

**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

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

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

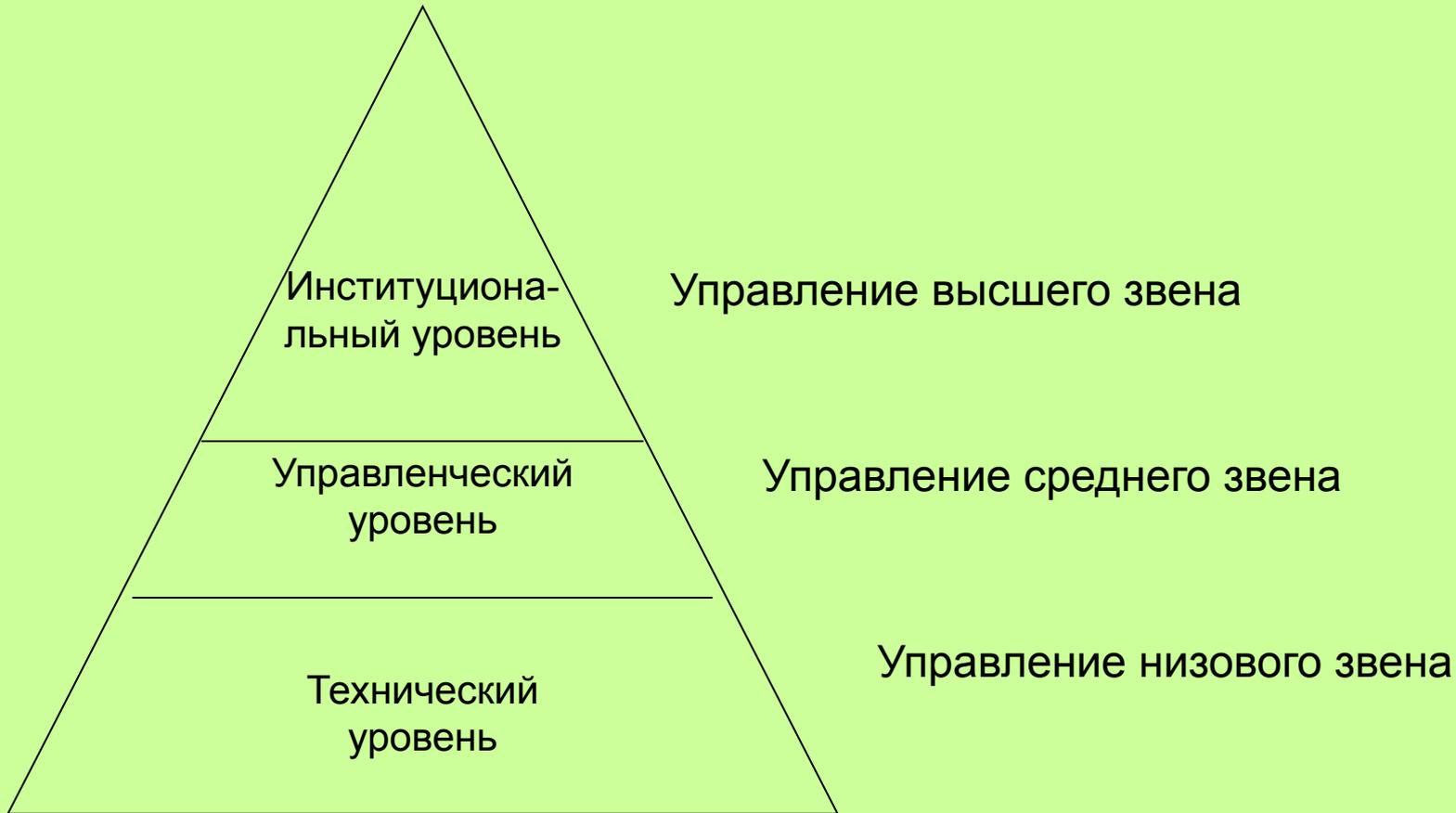
Общие характеристики организаций:

- 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



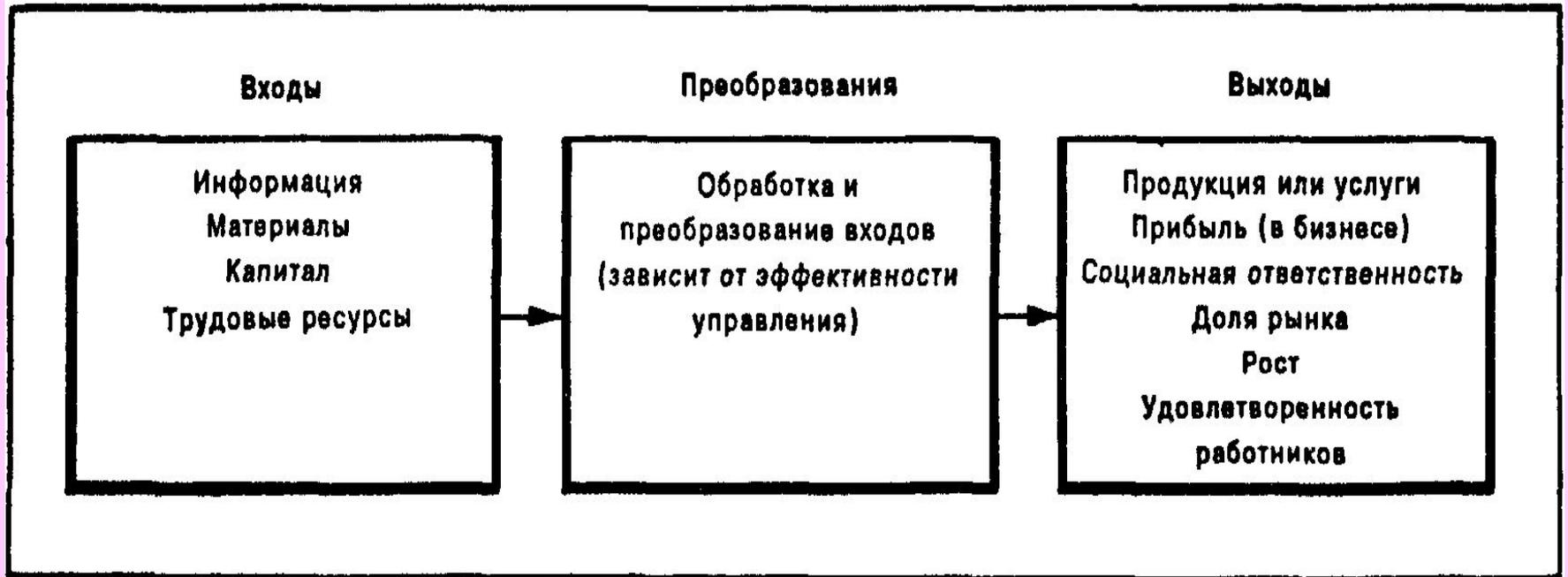
Составляющие успеха организации

- ВЫЖИВАНИЕ
- РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
- ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
- ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

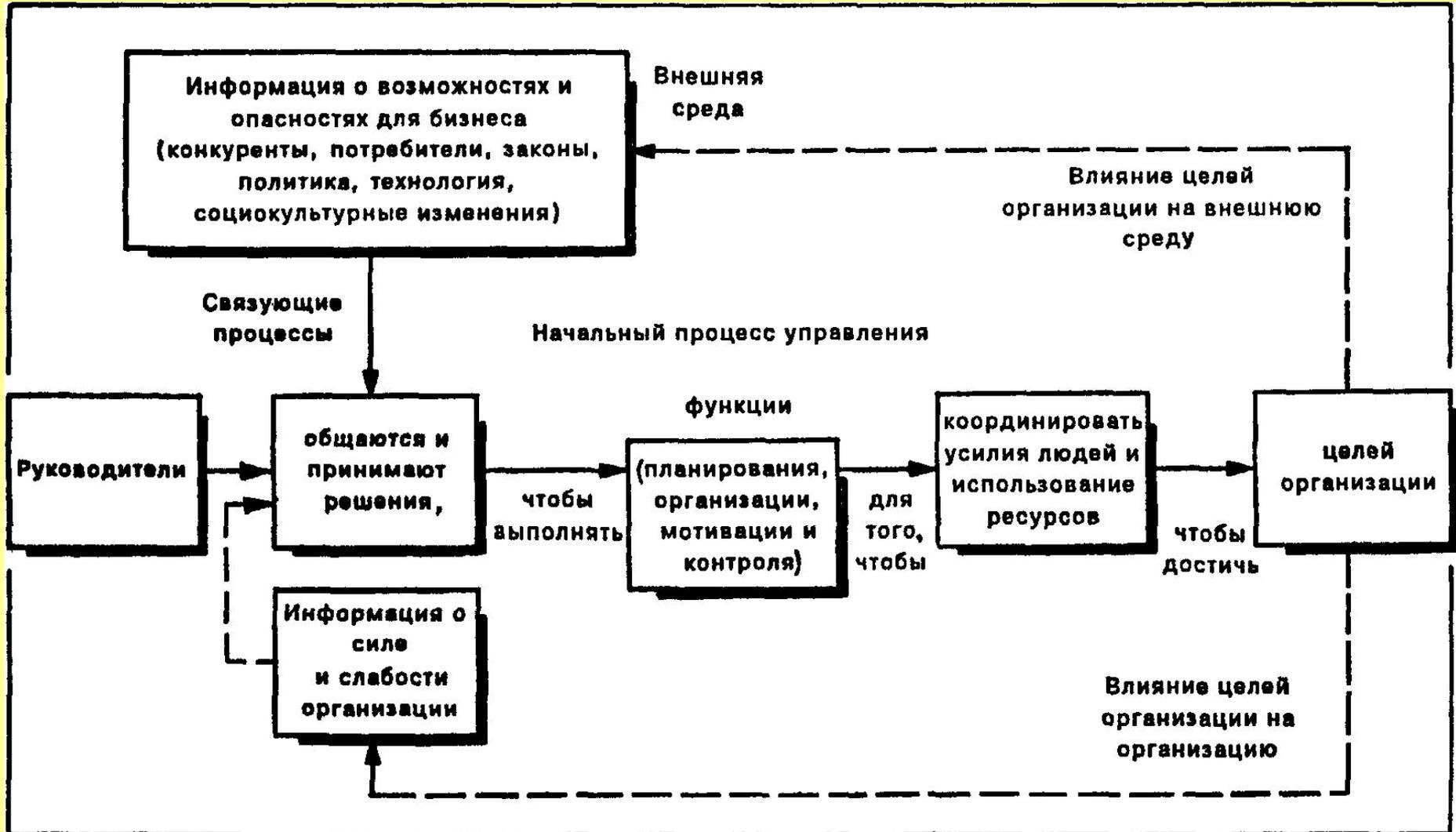
Организация как система

- 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:

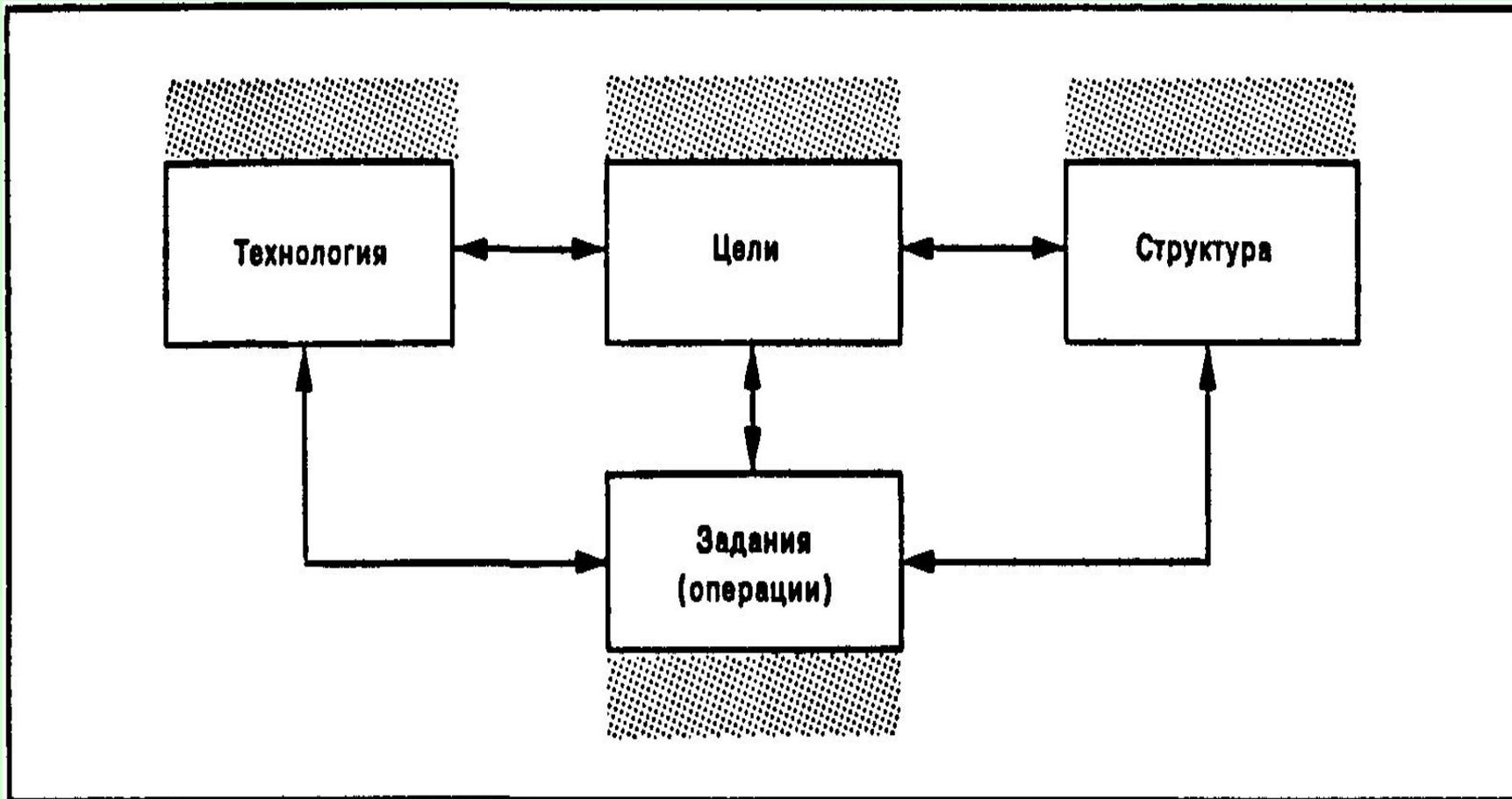
- Работа с людьми, предметами и информацией

4. ТЕХНОЛОГИЯ:

- Стандартизация и механизация/конвейер

5. ЛЮДИ.

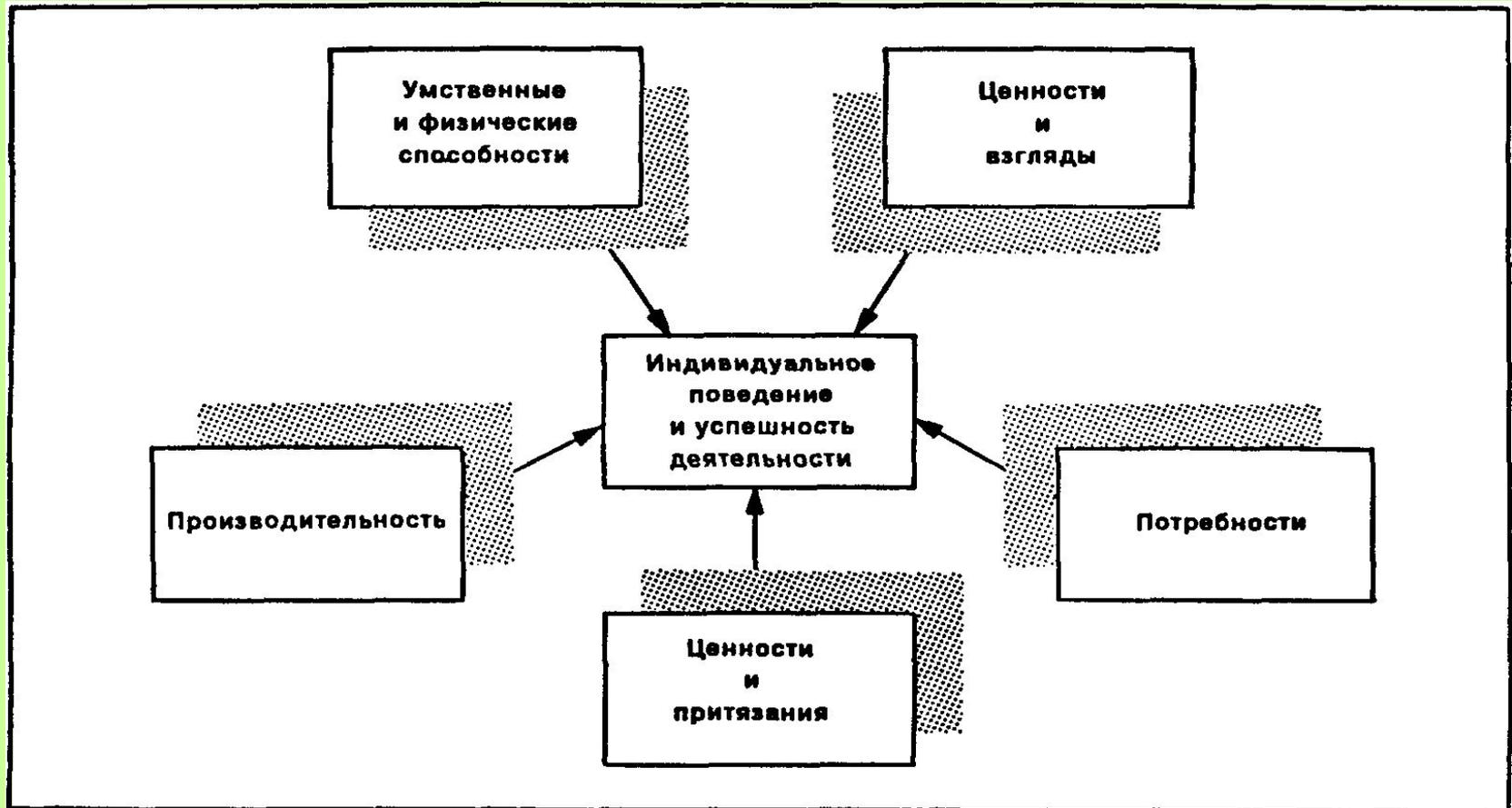
Взаимосвязь технологии, заданий, структуры и целей



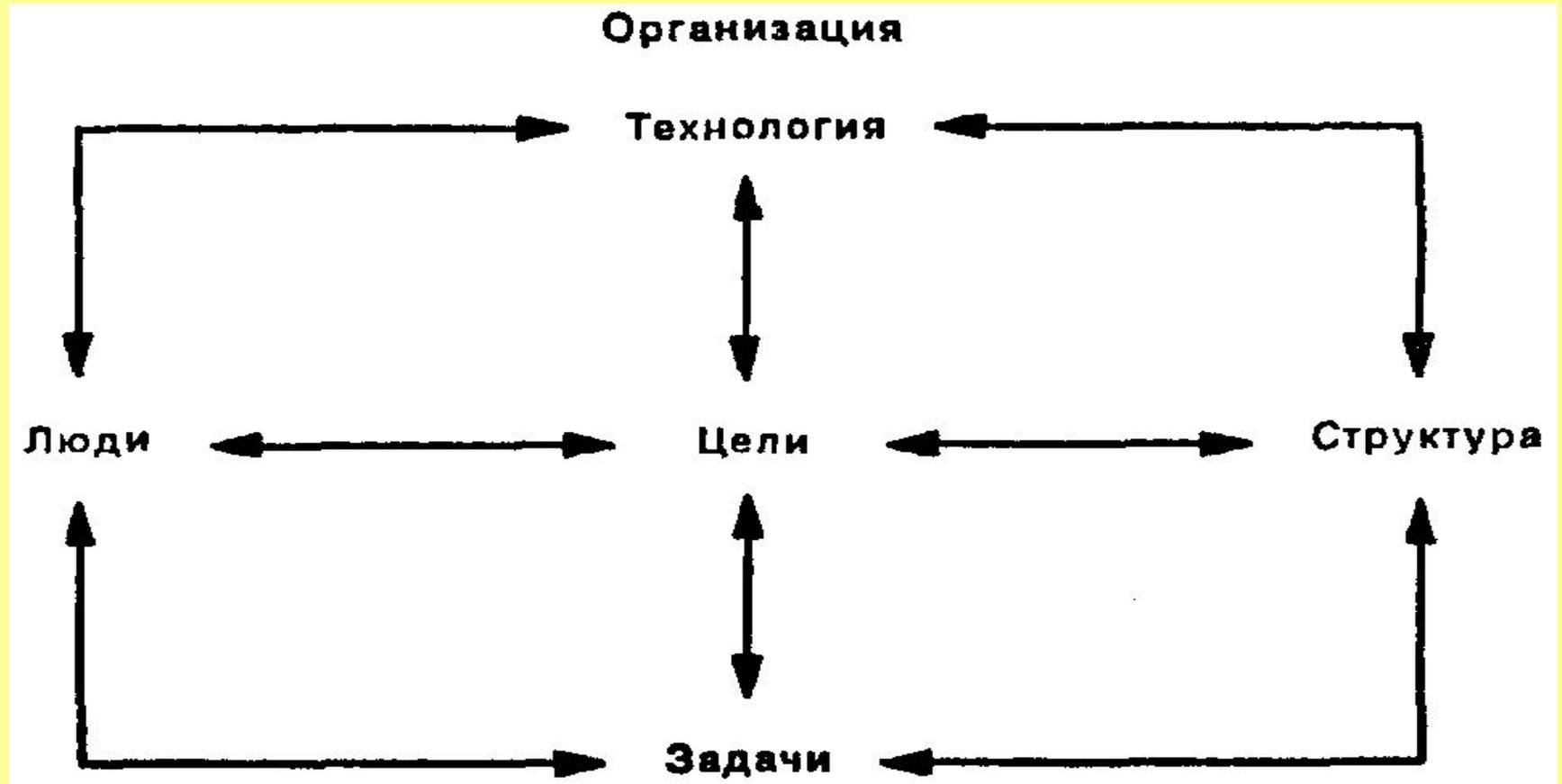
ЛЮДИ

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

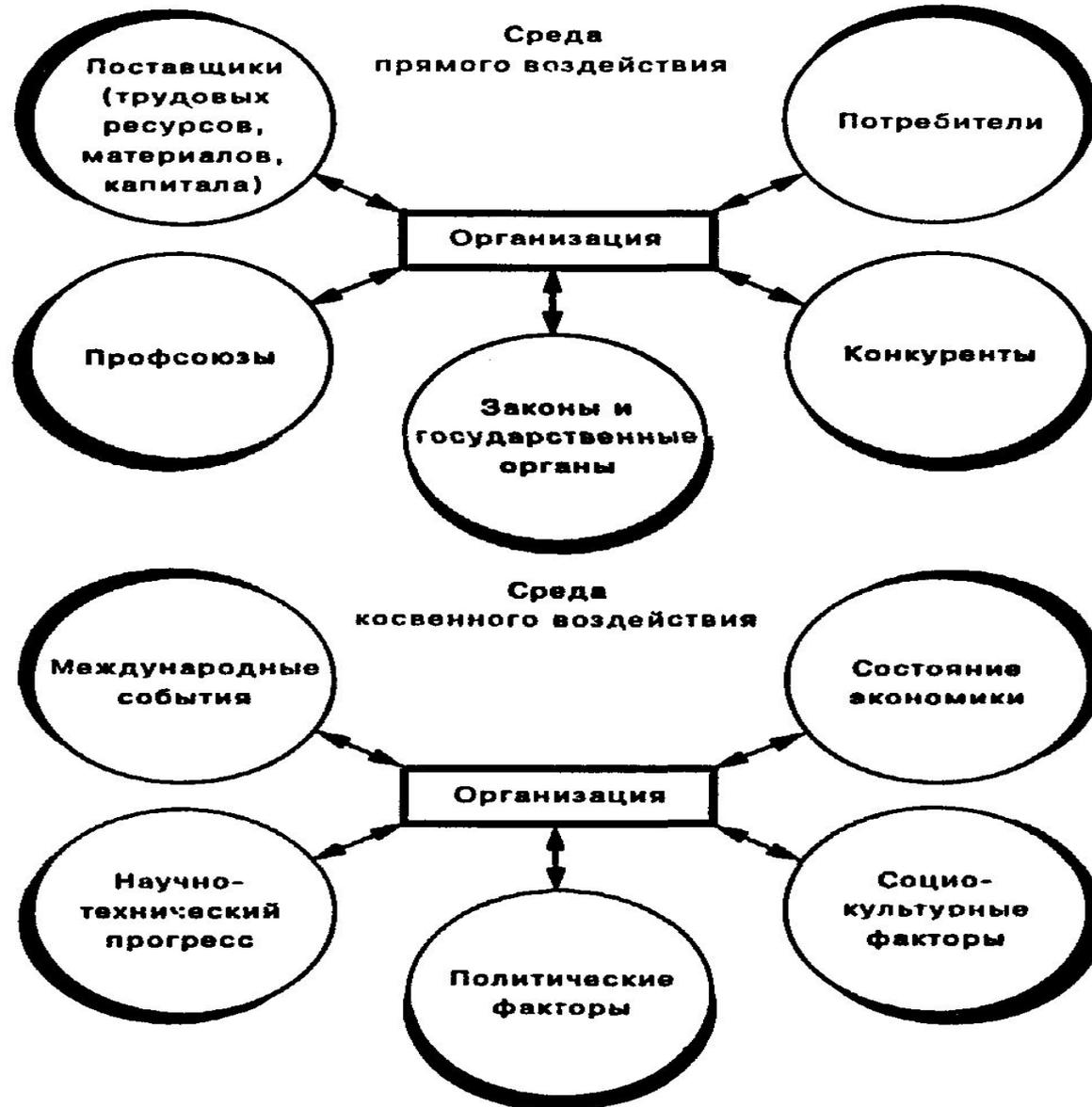
Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности



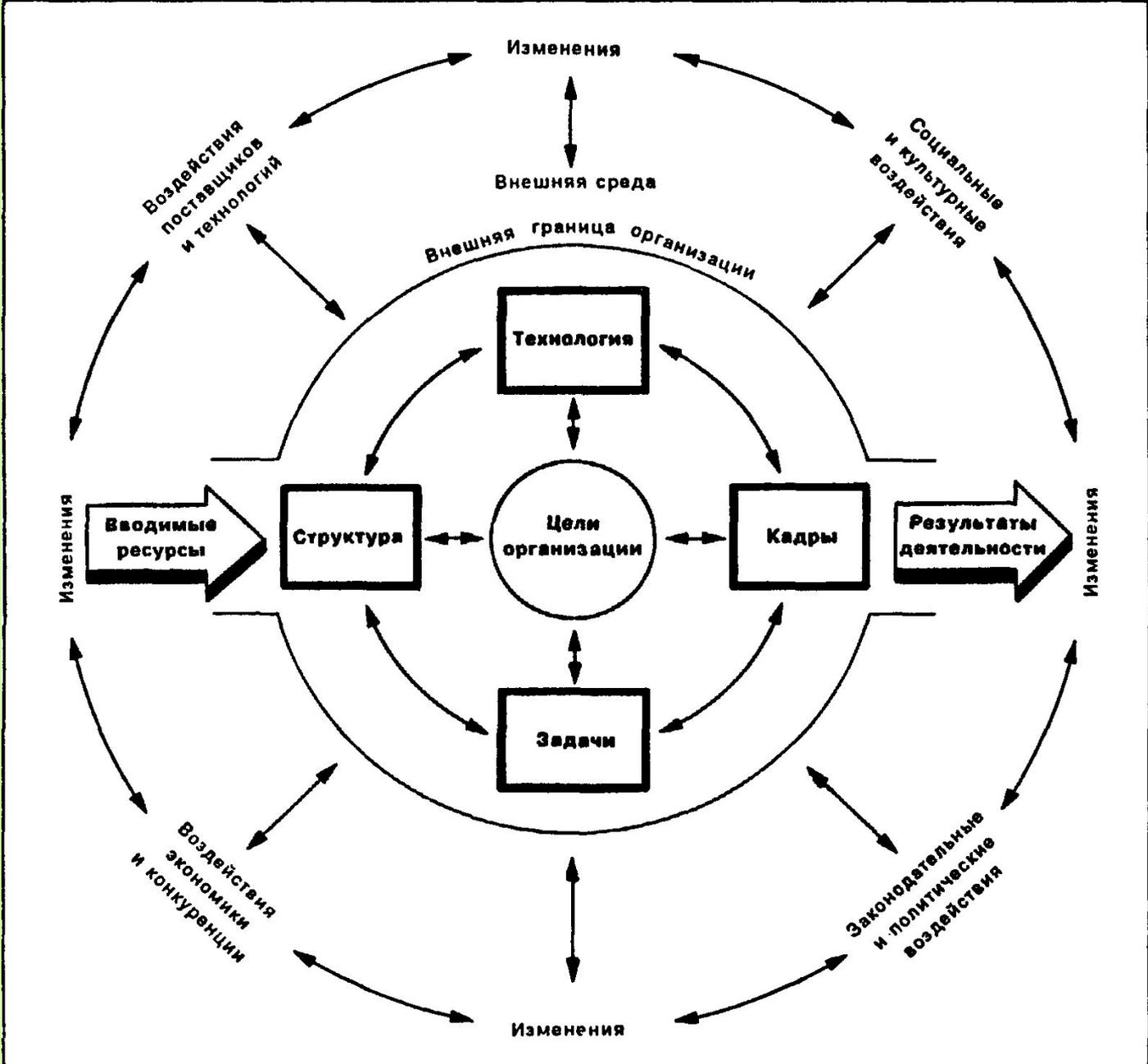
Взаимосвязь факторов внутренней среды



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