

**ИНСТИТУТ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ**

**Факультет экономики и управления  
Кафедра экономики и управления**

**ПРИНЦИПЫ СТАТИЧЕСКОЙ И  
ДИНАМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выполнена студентами  
Лапшиным Е.В.  
Рогозиной Л.  
группа М-201 з

# Понятия статистики и динамики

---

- **Статистика** – (греч. statike – равновесие) – это уравновешенное состояние организационной системы, в котором она находится, независимо от изменений (как позитивных, так и негативных), происходящих во внешней среде. Все параметры и показатели, отражающие деятельность организации, остаются при этом неизменными в течение длительного времени. Статические организации удовлетворяются достигнутым и стремятся к «спокойной» жизни, без каких бы то ни было перемен. А если нет изменений, то нет и перспектив развития. Такие организации в наше сложное время не смогут долго держаться «на плаву».
- **Динамика** – (греч. dynamis – сила) – это развитие организационных систем и их поступательное движение вперед к новым целям под влиянием приложенных к ним воздействий (сил). Для динамически развивающихся организаций характерно стремление постоянно наращивать темпы своего развития, осваивать новые технологии, увеличивать выпуск продукции, расширять круг решаемых задач, осваивать новые рынки с целью получения дополнительной прибыли.

# Статистика и динамика

---

Одной из основных задач при исследовании динамики и статики организации является выявление закономерностей ее поведения при различных воздействиях со стороны внешней и внутренней среды.

Любая компания проходит часть этапов или все этапы жизненного цикла. Этапы можно объединить в две группы:  
**СТАТИЧЕСКУЮ И ДИНАМИЧЕСКУЮ.**

# Группы

---

**Статическая группа** включает этапы нечувствительности и ликвидации (утилизации). Эти этапы характеризуются решением внутренних проблем в компании, причем, внутренние и внешние отношения рассматриваются в отдельности. Это довольно плодотворный метод при подготовке документов для регистрации компании, организации ее деятельности, преобразования или ликвидации.

---

**Динамическая группа** включает этапы внедрения, роста, зрелости, насыщения, спада и краха. Эти этапы характеризуются решением внешних и внутренних проблем компании во взаимосвязи.

Выйти в статическое состояние можно из любого этапа ЖКЦ двумя путями: постепенным накоплением продукции на складе для компенсации временного свертывания производства, для сокращения, наращивания или реструктуризации производства. При этом не будет потери рынка продаж ; свернуть производство старой продукции и провести сокращение, наращивание или реструктуризацию производства с целью выпуска продукции, более полно удовлетворяющей потребности и интересы покупателей или инновационной продукции

# Принципы статического состояния организации.

---

К принципам статического состояния организации относятся: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой и принцип приоритета субъекта управления над объектом.

- ▣ **Принцип приоритета цели.** «В системе: цель-задача-функция-структура-персонал наивысший приоритет должна иметь цель, затем задача и далее функция, структура и персонал».
- ▣ **Принцип приоритета функций над структурой.** «При создании компаний в системе «функция-структура» наивысший приоритет должны иметь функции».
- ▣ **Принцип приоритета субъекта управления над объектом.** «При создании компании или структурного подразделения приоритет должен отдаваться руководителю относительно будущих работников».

# Принцип приоритета цели.

---

При создании, сокращении, объединении, реструктуризации или ликвидации компании наиболее хорошо должна быть разработана общая цель («семь раз отмерь – один раз отрежь»). Общая цель должна быть представлена более мелкими целями по областям деятельности (экономическими, организационными, технологическими и т.д.) или по видам выпускаемой продукции (услуга, товарам, информации). Каждая цель полученного набора должна быть конкретизирована в виде задач с указанием объемов, сроков, ресурсов и т.п. Для решения набора задач формируются функции управления и производства с указанием трудоемкости, сложности и схожести. На их базе создается организационная структура наиболее приемлемого вида. Полученная структура служит основанием для формирования контингента работников компании. Таким образом, основное внимание должно быть уделено целям компании, затем набору задач и функций, организационной структуре и персоналу (см. Приложение №2). Разный объем внимания не означает, что к формированию цели нужно относиться очень профессионально, а к персоналу можно подходить «спустя рукава», то есть непрофессионально. Каждый элемент является важным для эффективной деятельности будущей компании.

# Принцип приоритета функций над структурой.

---

Компанию можно создать двумя вариантами. По первому варианту руководитель может полностью скопировать структуру какой-либо однотипной образцовой па его взгляд компании с набором уже выполняемых функций – это метод «бенчмаркинг». По второму варианту руководитель должен сначала сформировать полный набор необходимых функций и затем по этому набору создавать организационную структуру. Этот вариант может учесть текущие (а не прошлые) потребности в наборе функций, отражающие реальный момент. Практика показывает, что 60-80% учредителей компаний, облегчая себе труд, предпочитают копировать существующие структуры. Результаты такого облегчения проявляются достаточно быстро и весьма негативно. В качестве примера можно привести стратегию спецслужб США по «утечке» секретной военной информации. Эта стратегия заключалась в следующем: после того, как секретная технология производства военной техники в США была успешно реализована серийно, американские конструкторы начинали разрабатывать новые проекты, а предыдущую технологию через специальные каналы отправляли в СССР как особо секретную, как последнее слово в технике. Время, потраченное советскими конструкторами на освоение этого фактически устаревшего материала, существенно увеличивало разрыв в уровнях новых военных технологий двух супердержав. А в США уже серийно реализовывалась новая, и их конструкторы приступали к разработке более совершенной. И так по циклу.

# Принцип приоритета субъекта управления над объектом.

---

Обычно новое подразделение или компания создается с целью удовлетворения каких-либо важных потребностей или интересов. Вначале подбирается руководитель или специалист, который может профессионально реализовать поставленную цель. А затем новый руководитель или специалист подбирает команду, которая по профессиональным и личностным качествам может вместе с ним эффективно работать над конкретными задачами.



# Принципы динамического состояния организации.

К принципам динамического состояния организации относятся: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями и принцип приоритета объекта управления над субъектом.

- Принцип приоритета персонала. «В системе: цель-задача-функция-структура-персонал наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и цели».
- Принцип приоритета структур над функциями. «Для действующих компаний в системе «функция-структура» наивысший приоритет должна иметь структура».
- Принцип приоритета объекта управления над субъектом. «В действующей компании при замене руководителя или реорганизации подразделений приоритет должен отдаваться коллективу подразделения относительно будущего руководителя».

# Принцип приоритета персонала.

---

Любая компания создается людьми и для людей. Вспомним глобальную цель управления социальными процессами: «Максимальное удовлетворение потребностей и интересов личности и общества». При функционировании компании главное внимание должно уделяться вопросам, связанным с управлением персоналом, стимулированием их деятельности. Человек является основным производителем прибавочного продукта. Поэтому следует формировать структуру, функции, задачи и цели, приемлемые именно для него. В случае возникновения проблем с персоналом, необходимо корректировать цели компании, набор конкретных задач, набор функций с возможным изменением организационной структуры

# Принцип приоритета структур над функциями.

---

В действующих компаниях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются. Таким образом, на каждый момент времени в любой компании имеются либо ненужные, либо недостающие в какой-то мере подразделения, которые через какое-то время будут или упразднены, или созданы без столкновений и антагонизмов. Для каждой компании создается уникальная организационная структура, благотворно влияющая на деятельность компании. Для сохранения этого благополучия имеется очень небольшой диапазон изменения этой структуры в виде ликвидации, расширения или создания отдельных звеньев. Эти изменения вызываются желанием ввести новые или сократить старые функции производства и управления. Широкое изменение функций производства и управления многими руководителями трактуется как большая гибкость системы управления. Однако при превышении этого диапазона компания может не справиться с новыми функциями.

# Принцип приоритета объекта управления над субъектом.

---

Будущие руководители и специалисты подразделений компаний должны подбираться под конкретные действующие структурные подразделения с учетом их совместимости с коллективом подчиненных. Руководство компании в первую очередь должно учитывать, что коллектив представляет собой интеллектуальную ценность (нематериальный актив), на формирование которой были затрачены деньги компании. Обычно суммарный технический потенциал сформировавшегося коллектива существенно выше потенциала руководителя. Поэтому новый руководитель не должен уменьшать потенциал коллектива. Кроме того, подчиненные вправе рассчитывать на то, что новый руководитель будет не хуже прежнего. Таким образом, экономические, технологические и социальные мотивы достаточно существенны для реализации данного принципа.

В практической деятельности некоторых директоров компаний приоритет отдается новому руководителю или специалисту. При этом, сразу после назначения нового руководителя производятся серьезные перестановки или он приводит свою команду подчиненных, а прежний коллектив либо увольняется, либо перераспределяется в другие коллективы. Обычно это плохо кончается, так как теряются связи, каналы неформальной информации, навыки и т.п.