Организация: основные функции и структура

***Организация***(учреждение, предприятие, фирма) — *саморе­гулирующаяся социальная система, создаваемая сознательно людьми для достижения общих целей на основе определенных правил и процедур, определенной статусно-ролевой структуры.*

К существенным **при­знакам** организации можно отнести ее

- *целостность*,

- *целенаправленность и системность;*

*- разделение труда и высокая степень специализации;*

*- иерархическая структура власти,* наличие административной *формализованной (статусно-ролевой) структуры*, штатных сотрудников и публичного офиса;

- *контакт социальных ролей* (члены организации в своих контактах обязаны руководствоваться безличностной ориентацией).

- автономных по своим целям *функциональных составляющих (подсистем),*

- *несводимость ее свойств* как целого к сумме свойств всех компонентов (эмерджентность),

- *взаимодействие с внешней средой*, выступа­ющей условием и ограничением ее существования,

- наличие общепринятых в данной организации *правил и процедур*,

- появление функции *управления,*осуществляемого в соответствии с этими правилами и процедурами.

К основным **элементам** организации как социальной системы отно­сятся следующие: *цель, структура, технологии, финансы, управление, персонал*.

Важнейшими **функциями**, выполняемыми организацией, яв­ляются:

*- целевая*функция(миссия организации),

*- социально - интегративная* и

*- управленческая*функ­ции.

Первая **целевая** функция связана с достижением основной цели посредством организованных определенным образом людей и получением запланированных результатов функци­онирования организации.

Смысл второй **социально-интегративной** функции заключается в том, что носителем социального действия в организации являются ее элементы — субъекты социального действия (люди, формальные и неформальные группы людей), которые объединяются в процессе совместного труда, образуя трудовой коллек­тив.

Третья **управленческая** функция обеспечивает сохранение целостности трудового коллектива, снятие возможной социаль­ной напряженности и разрешение конфликтов, удовлетворение разнообразных потребностей работников (в том числе в обще­нии, принадлежности к коллективу) и поддержание необходи­мости морально-психологического комфорта.

**Структура -** (от лат. Struktura – строение, расположение, порядок) – расположение и связь частей, составляющих целое; внутреннее строение чего-либо.

**Структура организации** – *устойчивые элементы и отношения между ними, обеспечивающие целостность и самотождественность организации*. Свойства структуры, в первую очередь, предопределяют свойства организации как целостного объекта.

Наиболее четко позволяет представить внутреннюю структуру организа­ции системный подход. Как любая сложная система, организация об­ладает входом и выходом, посредством которых осуществляется обмен с внешней средой. На вход организации поступают необходимые для ее деятельности ресурсы, к которым следует отнести материальные, финансовые, информационные, людские ресурсы. В ходе переработки и использования этих ресурсов реализуются основные цели организа­ции, или ее предназначение.

В данном случае организация выступает как **процессор**, где к ресур­сам прикладывается человеческий труд в соответствии с определенны­ми технологиями, активно используются внутренние коммуникации. Переработанные ресурсы поступают на выход системы и передаются во внешнюю среду; в качестве одного из путей передачи ресурсов может быть выделена система сбыта готовой продукции.

Между входом и выходом системы (организации) **должен постоянно поддерживаться баланс,** а именно: ресурсы, потребляемые на входе, должны перетекать по мере их реализации внутри системы и приниматься внешней средой в виде, необходимом для осуществления адекватного обмена. При этом часть ресурсов остается внутри организации, где они исчезают в про­цессе потребления или накапливаются.

Другая часть ресурсов должна найти определенную нишу во внешней среде, которая примет переработанные ресурсы (например, они должны быть проданы) в обмен на другие, подаваемые на вход системы. Для выживания организации и достижения ею своих целей такой замкнутый цикл должен осущест­вляться постоянно.

Баланс между входом и выходом организации может быть нарушен по крайней мере в двух случаях:

1) если организация не в состоянии получать ресурсы на входе (срыв поставок, отсутствие денег, информации и т.д.), внутренние коммуникации истощаются, что приводит к напряженности в про­цессоре (при производстве основного продукта) и на выходе системы и, следовательно, к невозможности адаптации организации к внешней среде;

2) если организация не в состоянии переработать ресурсы таким образом, чтобы они были приняты рыночным и институциональным внешним окружением (например, когда на выходе появляется неконкурентоспособная продукция деятельности организации), то ресурсы задерживаются внутри организации как системы, происходит затова­ривание, следствием чего становится невозможность для организации реализовать свои цели.

Баланс организации обеспечивается посредством внутренних взаимосвязей, прежде всего *вертикальных властных коммуникаций*. Координирующий центр (высший уровень управления в организации), используя вертикальные связи, направляет усилия всех организацион­ных подсистем на своевременное поступление ресурсов, их обработку с наименьшими издержками, а также передачу продуктов деятельности различным сегментам внешнего окружения в соответствии с текущей ситуацией.

Для поддержания организационной системы в рабочем состоянии необходимо взаимодействие ряда **внутренних компонентов** организации, или ее структурных составляющих.

**Внешняя среда**

**Организация**Социальная структура

Технология Цели

Участники

**Культура**

**Рис. 1. Основные структурные компоненты организации**

На рис. 1 показана упрощенная схема взаимодействия составных компонентов организации, разработанная Г. Ливиттом. По мнению современных исследователей, данная базовая модель позволя­ет сторонним наблюдателям понять стратегически важные части орга­низации и их системное взаимодействие. При этом системное взаимо­действие внутри организации следует рассматривать как взаимозави­симость четырех **внутренних подсистем** (компонентов): *целей органи­зации, социальной структуры организации, технологий и персонала*, или членов организации.

Все компоненты организации достаточно автономны, и их слабая взаимозависимость обусловлена тем, что число коммуникаций, через которые осуществляется влияние одних компонентов на другие, огра­ничено. Так, изменение целей организации изменяет не всю организа­ционную структуру, а только ее отдельные составляющие (структурные единицы).

Все четыре основные компоненты организации могут эффективно взаимодействовать только в рамках определенных культурных норм и ориентироваться на определенную систему ценностей. Другими слова­ми, субкультура организации, или *организационная культура*, оказывает существенное влияние на ее деятельность.

**Культура организа­ции**(организационная культура**)***- это совокупность принятых и усвоенных норм, правил поведения, обычаев, традиций, характерных для данной организации.*Было бы ошибкой считать субкультуру организации оторванной от других куль­тур, прежде всего культуры общества. Напротив, корни культуры орга­низации - в культуре общества, но в ходе осуществления своей дея­тельности культура организации приобретает специфические черты, отличающие ее от культур других организаций.

Например, сравне­ние бюрократической культуры министерства или органа законода­тельной власти и обладающей многими свободами академической культуры университета показывает, что представители этих культур проявляют различные образцы поведения, придерживаются различ­ных норм и ориентированы на различные ценности.

Следует также отметить, что основные компоненты организации невозможно рассматривать изолированно, без учета контекста внешне­го окружения. Современные исследователи в области социологии ор­ганизаций полагают, что организацию (выделенную как единое целое и обладающую четкими границами) следует представлять только в виде открытой системы. Это означает, что руководству организации недостаточно наладить взаимосвязи между ее отдельными внутренни­ми компонентами; в организации нужно применять определенные виды стратегии относительно различных составляющих внешней среды.

Таким образом, основные взаимосвязанные компоненты организа­ции определяют базовые направления и особенности ее деятельности.

**Основным элементом**в структуре организации являются *обществен­ные отношения,* прежде всего производственные, соединяющие людей.

Структура организации об­ладает *относительной самостоятельностью, устойчивостью*. В определенных грани­цах она остается неизменной, несмотря на то, что ее элементы меняют свои свойства, исчезают и появляются вновь (упразднение должностей и отделов, текучесть кадров и т.д.).

Структура организации - *пространственно-временное образование*. Ее элементы распределены в пространстве (на территории, в помещении и т.п.) и соединены отношениями. Вместе с тем она функционирует, развивается во времени, элементы ее на основе взаимоотношений взаимодействуют, обмениваясь вещами, энергией, информацией.

**Устойчивость структуры** обеспечивается специфическими **свойствами внутриорганизационных отношений,** обладающих обязательным, принудительным, предсказуе­мым характером*.* Нормы права и морали, управленческие решения и договоры между участниками формируют программу их поведения друг относительно друга и окружающих предметов.

Отступление от программы либо непосредственно вызы­вает негативные последствия для подразделения и работника, либо влечет в даль­нейшем применение к ним санкций. Эти отношения имеют *внеличностный характер* в том смысле, что они сохраняют силу независимо от того, кто конкретно в них уча­ствует. Именно вследствие *неперсонифицированности* многие организационные си­стемы остаются сами собой, хотя сменилось не одно поколение работавших в них сотрудников.

Элементы структуры соединяются между собой с таким расчетом, чтобы орга­низация эффективно решала поставленные перед ней задачи. При этом соблюдается ряд **правил**:

* *подразделения и отдельные индивиды специализируются на выпол­нении ограниченной группы операций;*
* *их функции более или менее жестко фиксируются;*
* *между ними предусматриваются отношения субординации и координации;*
* *элементы располагаются в виде иерархии*.

В теории признается, что **иерархия** является универсальным принципом строе­ния организации, позволяющим ей справиться с огромными потоками внутренней и внешней информации. На самом деле структура более сложна: *ее элементы как бы вкладываются один в другой*.

Например, на предприятии рабочие входят в состав бри­гады, которую возглавляет бригадир; несколько бригад входят в состав участка, которым руководит мастер; два или более участков включены в цех, управляемый на­чальником (с приданным ему аппаратом) и т.д. Данное обстоятельство позволяет более адекватно представить внутриорганизационные отношения, которые расчленены и тесно переплетены между собой.

В зависимости от принятой теории в организациях выделяют разные ком­поненты в качестве ее элементов.

Ф.У. Тэйлор и его последователи основное вни­мание сосредоточивают на *рабочем,* а также на многочисленных *правилах, поло­жениях, формулах*, которые призваны заменить личное суждение индивида.

А. Файоль выделяет в качестве элементов организации получившие широкую известность **пять элементов**: планирование (предвидение), организацию, распорядительство, коорди­нацию и контроль. Предвидение он считал существенной частью управления.

Если организацию рассматривать как коллектив сотрудников, тогда элемен­тами ее структуры являются *социальные общности и группы*:

1) *демографические* - мужчины и женщи­ны, возрастные, национальные и т.д.;

2) *профессионально-квалификационные* - рабочие, служащие, инженерно-технические работники и т.д.;

3) *контактные*;

4) *целевые* и др.

В любой организации, рассматриваемой как система, складываются определенные **структурные связи** между различными подсистемами (между структурными подразделениями, между различными уровнями управления):

**-***линейное подчинение* (непосредственное административное);

**-***функциональное руководство* (методическое обеспечение, консультирование смежного подразделения);

**-***соисполнительство* (совместное выполнение работ);

**-***функциональное обслуживание* (подготовка информации или иная работа смежного подразделения по обеспечению процесса принятия решения)

На современных крупных предприятиях в понятие системы включаются все ее **структурно-функциональные подсистемы:**

1) Подсистема общего линейного управления

2) Целевые подсистемы:

-*управление качеством*;

-*управление выполнением плана* производства и поста­вок продукции;

-*регулирование затрат и управление ресурсами*;

-*управление развитием производства* и *совершенствова­нием управления;*

-*управление**социальным развитием* коллектива;

-*управление охраной окружающей среды*.

3) Комплексные функциональные подсистемы:

-*производственного руководства* (организация основно­го, обеспечивающего и обслуживающего производства; оперативное управление производством);

-*технического руководства* (организация работ по стандартизации; управление технической подготовкой про­изводства; управление технологическими процессами; ор­ганизация метрологического обеспечения; технический контроль и испытания продукции);

-*экономического руководства* (перспективное и текущее технико-экономическое и социальное планирование; ор­ганизация труда и заработной платы; организация финан­совой деятельности; учет и отчетность; экономический анализ);

-*руководства внешнехозяйственными связями* (матери­ально - техническое снабжение; сбыт продукции);

-*руководства капитальным строительством* (собственное и подрядное);

-***руководства кадрами (персоналом)****и творческой деятельностью трудо­вого коллектива* (организация работы с кадрами; органи­зация творческой деятельности трудового коллектива)

4) Обеспечивающие подсистемы:

-*оснащения техническими средствами и оргтехникой*

*- делопроизводства;*

*-организации и ведения нормативного хозяйства;*

*-информационного обеспечения управления;*

*-правового обеспечения хозяйственного обслуживания*

Управленческая деятельность организации — системообра­зующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование организации, ее сохранение и развитие. *Без управления органи­зация не существует*.

Управляющее воздействие субъекта управления на объект управления может состояться только в том случае, если между ними установлены **отношения управления** — *распределены власть, обязанности, права и ответственность*, формирующие собой **организационную структуру управления** персоналом. Кадры в системе управления персоналом в одно и то же время могут выступать и как *субъект, и как объект управления*.