|  |
| --- |
| Специальность 080200 **Менеджмент** Учебная дисциплина: **Теория организации****Занятие № 1**. ***Теория организации и ее место в системе научных знаний.***  ***2. Организация как система.*****Содержание:** Теория организации и область ее интересов. Системы знаний, определяющие и формирующие дисциплину: социальные и общественные науки, естественные и технические. Роль законов и основных категорий системы наук в теории организации. Факторы внешней среды и внутренние факторы, определяющие структуру организации. Характер их взаимодействия и влияние на структурирование, и жизнедеятельность организации. |

***Литература:***

1. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник, 4-изд. /О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарика, 2009. - 528 с.
2. Мескон, М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.М. Хедоури: Дело ЛТД, 1998. - 702 с.
3. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник, 2-е изд., перераб. и доп. /Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА

- М, 2002. - 480 с.

4. *Теория организации : учеб. пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. - М.: Флинта : МПСИ, 2009. - 264 с.*

*5. Теория организации. / СВ. Рогожин, Т.В. Рогожина. М: Издательство «Экзамен», 2002. — 320 с.*

**Цели и задачи курса**

***Актуальность изучения дисциплины*** «Теория организации» обусловлена тем, что сегодня необходим новый современный руководитель ОУ - менеджер, компетентный в сфере управления организацией (в данном случае образовательным учреждением).

Сегодня востребованы специалисты, которые направляют и организуют свою деятельность, используя современные системно-кибернетические подходы к управлению. Способность к системному мышлению стала одним из требований к современному руководителю, менеджеру.

***Основная цель курса*** — развитие системного подхода к анализу организаций как сложных динамических систем с целью использования полученных знаний в своей практической деятельности.

***Задачи курса:***

 • получение системных знаний об организации как процессе и как объекте хозяйственной деятельности;

* исследование важнейших системных свойств организации;
* изучение новых прогрессивных форм организации в современной экономике, процессов интеграции и интернационализации бизнеса;

• получение основных сведений о методах организационного проектирования.

Результатом изучения дисциплины должны стать знания об органи­зации как о сложной динамической системе, структуре основных законов и принципах организации, их действии на разных стадиях жизненного цикла организации, получение навыков системного подхода и системного анализа, а также умение использовать полученные знания в практической деятельности менеджера.

**Тест для оценки уровня Вашей готовности к управлению организацией**

***1. В управленческой деятельности вы предпочитаете использовать:***

A. Справочники, тесты, рекомендации.

Б. Советы специалистов.

B. Свой опыт.

***2. Планируя свой отпуск, вы:***

A. Рассчитываете на «горящие» путевки.

Б. Заранее готовитесь, собираете информацию, заказываете биле­ты и путевки.

B. Получаете профсоюзную путевку из имеющихся к распределению.

***3. Ваше хобби:***

A. Шахматы (домино).

Б. Пешие прогулки.

B. Чтение детективной литературы.

***4. По складу ума вас больше влечет к:***

A. Философии.

Б. Искусству.

B. Технике.

***5. Вы прогнозируете свою деятельность на:***

A. 5 и более лет.

Б. На 1 — 2 года.

B. Не прогнозируете, а подчиняетесь складывающимся ситуациям.

***6. Ваши знания совершенствуются преимущественно за счет:***

A. Личного опыта.

Б. Опыта коллег.

B. Изучения теории и систематизации эмпирики.

***7. Коллектив, который вам подчиняется, является дружным и:***

A. Поддерживает все ваши действия.

Б. Относится к вашим действиям с позитивной критикой.

B. Не признает вас как лидера.

***8. При работе с подчиненными вы в первую очередь учитываете:***

A. Квалификационные характеристики работника.

Б. Потребности и интересы работника.

B. Важность поручения.

***9. Вы предпочитаете:***

A. Ритмичную работу.

Б. Старт-стопную работу (типа работы пожарных)

B. Аккордную.

***10. Вы считаете, что участие ваших подчиненных в рабочее время в работе самодеятельных органов управления (комиссиях, советах всех уровней, забастовочных комитетах и т.д.) является:***

A. Недопустимым.

Б. Нормальным явлением.

B. Полезным.

***11. При принятии решения по типовым задачам вы:***

A. Собираете совещание.

Б. Приглашаете на консультацию 1 — 2 специалистов.

B. Сами принимаете решение.

***12. При подготовке и принятии решения по новым, неординарным***

***задачам вы:***

A. Собираете совещание.

Б. Приглашаете на консультацию 1 — 2 специалистов.

B. Сами принимаете решение.

***13. Ваше руководство придерживается административно-командных методов управления, а вы используете:***

A. Экономические.

Б Социально-психологические.

B. Административно-командные.

***14. В своей работе вы предпочитаете:***

A. Постоянное совершенствование методов, функций и управления.

Б. Постоянное проведение экспериментов для нахождения лучшего варианта.

B. Критиковать сложившуюся практику управления организация­ми.

***15. Законы организации для вас:***

A. Выдумки ученых-теоретиков.

Б. Директивные материалы для выполнения.

B. Справочный материал.

***16. Выполнение законов организации, по вашему мнению:***

A. Происходит автоматически независимо от руководителя.

Б. Зависит только от руководителя.

B. Зависит от системы управления.

***17. Обычно ваш рабочий день длится:***

A. Свыше 10 часов.

Б. 8 — 10 часов.

B. Менее 8 часов.

Теперь по всем ответам подсчитайте очки по таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Ответ | Номер вопроса |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** |
|  А | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
|  Б | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
|  В | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |

 **Если вы в сумме набрали не больше 27, то мы советуем проработать темы учебного курса и изучить соответствующую литературу по вопросам теории орга­низации.**

**Если набрано от 28 до 40, то вы — начинающий руко­водитель, которому необходимо углублять свои знания с помо­щью специальной литературы и консультаций у специалистов по теории организаций.**

**При наборе свыше 41 очков вы профессионал, однако, не обольщайтесь этим и постоянно по­полняйте свои знания в области теории организации.**

1. Общее понятие организации

Несмотря на то, что теория организации как наука уже вполне сформировалась, мы и по сей день, не располагаем достаточно четким и исчерпывающим определением понятия организации. Основная трудность состоит в том, что термин «организация» существует во многих науках — философии, социологии, биологии, кибернетике и других. В биологических системах синонимом организации является термин организм — живое целое существо или растение с согласованной организацией деятельности всех органов.

Давайте проанализируем примеры организаций. Начнем с живой и неживой природы. Планетарная модуль атом Н. Бора характеризуется устойчивостью, организованностью порядком. Кристаллы в насыщенном растворе – растут, восстанавливаются, залечивая свои раны, те. организовываются. Удивительно организована охота китов на креветок. Таким образом, природа – первый великий организатор.
В деятельности людей примеров тоже масса. По сути, различия между организацией людей и другими организациями в природе, невелики. Как правило, первые связаны с планомерными усилиями людей, вторые – со стихийными действиями сил природы.
Как писал **А.А. Богданов**, основоположник организационной науки «Природа – великий первый организатор; и сам человек – лишь одно из ее организованных произведений».

В своей основной работе «Тектология. Всеобщая организационная наука» (1922г.) он всеобщность рассматривает как характеристику организации. *Организация явление всеприродное.* Таким образом, любую человеческая деятельность мы можем рассматривать с организационной точки зрения.

Как видим термин «организация» употребляется в самом разном смысле, поэтому трудно выделить четкий набор признаков, определяющих границы этого понятия. Но чаще всего это понятие у нас с вами ассоциируется с объединением людей. Объединения людей принято называть группами или, при определенных условиях, организациями.

 Чтобы определить, что является организацией, давайте выделим те признаки, по которым она отличается от других объединений людей. Таких признаков немного, но они очень важны для понимания организационных отличий.

 Первое, что отличает организацию - это *наличие целей.* Наличие целей позволяет выполнить основное предназначение организации - прирост дополнительной энергии, то есть постановка и совместная реализация каких-либо целей, поставленных участниками организации или для участников, организует их усилия таким образом, что происходит усиление их энергии для совместной деятельности. Простой пример: если пять человек без предварительного договора и последующей организации будут пытаться перенести бревно, они могут даже не начать работу, выясняя - зачем нести, куда нести и нужно ли это делать вообще. Бригада же из пяти рабочих во главе с бригадиром сделают эту работу за достаточно короткое время.

 Поэтому следующим признаком будет наличие *координирующего центра,* в роли которого и выступают управленческие структуры. В организации, в отличие от свободных объединений, всегда присутствует внутреннее управление, которое определяет цели и задачи организации, планирует и организует деятельность по выполнению этих задач, контролирует соответствие результатов работы поставленным целям. Благодаря такому центру возможно саморегулирование деятельности организации, т.е. выбор наиболее оптимального способа действий без внешнего вмешательства.

 Для того чтобы организация состоялась, необходим *определенный минимум участников*. Организации могут состоять от нескольких человек до нескольких тысяч. Чем больше участников организации, тем сложнее ее структура, так как соединить усилия нескольких человек и управлять ими, конечно же, проще, чем тысячами. Важную роль в этом моменте играет субъективный фактор - желание самих членов организации принимать участие в ее работе.

 И, наконец, немаловажным признаком организации будет *обособленность ее границ,* отделяющих ее от других структур. Сюда входит расположенность организации, внутренняя упорядоченность: наличие определенных рабочих мест, оборудование для реализации ее деятельности. Как правило, организация представляет собой систему со своей совокупностью элементов, внутренними связями между ними и четко очерченными границами. Конечно, любая организация является открытой системой, испытывающей влияние внешней среды и оказывающей влияние на окружающую среду, но она обязательно имеет внутреннюю определенность и границы.

 Эти перечисленные признаки и есть определяющие для организации.

Таким образом, **организацию** можно определить как группу людей, деятельность которых специально координируется для достижения сознательно поставленной общей цели или целей.

В дословном переводе с латинского организация означает «сообща», «стройный вид», «устраиваю».

Организация (от французского слова organization) означает строение, соединение, а также хорошее, планомерное, продуманное устройство чего-либо.

Применительно к социальным объектам, которыми являются любые объединения людей, предлагаются, по меньшей мере, три смысла понятия " организация": как объект (явление); как процесс управления; как воздействие или действие (налаживание чего-либо).



*Как воздействие*

упорядочение или налаживание действия какого-либо объекта

Охарактеризуем кратко все три понятия.

Организация как объект — это искусственное объединение людей, являющееся элементом или частью общественной структуры и выполняющее определенные функции. В таком понимании слово «организация» относится к интересующим нас сложным формациям, таким как предприятия, фирмы, банки, органы власти, учреждения, добровольные союзы, созданные, например, по профессиональному признаку.

Организация как процесс — это совокупность мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь между элементами системы в процессе ее существования. Другими словами, это вид деятельности, включающий в себя распределение функций между членами коллектива, обеспечение взаимодействия между людьми, контроль за исполнением приказов и распоряжений вышестоящих должностных лиц, распределение матери­альных и денежных фондов и т.д. В этом смысле организация представляет собой не что иное, как процесс управления деятельностью людей, т.е. «организовывание».

Организация как воздействие — это упорядочение или налаживание действия какого-либо объекта. Применительно к материальному объекту это может быть, например, организация системы водоснабжения. В принципе в этом смысле понятие «организация» применимо и к предприятию, если речь идет, скажем, о разработках схемы организационной структуры, или организационном проектировании.

\*В курсе «Теория организации» используются все три смысла термина «организация», поскольку речь идет и об организациях как управляемых объектах, и об организационной деятельности, связанной с управлением коллективом, и о проектировании организаций с разработкой их организационных структур.

**2. Теория организации как наука**

? Мы с вами определили понятие «организации» применительно к социальным объектам, с вашей позиции, что изучает наука теория организации? (современные организации (предприятия, учреждения, общественные объединения) и отношения, возникающие внутри этих организаций, а также поведение организаций во внешней среде).

Теория организации – это наука об основных закономерностях, регламентирующих жизнедеятельность организаций, как реально существующих объектов окружающей действительности (рис.1).



**Теория организации** - наука, изучающая принципы, законы и закономерности возникновения организации как явления, ее эволюции, механизмы функционирования, взаимодействия ее частей и элементов между собой, а также с внешней средой для достижения намеченных и/или проектирования новых целей.

Овладение знаниями об этом позволяет обоснованно и профессионально подходить к формированию протекающих в организациях процессов, к определению курса действий и руководству его реализацией в интересах достижения поставленных целей.

Значение организационной теории в практике управления можно проиллюстрировать следующим примером.

*Тридцать лет назад владеть акцией компании IBM было все равно, что владеть золотым прииском. Она создавала рабочие места по всему миру, общее число служащих компании дошло до 407 тысяч человек. Но десятилетием позже всего за два года шесть миллиардов долларов прибыли компании IBM сменились пятью миллиардами долларов убытка. Пострадал каждый, кто имел какое-либо отношение к некогда великой компании.*

*Сегодня IBM опять находится в стадии роста, ее новые товары и информационные услуги пользуются огромным спросом, прибыли растут. Переменчивая судьба компании IBM представляет собой классический пример упадка и возрождения.*

*В середине шестидесятых годов IBM запускает в производство универсальные вычислительные машины System/360. Огромный размах производства породил запутанную сеть подразделений, которой почти невозможно было управлять.*

*Руководители IBM, вынужденные иметь дело со слишком большим числом людей и присутствовать на слишком большом количестве встреч. В связи с чем пропустили те изменения, которые происходили на рынке компьютеров. Компания опоздала с выходом на рынок персональных компьютеров, предпочитая следовать курсом, который администрация считала спасительным, — стараться сохранить прибыли от производства больших вычислительных машин. К тому времени, когда фирма приняла-таки решение заняться персональными компьютерами всерьез, о доходах от продажи больших машин уже можно было забыть навсегда. IBM не сумела воспользоваться преимуществами новых технологий и наладить сотрудничество с производителями программного обеспечения, такими как Microsoft. К тому же руководство компании не понимало, что ценности и стратегии прошлого — осторожность, длительная всесторонняя подготовка работников, гарантия пожизненной занятости, следование за нуждами потребителей, вместо того, чтобы предугадывать эти нужды, — больше не работают в стремительно изменяющемся мире.*

*В 1993 году председателем совета директоров и исполнительным директором (CEO) IBM стал Лу Герстнер. В течение первого года работы он реорганизовал финансовую структуру IBM, вложив средства в проекты, казавшиеся аутсайдерами (не специалист): периферийные электронные устройства и прикладные программы: подтолкнул к развитию несколько критически запущенных подразделений и коренным образом изменил систему оплаты труда высших руководителей в зависимости от общих результатов деятельности компании. Герстнер, известный тем, что умел принимать важнейшие решения мгновенно, упразднил комитет менеджеров высшего звена, и стал напрямую общаться со служащими и заказчиками по электронной почте.*

*Сегодня IBM действует на быстро растущем сегменте рынка информационных технологий, обеспечивающем электронное обслуживание потребностей бизнеса, поставляя информационные услуги, оборудование, программные продукты и ноу-хау, способные решить практически любую задачу, связанную с информационными технологиями.)*

Все вышесказанное имеет непосредственное отношение к миру организационной теории.

Хорошее знакомство с организационной теорией помогает грамотным менеджерам проанализировать ситуацию и определить, что именно происходит и какие изменения необходимы, чтобы сделать компанию конкурентоспособной. Теория организации позволяет объяснить упадок и возрождение компании IBM. Конечно, применение организационной теории не ограничивается фирмой IBM. Любая организация, любой менеджер ежедневно используют теорию организации. Как показывает пример IBM, организационная теория может быть практичной. Организационная теория дает идеи, понятия, способы рассмотрения и интерпретации явлений, нужные менеджерам для того, чтобы правильно руководить своими организациями. Если старый подход больше не работает, то организационная теория помогает менеджерам выяснить, почему это происходит, и разработать новые подходы, соответствующие изменившимся условиям.

Теория организации как самостоятельная область знаний имеет свой понятийный аппарат, объект и предмет исследования и т.д.

**Объект** (явление, которое исследует наука) теории организации: социальные организации, т. е. организации, объединяющие людей.

**Предмет** (определяет то, чем занимается данная наука, что она изучает) теории организации: составляют организационные отношения людей в процессе совместной деятельности и закономерности их развития.



Рис.  Объект и предмет ТО

**Задача теории организации** – систематизировать организационный опыт.

**Метод**, в переводе с греческого, означает путь к чему-либо. По сути, это путь познания окружающей нас действительности. Метод предписывает исследователю как и какие применять средства изучения, чтобы получить истинные знания о предмете.
К своим методам идет путем *индукции*.

**1. Индукция** – это движение мысли от единичного к всеобщему, от знания в меньшей степени общности к знанию большей степени общности. Сначала идут наблюдения в природе и обществе, затем они обобщаются и систематизируются, далее выводятся закономерности, делаются абстрактные схемы.

Индукция включает формы – обобщающее-описательную, статистическую, абстракно-аналитическую. Посредством индукции можно создавать абстрактые схемы, выраженные символами, сравнивать их с другими полученными схемами.
**2. Анализ** - мысленное расчленение объекта на составные части с целью их изучения. Метод анализа на практике применяется для построения структур управления компанией, путем вычленения блоков по сферам деятельности, выпускаемым продуктам, услугам.
**3. Абстрагирование -** мысленное выделение существенных свойств и связей предмета, отвлечение от частностей, что позволяет увидеть в чистом виде основу изучаемых явлений. Так, мы можем вычленить интересующее нас явление из некоторого целого (например, выделение отдельной сферы деятельности предприятия из всего потока информации о компании).
Абстрактный метод дает универсальные законы организации. Это основа для планомерной организационной деятельности и применения теории организации как практической науки.
**4. Статистический метод -**состоит в количественном учете факторов и частоте их повторяемости. Можно, к примеру, изобразить графически зависимость стоимости акций компании от ставки по кредиту.

**Функции теории организации:**

Теория организации (как наука и учебная дисциплина) выполняет наиболее важные функции:

– *познавательную –*проявляется в раскрытии процессов организации и самоорганизации социальных систем, тенденций организационного развития, динамики различных социальных явлений и событий);

– *методологическую –*так как теория организации является комплексной, интегрирующей наукой и исследует организационные отношения на макро– и микроуровнях как системные образования, то представляет собой методологическую базу для частных теорий, изучающих аспекты организационной деятельности);

– *рационально-организующую –*обобщение опыта организационной деятельности, разработка оптимальных моделей организации и структур, определения социальных технологий;

– *прогностическую –*позволяет предугадать организационные явления и события.

\* Организационная теория работает, в первую очередь, на уровне организаций, уделяя внимание также составляющим их группам и окружающей среде. Чтобы разобраться в существе организации, следует рассматривать не только свойства самой организации, но вместе с этим и свойства окружающей среды, а также групп и подразделений, образующих данную организацию.

? Включается ли в организационную теорию уровень отдельных личностей? Теория организаций изучает поведение людей, но только в совокупности. Отдельные люди имеют значение, но не они являются основным предметом организационной тории. Эта теория ограничивает свое внимание организационным поведением людей. Организационная теория— это макроисследование организаций, так как здесь за единицу принимается организация в целом. Организационная теория имеет дело с людьми, объединенными в подразделения и организации и с различиями в структуре и поведении на организационном уровне анализа. Организационная теория — это социология организаций, тогда как наука об организационном поведении — это психология организаций.

\*Итак, *теория организации как научная дисциплина*изучает общие свойства, законы и закономерности создания, развития, функционирования и ликвидации организации как единого целого.

Задание № 1

***В басне И. Крылова "Лебедь, Рак и Щука" все усилия героев оказались напрасными. Почему, с точки зрения теории организации?***

**3.** Место теории организации в системе научных знаний

Организации, в силу своей сложности, не могут быть предметом изучения только одной науки. Они должны рассматриваться как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации представлена в таблице

Таблица - Система наук об организации

|  |  |
| --- | --- |
| ***НАУЧНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ*** | ***ИЗУЧАЕМЫЕ АСПЕКТЫ*** |
| ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ | Сущность, типы Цели, миссия, среда Структуры, коммуникации Механизм функционирования Адаптация, проектирование Динамика организации |
| ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ | Субъекты и объекты управления Стимулирование и мотивация Принятие и реализация решений Подготовка и качество руководителей РуководствоЛинейное и функциональное управление |
| ПСИХОЛОГИЯ | Обучение,тренировка Мотивация Личность, восприятие Удовлетворение работой Оценка действий Отношение к труду Форма поведения |
| СОЦИОЛОГИЯ | Групповая динамика Нормы, роли Статус, власть Конфликты БюрократияОрганизационная культура Социализация |
| СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ | Изменение поведения Изменение позиции Групповые процессы |
| АНТРОПОЛОГИЯ | Сравнительные ценности Сравнительные нормы Сравнительные позиции Этнические особенности |
| ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ | Регулирование Рыночные отношения Эффективность Экономическая стратегия |
| ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ | Законодательная регламентация Правила и нормативы Ответственность, санкции |
| ИНФОРМАТИКА | Информационные потоки Обоснование решений Информационные технологии Телекоммуникации |

Как видим, организацией как объектом исследования занимаются менеджмент, экономика, социология, психология, политология и другие науки. Каждая из этих дисциплин рассматривает лишь часть процессов, происходящих в организации. Так, менеджмент рассматривает вопросы, связанные с элементами организации и процесса управления, коммуникациями, с организацией взаимодействия и полномочий, построения организаций. Экономика изучает элементы организации и оплаты труда; организации производства; экономические законы развития, а том числе пропорционального и планомерного развития, соответствия производственных отношений характеру производительных сил. Психология изучает психическое отражение человеком различных аспектов организационных отношений. Политология рассматривает отношение людей к политическим организациям, проблемам внутренней и внешней политики. Однако это лишь элементы, составляющие организацию в целом как процесс и как явление.

Специфика теории организации, как управленческой науки, состоит в том, что она рассматривает организацию как единое целое, образуемое взаимодействием его частей, но представляющее собой нечто большое, чем составляющие его части.

Определяющая роль в обеспечении жизнеспособности организаций и достижении ими своих целей принадлежит науке об управлении. Вопрос о разграничении теории организации и науки об управлении в проводимых исследованиях и публикуемых работах решается неоднозначно. В одних работах (и их немало) теория организации рассматривается как составная часть науки об управлении. Мотивируется это тем, что управление как целенаправленная деятельность по переводу объекта в желаемое состояние не может рассматриваться в отрыве от природы и свойств управляемого объекта. В ряде работ по теории управления формулируются основные категории, закономерности, принципы и типология организационных систем, но не проводится строгое разграничение, к какому ответвлению общей теории — к организации или управлению — относится тот или иной постулат.

Имеется также большое число работ, выделяющих проблемы организации в относительно самостоятельную область знаний. Исходная позиция их авторов состоит в том, что «организация» отвечает на вопрос, чем управлять, а «управление» — зачем и как воздействовать на объект. Понимание организации создает основу для изучения управления. Такая позиция позволяет, глубже и всесторонне исследовать закономерности и принципы построения организаций разных типов.

Важная задача теории организации — изучение влияния, которое оказывают индивидуумы и группы людей на функционирование организации, на происходящие в ней изменения, на обеспечение эффективной целенаправленной деятельности и получение необходимых результатов. Теория организации призвана использовать достижения и данные целого ряда смежных научных дисциплин (психологии, социологии, социальной психологии, антропологии) для решения этих задач.

Вклад психологии в теорию организации проявляется в наибольшей мере через изучение и прогнозирование поведения индивидуума, определение возможностей изменения поведения людей. Психология выявляет условия, мешающие или способствующие рациональным действиям и поступкам людей. В последнее время расширилась база именно тех психологических исследований, которые непосредственно связаны с поведением человека в организации. Речь идет о приемах восприятия, обучения и тренировки, выявлении нужд и разработке мотивационных методов, степени удовлетворенности работой, психологических аспектах процессов принятия решений, оценке поступков и позиций людей, природе хозяйственной предприимчивости.

Исследования в области социологии расширяют методологические основы теории организации за счет изучения социальных систем, где индивидуумы исполняют свои роли и вступают в определенные отношения между собой. Принципиально важным является изучение группового поведения, особенно в формальных и сложных организациях. Актуальными становятся социологические выводы и рекомендации, касающиеся групповой динамики, процессов социализации, организационной структуры, бюрократии, коммуникаций, статуса и власти. Особый вклад социологии обусловлен изучением природы социальных конфликтов (и прежде всего конфликтов межличностных) между малыми, средними и большими социальными группами.

На вопросы, возникающие в процессе функционирования орга­низации, о том, как индивидуумы ведут себя в групповой деятельности и почему они ведут себя так, а не иначе, дает ответы сравнительно новая научная дисциплина — социальная психология. При изучении межличностного поведения главным ориентиром является то, как происходят изменения, в каких формах они осуществляются и как преодолеваются барьеры их восприятия. Исключительную важность для организаций представляют исследования, посвященные оценке и анализу изменения позиций, форм коммуникаций и путей удовлетворения индивидуальных нужд в условиях групповой деятельности.

Вклад антропологии в теорию организации обусловлен тем, что эта отрасль знаний среди прочих проблем изучает функцию культуры общества, т.е. своеобразный механизм отбора ценностей и норм прошлого, трансляции их живущим поколениям, вооружаемым определенными стереотипами сознания и поведения. Эта социальная память прошлого лежит в основе различий фундаментальных ценностей, взглядов и норм поведения людей, проявляющихся в деятельности организаций. В теории организации исключительно важно учитывать характер и степень влияния указанных факторов на формирование приоритетов людей и их поведение в организациях.

Связь теории организации с экономической наукой определяется объективной потребностью формировать цели и стратегию организаций как основу для их построения, обеспечения внутренних и внешних взаимодействий. Исследования отношений собственности, рыночного и государственного регулирования, макро- и микроэкономических аспектов функционирования субъектов хозяйствования, проблем эффективности и ее измерителей, методов экономического стимулирования имеют непосредственное отношение не только к ориентации организаций, но и ко всем сторонам их эффективной деятельности.

Особую значимость приобретает связь теории организации с юридической наукой, изучающей право как систему социальных норм и различные аспекты правоприменительной деятельности. Непосредственное влияние на формирование ключевых разделов теории организации оказывают такие отрасли юридической науки, как гражданское, трудовое и хозяйственное право. Это же относится и к административному праву, регулирующему общественные отношения, возникающие в процессе организации государственного управления и осуществления исполнительно-распорядительной деятельности. Особо выделим корпоративное право — совокупность юридических норм, регулирующих правовой статус, порядок создания и деятельности хозяйственных обществ и товариществ. В организационной деятельности исключительно велика роль системы правил, устанавливаемых собственником или администрацией предприятия (коммерческой организации) и регулирующих различные внутрифирменные отношения.

Не менее значителен вклад в организационную науку ки­бернетики (греч. Kybernetikё — искусство управления) — нау­ки об общих закономерностях процессов управления и пере­дачи информации в машинах, живых организмах и обществе.

В основе достижений кибернетики лежат единые принципы управления, понимаемые как организация целенаправленного действия путем сбора и переработки информации. Основопо­ложниками кибернетики считаются американские ученые Н. Винер и К. Шеннон.

Важную роль играют современные информационные системы, связывающие воедино все процессы функционирования организаций и собственно управленческой деятельности, а также информатика как наука, изучающая законы, закономерности, методы, способы и средства реализации информационных процессов в этих системах. Организации должны быть структурированы таким образом, чтобы максимизировать способности системы управления по обработке и передаче необходимой информации, добиться требуемой оперативности принятия, реализации и контроля управленческих решений. Развитие современных информационных систем осуществляется высокими темпами за счет широкого внедрения новых информационных технологий, развития компьютерных сетей и телекоммуникаций.

Необходимо также отметить непосредственную связь тео­рии организации с целым рядом смежных дисциплин, изучае­мых в рамках специализации «Менеджмент организации». Это организационное поведение, управление персоналом, исследо­вание систем управления, разработка управленческого реше­ния, стратегический и инновационный менеджмент, управление качеством, маркетинг и другие дисциплины данной специализации.

\*Такая тесная связь теории организации с другими отрасля­ми знаний позволяет рассматривать ее как междисциплинар­ный предмет, обобщающий и развивающий научные достиже­ния и дающий практические рекомендации применительно к различным сферам организационной деятельности на основа­нии общих законов развития организаций. Знание этих зако­нов важно для менеджера, поскольку в сравнении с привыч­ными для нашего восприятия материальными объектами ок­ружающего мира организация обладает рядом специфических особенностей. Это связано с уникальными свойствами самой организации, которые зачастую недоступны для прямого на­блюдения и измерения в принятом научном смысле.

1. **Организация как система.**

Основой теории организации является теория систем. Прежде, чем рассмотреть организацию как систему обратимся к понятию, что есть система?

**Система** — это целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности; это совокупность взаимосвязанных действующих элементов.

Система может включать большой перечень элементов, и ее целесообразно разделить на ряд подсистем.

 Подсистема - это набор элементов, представляющих авто­номную внутри системы область, например технологическая, экономическая, организационная, правовая подсистема.

***Основные признаки системы:*** *(Пример: часовой механизм)*

наличие множества элементов,

единая цель для всех элементов,

наличие связей между ними,

целостность,

определенная структура и иерархичность,

относительная самостоятельность элементов.

Каждая организация обладает всеми признаками системы.

***Признаки организации как системы:***

* множество составляющих ее элементов (подсистем); т.е. имеет свойство целостности;
* единство главной цели для всех подсистем; объединяет входящие в нее элементы единой целью;
* наличие связей между элементами; т.е. между ее элементами существуют упорядоченные связи;
* целостность и единство подсистем;
* наличие структуры и иерархичности в организации;
* относительная самостоятельность подсистем;
* наличие управления элементами системы (организации).

 Каждая организация должна обладать всеми признаками системы, отсутствие хотя бы одного неизбежно приводит организацию к ликвидации. Таким образом, системный характер организации - это необходимое условие ее деятельности.

Рассмотрим основные разновидности систем. Главным является деление систем на технические, биологические и социальные.

**Классификаций систем**:

* ***Техническая подсистема*** включает любые работоспособные изделия, имеющие инструкции для пользователя. Это технические устройства (машины, приборы) или технологиче­ские процессы, основанные на применении технических средств. Соответственно, процесс принятия решения заранее определен.
* ***Биологическая подсистема*** включает флору и фауну, в том числе относительно замкнутые биологические подсистемы. Это организмы людей, животных. Эволюционные процессы происходят медленнее, чем в технических подсистемах, что и является причиной ограниченности набора решений. Процесс принятия решений чаще носит непредсказуемый характер.
* ***Социальная (общественная) подсистема*** характеризуется наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов. Эта подсистема объединяет людей и обладает наибольшим разнообразием функционирования. Набор решений также в значительной части отличается, что обусловливается быстротой изменения сознания человека. В социальной подсистеме нет вы­дающихся общепризнанных лидеров.

Все три системы взаимодействуют друг с другом. Социальная система может включать биологическую и техническую подсистемы, а биологическая — техническую. Различна и роль человека в этих системах: в технической - человек отсутствует, в биологической он играет роль объекта управления, а в социальной — субъект и объект управления.

Согласно кибернетическому взгляду современной теории систем, все системы имеют вход, трансформированный процесс и выход. Каждая организация как система имеет входное воздейст­вие (которое складывается из воздействий внешней среды (вход I) и собственных воздействий (вход 2)), систему ее обработки, конечные результаты (выход) и обратную связь



С позиции этого подхода, все системы можно разделить на *открытые* и *закрытые*.
Открытая система динамически взаимодействует с окружающим миром, обменивается с внешней средой информацией, энергией, продуктом. Примером может служить коммерческая фирма, которая взаимодействует с финансовыми органами, государством, поставщиками и потребителями, изменяет свою структуру в зависимости от потребностей клиентов, схем налогообложения, цен на выпускаемую продукцию и материалы и т.д. Другие примеры открытых систем: калькулятор или радиоприемник с солнечной батареей (энергия поступает извне) и др.

В отличие от открытых систем, в *закрытых системах* не происходит получения ресурсов и обмена информацией с внешней средой. Закрытая система черпает энергию внутри себя. Примеры закрытых систем: работающие часы с внутренним источником энергии, бюрократическая организация, которая потеряла связь с внешней средой, не воспринимает поступающую извне информацию и ресурсы, в итоге работает сама на себя, не удовлетворяя потребностей клиентов во внешней среде. *Конечный результат деятельности таких систем хорошо иллюстрирует пример командно-административной формы управления экономикой в СССР, приведшей к его развалу. Хотя нельзя оценивать все так однозначно.*

**Задание 2.**

Примерами каких систем служат слоганы ( лозунги) компаний «Бери от жизни все» (Pepsi-cola) и «Верните жизни главное» (ИКЕА, каталог 2007г.)?

**Ответ:** *Согласно общей теории систем (рис. 5), с точки зрения «входа» и «выхода» возможны системы лишь следующих четырех родов: (1) без входа и выхода — «некибернетические»; (2) со входом и выходом - «кибернетические»; (3) со входом, но без выхода и (4) с выходом, но без входа -«полукибернетические». При этом объект-система типа (1) есть либо закрытый, в виде, например, «мира», не спо­собного ни принять, ни выдать ни вещество, ни энергию, ни информацию, либо такой, по отношению к которому понятия «вход», «выход» просто бессмысленны, каковыми являются, скажем, треугольник или стол; типа (3) и (4) —односторонне открытый — типа «мира», способного только принять («черная дыра») или только выдать («белая дыра») вещество, энергию, информацию. типа (2) — двусторонне открытый, типа ЭВМ, нервной системы, общественно-экономической системы и т. д. («Бери от жизни все» только вход, «Верните жизни главное» - выход).*

Существуют и другие классификации систем:

• искусственные и естественные,

• детерминированные и стохастические,

• жесткие и мягкие.

**Искусственные** системы создаются человеком для выполнения определенных программ или целей. Например, конструкторское бюро, клуб любителей пива, компьютер, спутниковый комплекс.

**Естественные** системы создаются природой, человеком, а, возможно, и Богом для реализации целей мирового существования. Например, система мироздания, циклическая система землепользования, муравейник.

**Детерминированные** (предсказуемые) системы работают по заранее заданным правилам, с заранее известным результатом. Например, обучение студентов в институте, производство стандартизированной продукции.

**Стохастические** (вероятностные) системы характеризуются тем, что и входные воздействия внешней и (или) внутренней среды и выходные результаты практически нельзя спрогнозировать. Например, исследовательские подразделения, предпринимательские компании, игра в лотерею.

Для **мягких** систем характерна большая чувствительность к внешним воздействиям и, соответственно, низкая устойчивость. Например, система котировок ценных бумаг, только что появившаяся на рынке организация, человек при отсутствии твердых принципов.

**Жесткие** системы — как правило, авторитарные организации, основанные на высоком профессионализме небольшой группы руководителей. Очень устойчивы к внешним воздействиям и слабо реагируют на небольшие воздействия. Например, церковь, авторитарные государственные режимы.

Системы также бывают простыми и сложными, активными и пассивными.

Для любой системы важно понятие внешней и внутренней среды.

**Внешняя среда***-* совокупность переменных, которые находятся за пределами организации и не являются сферой непосредственного воздействия со стороны менеджмента. *Это все те организации, а также люди, которые связаны с данной организацией, в силу выполняемых ею целей и задач: поставщики, потребители, правительственные органы, средства массовой информации (микроокружение).*

Внутренняя среда - это та часть общей среды, которая находится в рамках организации. Она оказывает постоянное и непосредственное воздействие на функционирование и развитие организации (т.е. это все то, что находится «внутри» организации).

Принципиальное значение для функционирования организаций имеет об­ратная связь. Под **обратной связью** понимается процесс, позволяющий полу­чить приток в систему информации или денег для модифицирования производ­ства выпускаемой продукции или налаживания выпуска новой продукции.

\* Любая организация является сложной целостной, открытой системой, активно взаимодействующей с внешней средой.

Контрольные вопросы и задания:

1. Дайте определение организации как процесса и как явления, как воздействия.

2. Что изучает теория организации как наука?

3. Определите предмет и объект теории организации?

4. Почему теория организации является предметом междисциплинарного изучения?

5. Охарактеризуйте организацию как систему?

6. Что включает внутренняя среда организации?

7. Что включает внешняя среда организации?

8. Что понимаем под обратной связью системы?

**Задание для самостоятельной работы:**

Используя системный подход, дайте характеристику организации (которой Вы руководите, или в которой Вы работаете).