющие части, кто-то должен координировать работу группы для того, чтобы она была успешной.

***Виды социальных систем.***

В курсе теории организации рассматриваются преимущественно социальные системы, так как все другие так или иначе приводятся к ним. Основной связующий элемент социальной системы – человек. Социальные системы в зависимости от поставленных целей могут быть образовательными, экономическими, политическими, медицинскими и др. На рис.1 приведены основные виды социальных систем по направленности их деятельности.

Социальные системы

Образова-тельные

Полити-ческие

Экономи-ческие

Медицин-ские

Правовые

Рис.1 Виды социальных систем.

Наиболее распространены социально–экономические системы. Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями. Таким образом, существует социально-политические, социально-образовательные, социально-экономические и другие организации. Каждый из этих видов имеет приоритет собственных целей. Так, для социально-экономических организаций главная цель – получение максимальной прибыли; для социально-культурных – достижение эстетических целей, а получение максимальной

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

Социальные организации играют существенную роль в современном мире. Их особенности:

* реализация потенциальных возможностей и способностей человека;
* формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных). Единство целей и интересов служит системообразующим фактором;
* сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.

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

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.).

В линейной схеме нет обратной связи. Она хорошо работает в небольших социальных организациях при высоком профессионализме и авторитете руководителя; а также большой заинтересованности подчиненных в успешной работе социальной организации.

Кольцевая схема 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.

Схема "колесо" 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.

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

Базовые схемы дают возможность формировать большое разнообразие производных от них схем отношений. (рис.1 а, б, в).

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Руководитель

Производство продукции

Рис. 1а. Иерархическая схема (линейно-функциональные связи)

Иерархическая схема основана на схеме "колесо" и применима для больших организаций с явно выраженным разделением труда.

Рис. 1б. Штабная схема (линейная связь)

Руководитель

Финансы

Штабы

Персонал

Экономика

Производство продукции

Схема 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.

Рис. 1в. Матричная схема (линейные и функциональные связи).

Руководитель

Производство

Финансы

Экономика

Технология

Функциональные

связи

Линейные (административные)

связи

В основе матричной схемы 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.

Рис. 2. Смешанная схема отношений в социальной организации.

Линейно-функциональные связи

Все многообразие связей

Линейная связь

Производство

Средний уровень управления

Высший уровень управления

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.

***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.

Социальные организации могут быть:

* правительственные и неправительственные;
* коммерческие и некоммерческие;
* бюджетные и не бюджетные;
* общественные и хозяйственные;
* формальные и неформальные.

Кроме того, различают социальные организации по:

* отраслевой принадлежности (промышленные, сельскохозяйственные, транспортные, торговые и др.);
* самостоятельности принятия решений (головные/ материнские, дочерние и зависимые).

Могут применяться и дополнительные признаки для классификации.

Статус правительственной социальной организации дается официальными органами власти. На них распространяются различные привилегии, льготы и жесткие обязательства. К неправительственным социальным организациям относятся все другие социальные организации, не имеющие такого статуса.

Коммерческие социальные организации строят свою деятельность на получении максимальной прибыли в интересах учредителей, а для некоммерческих 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. Не бюджетные социальные организации сами изыскивают источники финансирования. Многие социальные организации пытаются привлечь для своего развития как бюджетные, та и не бюджетные средства.

Общественные социальные организации строят свою деятельность на основе удовлетворения потребностей своих членов общества (во внутренней среде), а хозяйственные – для удовлетворения потребностей и интересов человека и общества

во внешней для организации среде.

Формальные социальные организации – это зарегистрированные в установленном порядке общества, товарищества и т.д., которые выступают как юридические и неюридические лица. 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.

***Особенности социально-экономических организаций.***

Социально-экономическая организация характеризуется наличием социальных и экономических связей между работниками. К социальным связям относятся:

* межличностные, бытовые отношения;
* отношения по уровням управления;
* отношения к человеку общественных организаций.

К экономическим связям относятся:

- материальное стимулирование и ответственность;

* прожиточный уровень, льготы и привилегии.

Соотношение этих связей играет решающую роль при создании или диагностике организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социальные  Связи | Экономические связи | | |
| Слабые | Средние | Сильные |
| Слабые | Неустойчивые организации | Слабые организации | Конфликтные организации |
| Средние | Слабые неформальные организация | Средние организация | |
| Сильные | Сильные неформальные организация |  | Сильные организации |

Таб. 1. Влияние связей на состояние организации.

В табл.1 показано соответствие между уровнями названных выше связей и получающихся при этом состояний социально-экономических организаций.

Для социально-культурных или социально-образовательных организаций таблица будет иметь такой же вид, если заменить слова "экономические связи" на культурные или образовательные. Эта таблица имеет очень большое практическое значение при организации или диагностике организации.

***Заключение.***

Структуры и методы управления будущего, являющихся предметом аналитических исследований и прогностических разработок, судя по всему, будут полностью реализованы и широко распространяться в XXI веке. Однако уже сегодня они становятся реалией: новые, нередко революционные изменения в управлении, связанные с использованием информационных технологий, научных знаний и др., в разных масштабах и модификациях входят в практическую жизнь.

Обобщение этого опыта, его всесторонний анализ, выявление возможностей использования новых организационных моделей и методов с учётом конкретных ситуаций и особенностей социальных организаций становится ключевой задачей современной науки и практики управления.

Главным свойством организации будущего, как показывают исследования, станет постоянное приспособление к динамичной внешней среде. Образно говоря, организация будет напоминать хамелеона, меняющего свой цвет. Как адаптирующийся механизм, организация будет меняться в соответствии с изменением внешних условий и объективных требований к ней. Обобщение происходящих процессов и наметившихся тенденций показывает, что на первый план выйдут такие черты организации, как большая гибкость, приверженность к индивидуумам, преимущественное использование команд, высокая внутренняя конкурентоспособность. Однако затрагивая, к примеру, гибкость организации необходимо отметить, что преобразованиям должны подвергаться не какие-нибудь второстепенные элементы организации, а её сущностное ядро – структуры, процессы, методы.

Команды, в перспективе, станут основным строительным “блоком” организации. Самоуправляемые команды, формируемые вокруг проблем станут ключевыми звеньями гибкой организации. Тем самым укрепился механизм внутриорганизационной конкурентоспособности.

К современным тенденциям развития организации можно отнести:

* Развитие интегрированных операционных систем
* Развитие организационных структур
* Развитие систем стимулирования
* Стабилизацию состава работников
* Вовлечение работников в управление
* Дебюрократизация.

В заключение следует сказать, что изучение затронутой мной проблемы особенно актуальна для управленцев, как потенциальных кадровых работников социальных организаций. Современным организациям требуется высокий уровень творческого планирования, действенные и полезные знания о новых социально-экономических процессах, необходимости решения сложных проблем, и лавное, новый уровень мышления, так как в будущем свобода и коллективизм будут иметь такое же основополагающее значение, какое имели бюрократия и иерархия в организациях XX века.***Список использованной литературы***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М., Гардарика, 1998. |
| 2. | Герчикова З.В. Менеджмент., 3-е издание, - М., 1998. |
| 3. | Менеджмент. /под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатьевой. – М., ЮНИТИ, 1998. |
| 4. | Мильнер Б. Теория организации. – М., 1998. |
| 5. | Радченко Я.В. Теория организации. ч.1. (конспект лекция) – М.: Изд-во ГАУ, 1998. |
| 6. | Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: "Аудит", 1998. |