

**Организация  
как  
социальная система**

# Что такое организация?

- ОРГАНИЗАЦИЯ — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей
- ОРГАНИЗАЦИЯ - всегда возникает в ответ на определенную общественную потребность

# П.Друкер об управлении:

- Управление — это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу.
- Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен.

## **Таблица. Сравнение старой и современной организации**

<b>Старая организация</b>	<b>Современная организация</b>
<b>Малое количество крупных организаций, отсутствие гигантских организаций.</b>	<b>Большое количество чрезвычайно мощных крупных организаций, как коммерческих, так и не коммерческих.</b>
<b>Относительно небольшое количество руководителей, практическое отсутствие руководителей среднего звена.</b>	<b>Большое количество руководителей, преимущественно, руководителей среднего звена.</b>
<b>Управленческая работа не выделялась и не отделялась от неуправленческой деятельности.</b>	<b>Четко очерчены управленческие группы, управленческая работа четко воспринимается и отделяется от неуправленческой деятельности.</b>
<b>Занятие руководящих постов в организации чаще всего по праву рождения или путем захвата силой.</b>	<b>Занятие руководящих постов в организации чаще всего по праву компетентности с соблюдением законности и порядка.</b>
<b>Малое количество людей, способных принимать важные для организации решения.</b>	<b>Большое количество людей, способных принимать важные для организации решения.</b>
<b>Упор на приказ и интуицию.</b>	<b>Упор на коллективную работу и рациональность.</b>

# ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

## Школа научного управления (1885 —1920)

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
2. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.
4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.
5. Отделение планирования и обдумывания от самой работы.

## Классическая или административная школа управления (1920 —1950)

1. Развитие принципов управления.
2. Описание функций управления.
3. Систематизированный подход к управлению всей организации.

## Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук (1930—по настоящее время)

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.
2. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

## Школа науки управления (1950 — по настоящее время)

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
2. Развитие количественных методов в помощь руководителям принимающим решения в

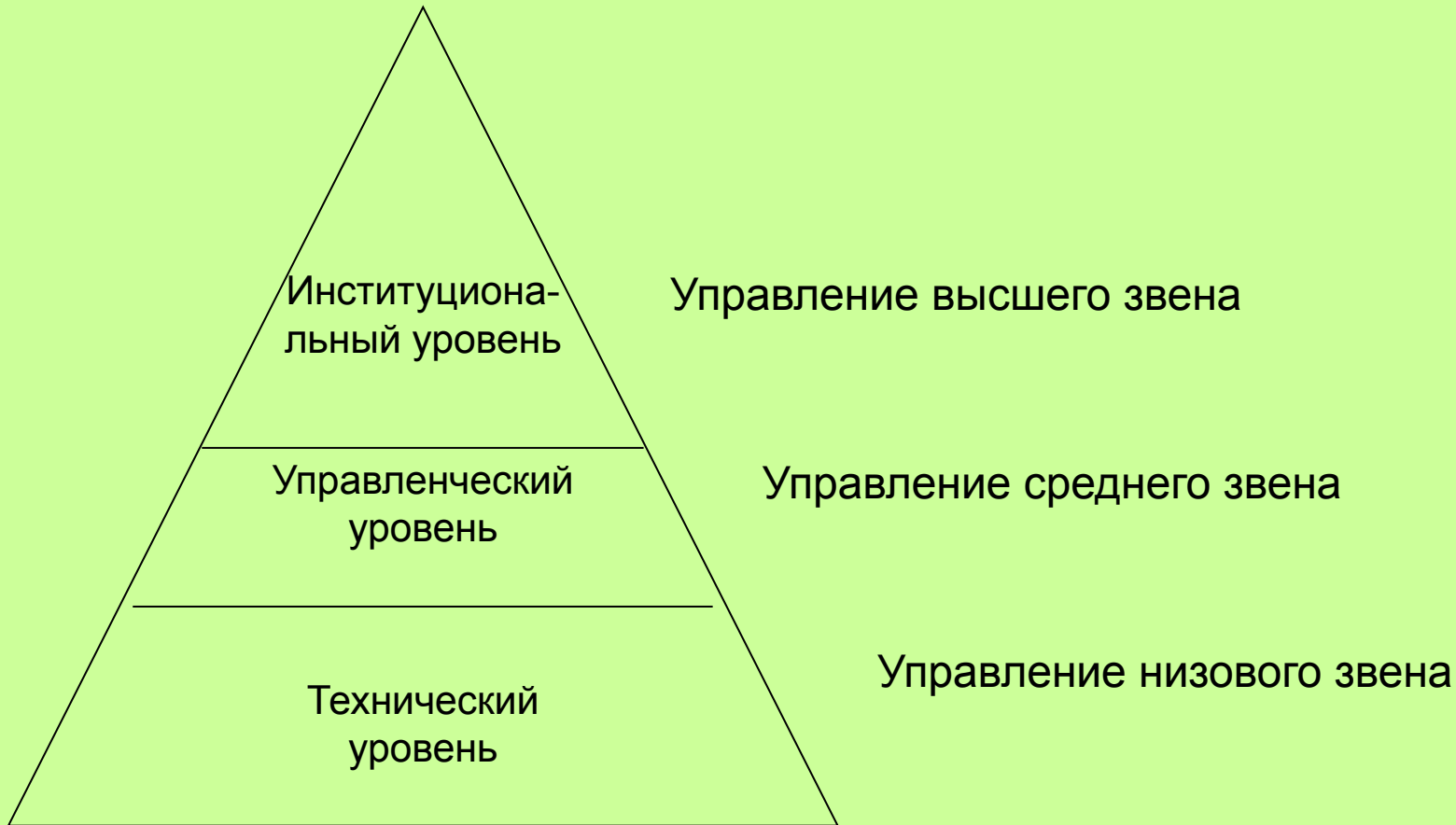
# Общие характеристики организаций:

- Ресурсы
- Зависимость от внешней среды
- Горизонтальное разделение труда
- Подразделения
- Вертикальное разделение труда
- Необходимость управления

# Функции управления

1. **Планирование**
2. **Организация**
3. **Мотивация**
4. **Контроль**

# Уровни управления



Форма пирамиды используется, чтобы показать, что на каждом последующем уровне управления находится меньше людей, чем на предыдущем.



# Кто такие руководители, и что они делают

## Общие факторы в работе руководителей:

- Межличностные роли
- Информационные роли
- Роли, связанные с принятием решений
- Управленческие функции

# РУКОВОДИТЕЛИ НИЗОВОГО ЗВЕНА

Младшие начальники, руководители *первого (низового) звена* или *операционные руководители* — это организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками, не управляющими

# РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

- Координируют и контролируют работу младших начальников.
- Руководитель среднего звена часто возглавляет крупное подразделение или отдел в организации.
- Характер его работы в большей степени определяется содержанием работы подразделения

# РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

- отвечают за принятие важнейших решений для организации в целом или для основной части организации;
- определяют общий стиль управления в организации;
- работа руководителя высшего звена не имеет четкого завершения.

# Как руководители расходуют свое время



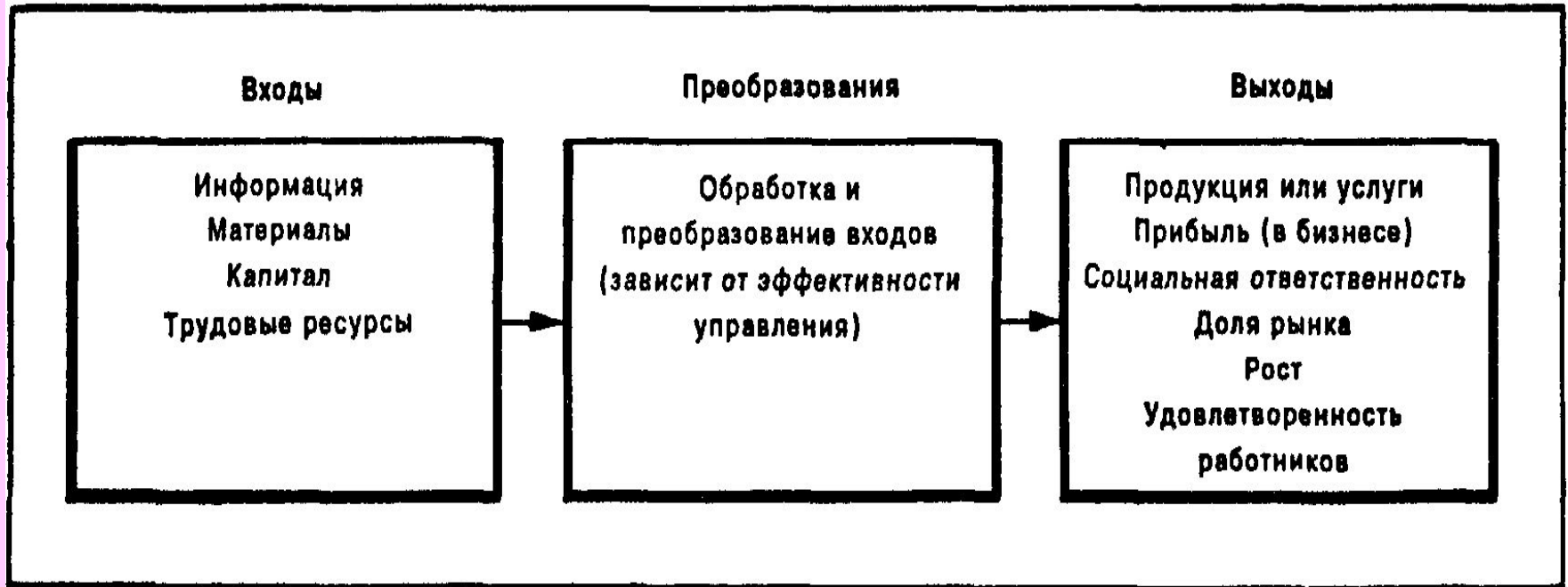
# Составляющие успеха организации

- ВЫЖИВАНИЕ
- РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
- ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
- ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

# Организация как система

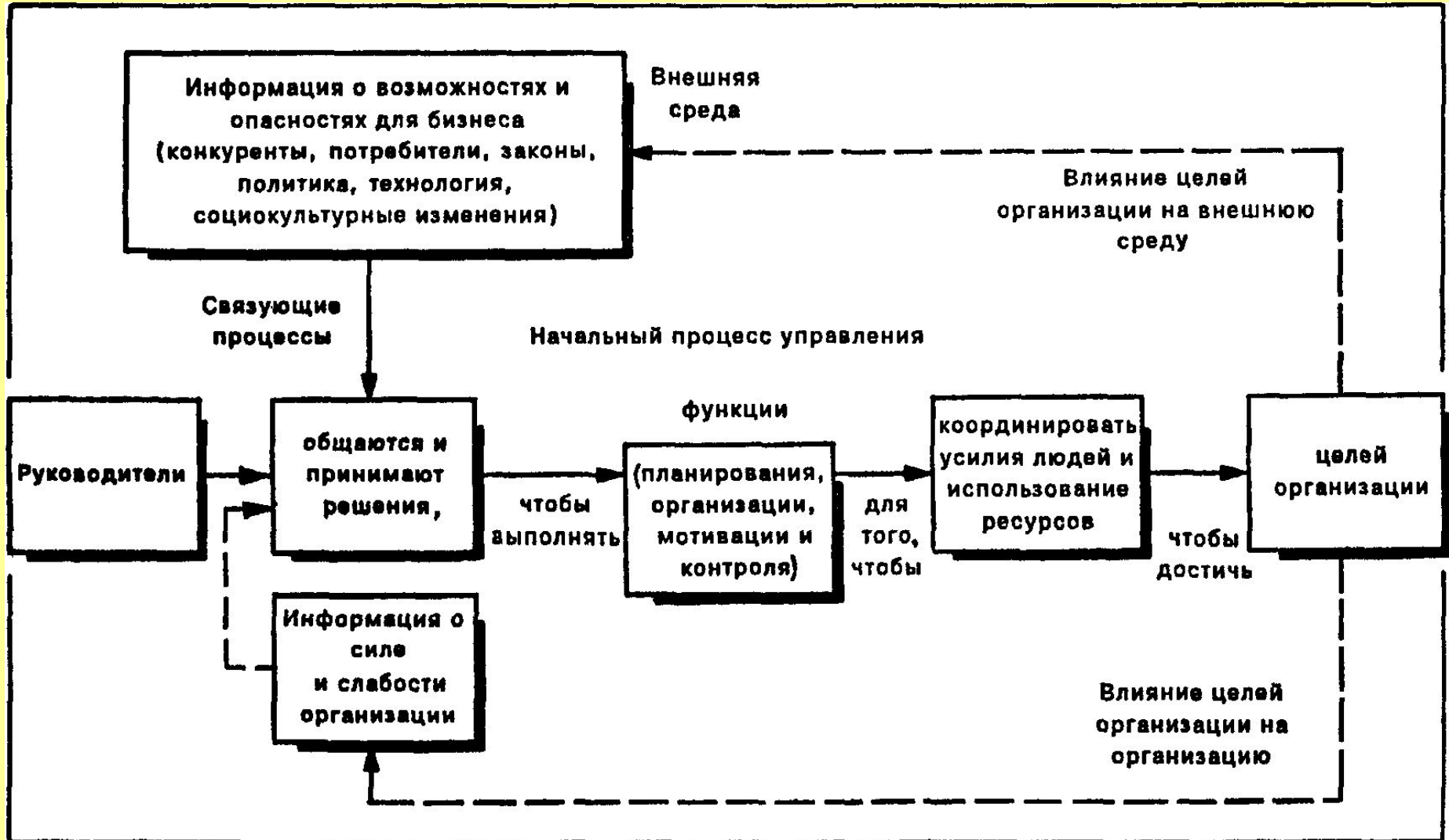
- **Система** – это некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого.
- Если одна из частей будет отсутствовать или неправильно функционировать, то вся система будет функционировать неправильно.

# Организация – открытая система





# Процесс управления организацией как открытой системой



# Внутренняя среда – ситуационные факторы внутри организации

## 1. ЦЕЛИ:

- Разнообразиие целей
- Цели подразделений

## 2. СТРУКТУРА:

- Горизонтальное разделение труда
- Вертикальное разделение труда

## 3. ЗАДАЧИ:

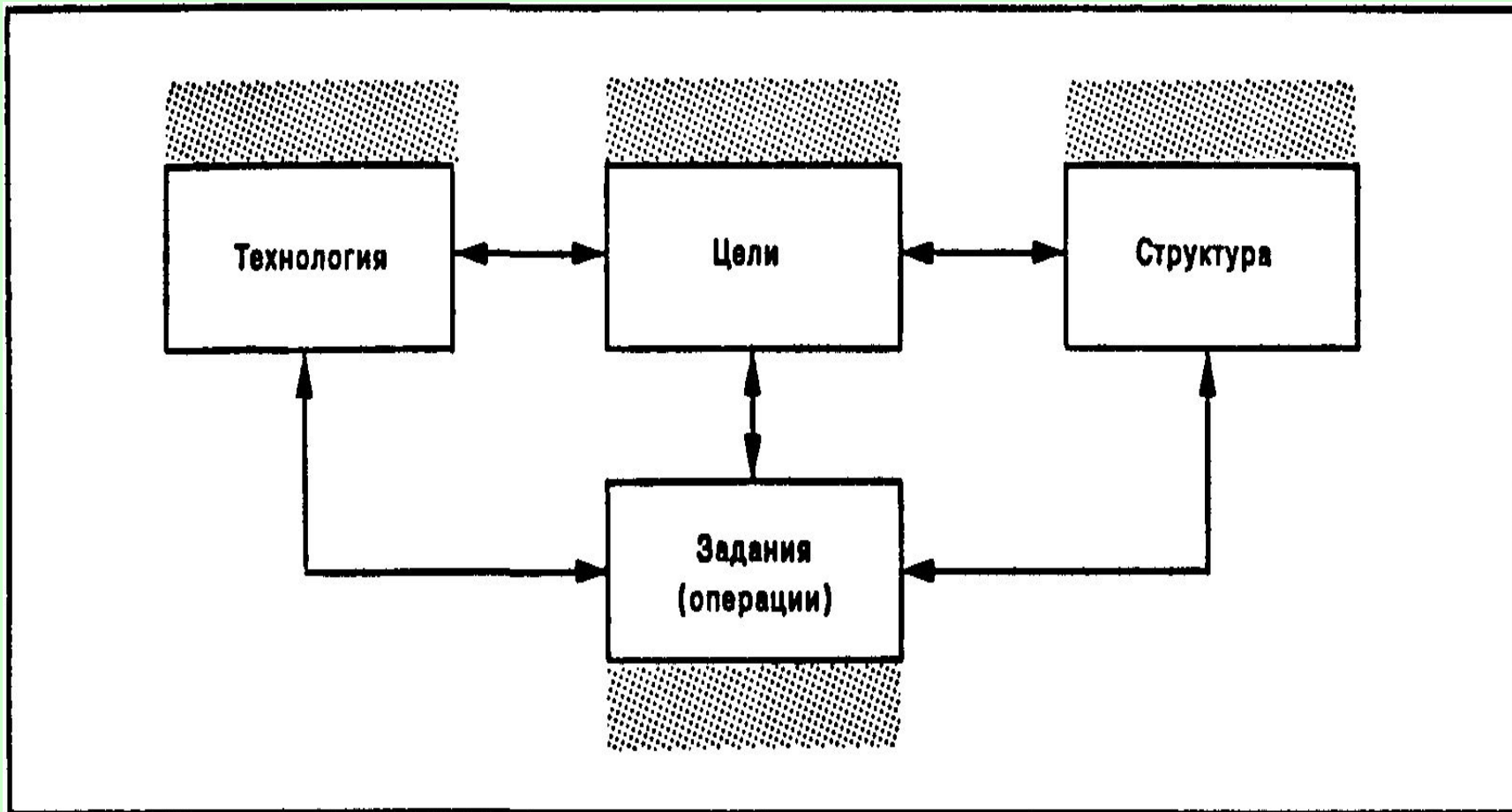
- Работа с людьми, предметами и информацией

## 4. ТЕХНОЛОГИЯ:

- Стандартизация и механизация/конвейер

## 5. ЛЮДИ.

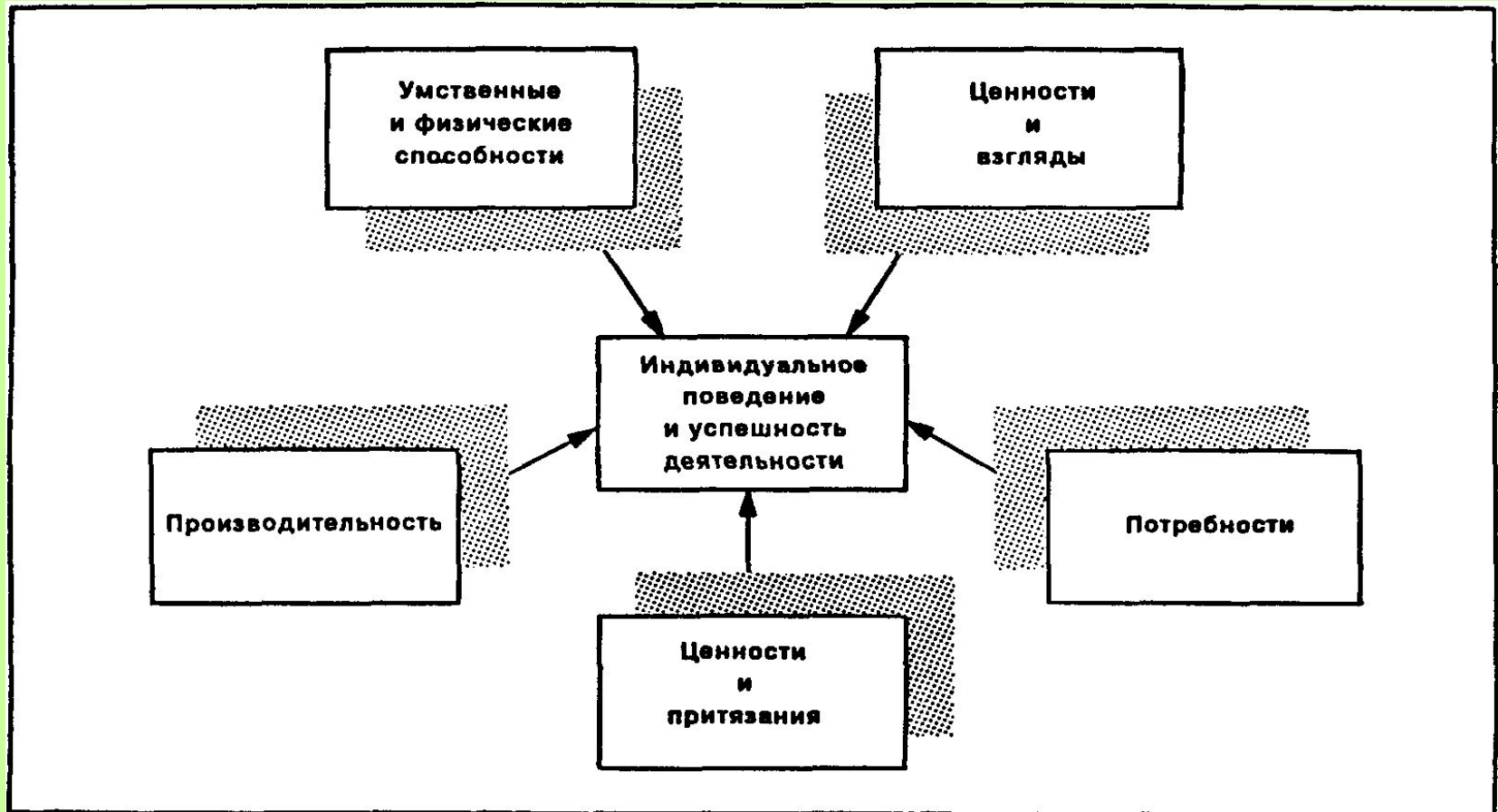
# Взаимосвязь технологии, заданий, структуры и целей



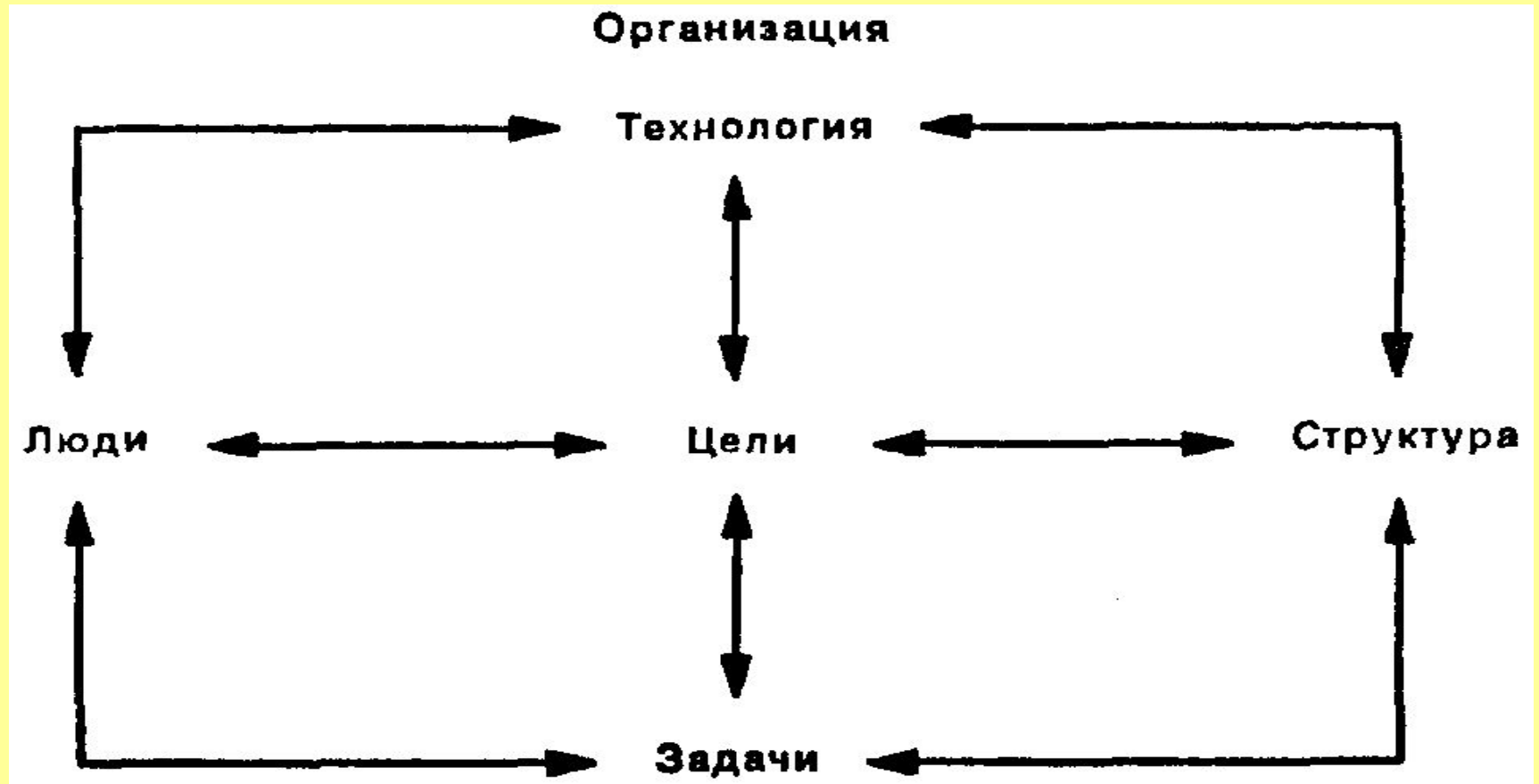
# ЛЮДИ

- СПОСОБНОСТИ
- ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ
- ОДАРЕННОСТЬ
- ПОТРЕБНОСТИ
- ОЖИДАНИЯ
- ВОСПРИЯТИЕ
- ОТНОШЕНИЕ/ТОЧКА ЗРЕНИЯ
- ЦЕННОСТИ

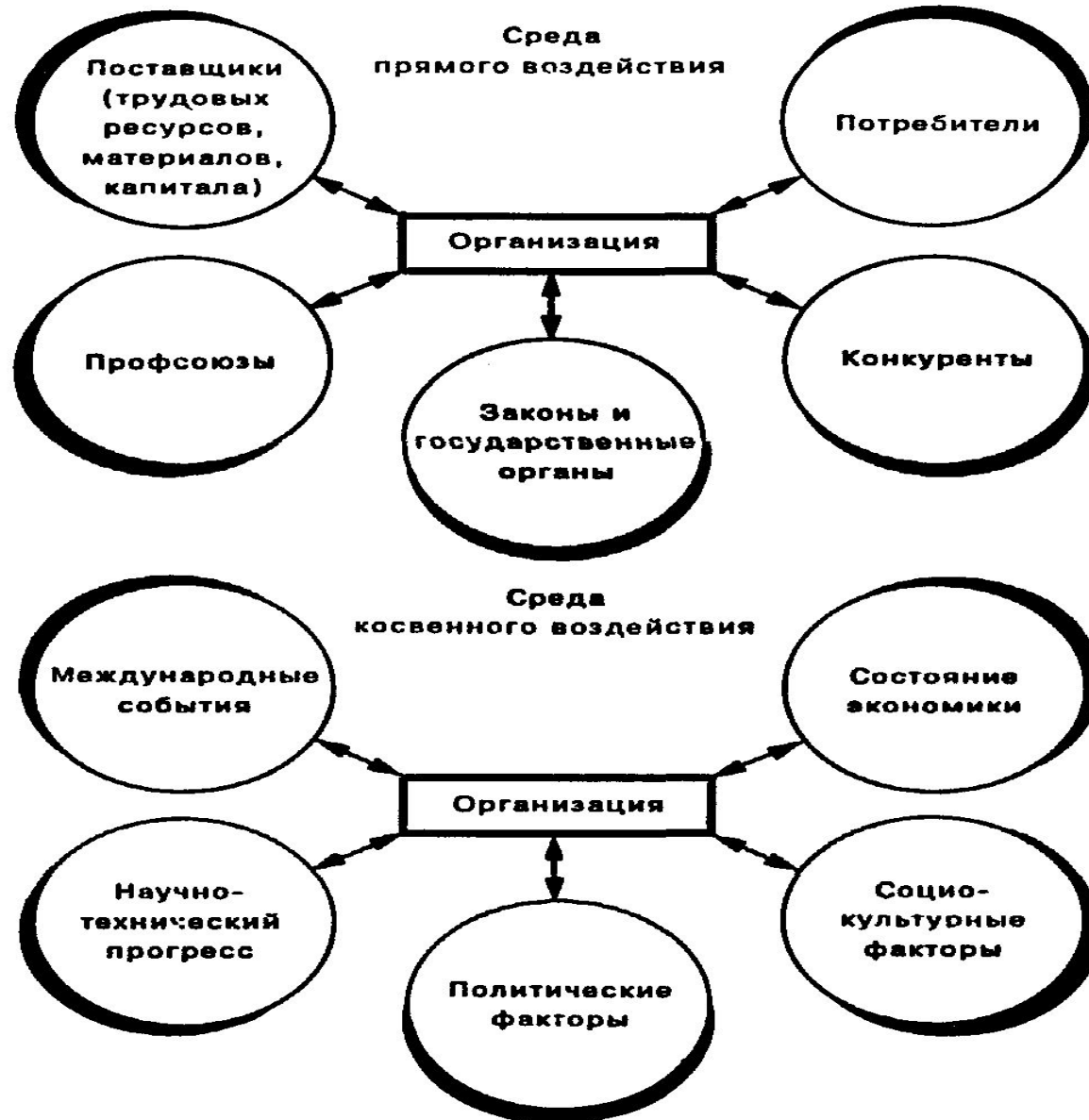
# Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности



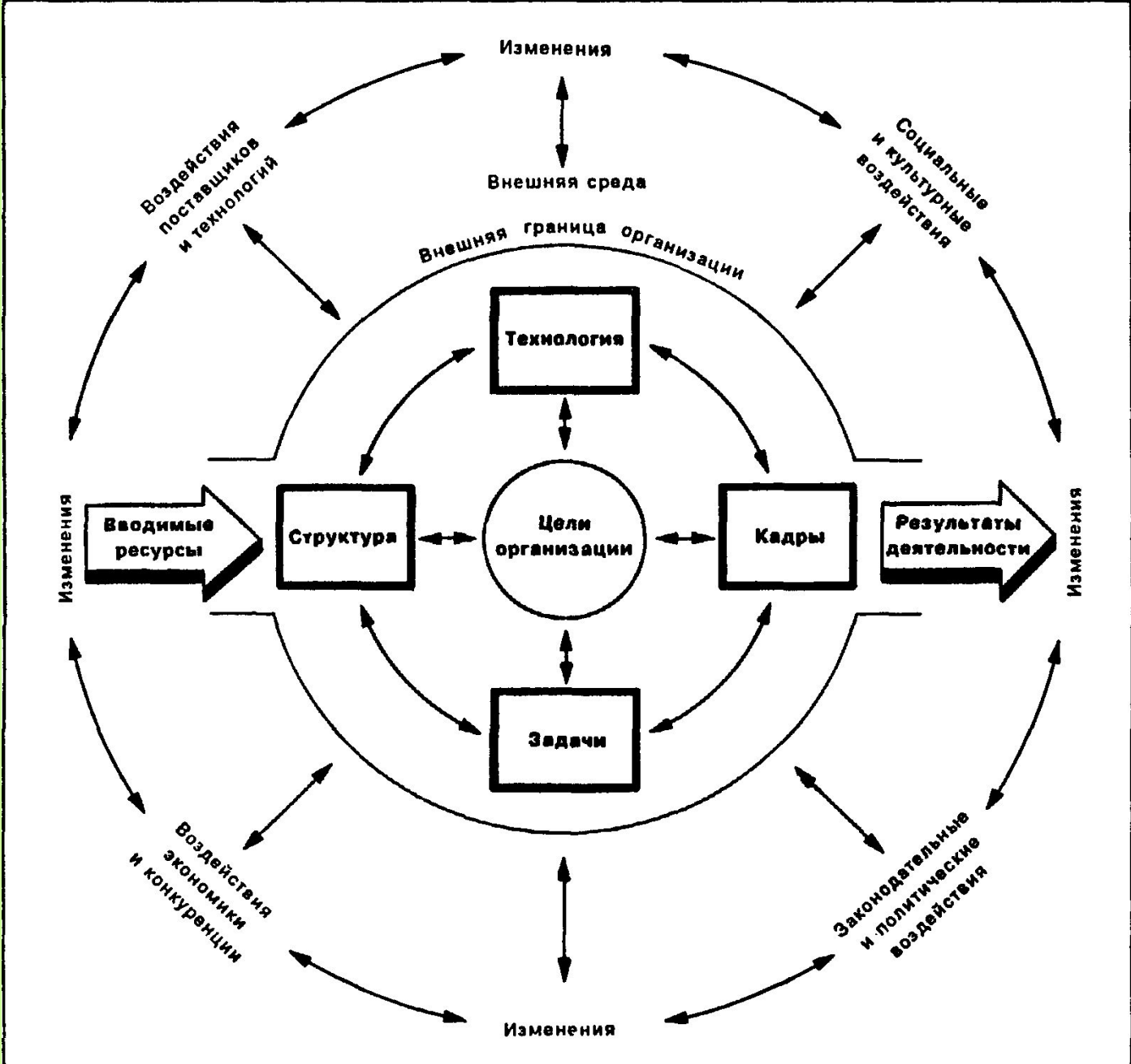
# Взаимосвязь факторов внутренней среды



# Внешняя среда организации



# Влияние непредвиденных обстоятельств на организацию





# Характеристики внешней среды

1. ВЗАИМОСВЯЗАННОСТЬ ФАКТОРОВ  
ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ
2. СЛОЖНОСТЬ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ
3. ПОДВИЖНОСТЬ СРЕДЫ
4. НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ