

Основные характеристики организации

Организацию можно определить как систематизированное, сознательное объединение людей, преследующих определенные цели.



- Для того чтобы считаться организацией, некая группа должна отвечать следующим обязательным требованиям:
- * наличие, по крайней мере, двух человек, которые считают себя частью этой группы;
- * наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены группы;
- * наличие членов группы, которые работают вместе для достижения цели (целей).

Каждую организацию можно представить как открытую систему. На входе она получает ресурсы из внешнего мира, на выходе - отдает созданный продукт. Поэтому - получение ресурсов из внешнего окружения; любая организация осуществляет три процесса:

- получение ресурсов из внешнего окружения;
- изготовление продукции;
- передача ее во внешнюю среду.

По мнению одного из крупнейших специалистов в области менеджмента середины XX в. Ч. Бернарда, людей побуждают объединяться в организации и взаимодействовать в их рамках физические и биологические ограничения, свойственные каждому человеку в отдельности. В организации люди дополняют друг друга, складывают свои способности, что делает их более сильными в борьбе за выживание. Без объединения в организации, самой примитивной из которых было, видимо, первобытное стадо, человеческий род не смог бы выжить и создать цивилизацию.

Ключевая роль принадлежит - управлению.



В основе функционирования организации лежит синергический эффект, состоящий в следующем. Потенциал и возможности организации, как единого целого, превышают сумму потенциалов и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимной поддержкой и взаимодополнением. Таким образом, существует реальный выигрыш от объединения в организацию для ее членов, который перекрывает потери, связанные с ограничением их самостоятельности.

Синергический эффект при этом образуется прежде всего за счет:

- разделения труда и специализации работников и подразделений;
- формирования организационной корпоративной культуры;
- обмена работниками профессиональным опытом и знаниями, лучшего их использования;
- лучшего использования и маневрирования объединенными материальными и финансовыми ресурсами;
- подбора для каждого человека места работы и должности, соответствующей его личным и деловым качествам, лучшего использования знаний и профессиональных навыков каждого из них;
- соединения опыта, знаний и квалификации разных людей в одной организации (подразделении) и т.д.

Разделение всей работы на составляющие компоненты между участниками трудового процесса — **горизонтальное разделение труда**. Работа распределяется по профессиональному признаку. Классическим образцом горизонтального разделения труда на производственном предприятии являются производство, маркетинг и финансы. Они представляют собой основные виды деятельности, которые должны быть успешно выполнены, чтобы была достигнута поставленная цель.



- Поскольку работа в организации разделяется на составляющие части, кто-то должен координировать работу группы.
- **Вертикальное разделение труда** отделяет работу по координированию действий от самих действий. Деятельность по координированию работы других людей составляет сущность управления. Вертикальное разделение труда осуществляется по следующим направлениям:
 - общее руководство;
 - технологическое руководство;
 - экономическое руководство;
 - оперативное управление;
 - управление персоналом.



Организация, в свою очередь, использует возможности объединяемых ею людей для своего укрепления и развития. Поэтому она ожидает от своих членов наличия определенного опыта, знаний, квалификации, активного участия в делах, исполнительности, ответственности, дисциплины, подчинения установившимся правилам и нормам поведения, разделения своих целей и ценностей. В идеале взаимоотношения между человеком и организацией должны быть сбалансированы, но баланс может нарушаться в результате злоупотреблений с той или иной стороны, когда либо организация низводит людей до положения винтиков, либо люди используют организацию в своих корыстных целях, нанося ущерб ее потенциалу и репутации. В том и другом случае результат оказывается одинаковым - организация ослабевает и перестает нормально выполнять свои функции.



- Важным признаком организации считается наличие цели, к достижению которой стремятся ее члены. Цель объединяет и сплачивает их, придает смысл существованию организации, определенность и конкретную направленность ее действиям. Без цели нет и не может быть организации, ибо люди не согласятся просто так терять свободу своей деятельности и подчиняться общим требованиям, с которыми они могут быть внутренне и не согласны. Нужно иметь в виду, что достижение целей организации возможно только при наличии некоторого «критического» числа участников, объединение сил и способностей которых приносит необходимые плоды.

-
- Менеджмент и его субъекта - менеджера можно охарактеризовать с различных сторон. Во-первых, следует подчеркнуть принадлежность менеджмента к предпринимательской структуре (организации), а не к государству, хотя организация может быть и государственной. Во-вторых, выделяется профессиональная направленность менеджмента, требующая разносторонних знаний. В-третьих, менеджмент выступает как совокупность принципов, функций, методов и форм управления. Менеджер отвечает за эффективность деятельности организации и получает за это соответствующий доход.
 - Сфера управленческой деятельности трудового коллектива охватывает, прежде всего, трудовые отношения и качество работы. Круг выполняемых работниками функций управления зависит от уровня их развития, социального партнерства, квалификации, личных качеств и других факторов.