Социальная организация

Содержание

Введение

1. Виды социальных систем
2. Классификация организаций
3. Особенности социально-экономических организаций

Список использованной литературы

**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.

**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.

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 схеме нет обратной связи. Линейная схема 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.

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

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.

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 конлультационной фирмы или передовой организации) . Матричная схема применяется при сложном, наукоемком производстве товаров, информации, услуг и знаний.

**Организация**

Средний уровень управления определяет гибкость организационной структуры социальной организации – это наиболее активная ее часть. Высший и низовой 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 небюджетные;
* 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. Небюджетные социальные организации сами изыскивают источники финансирования. Многие социальные организации пытаются привлечь для своего развития как бюджетные, та и небюджетные 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 | |
| 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.

**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.