

Организация, группа, коллектив



Определение понятия

- ▣ **Организация** (организаторская деятельность) – одно из основных, базовых управленческих действий наряду с планированием, руководством, мотивацией и контролем.
- ▣ **Организация** как внутреннее устройство, строение, организационный порядок внутри данной социальной организации (в этом случае организация является результатом управленческой и организаторской деятельности)
- ▣ **Организация** как определенная постановка дела
- ▣ **Организация** как социальный институт, учреждение, субъект гражданского общества, система объединяющая людей для осуществления совместной деятельности.
- ▣ **Организация** – это сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей.

Группа людей становится организацией, если выполняются следующие условия:

- Наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы.
- Наличие по крайней мере одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы.
- Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Совместное достижение цели, совместное ее осуществление оказывается более:

- Результативным
- Качественным
- Эффективным
- Экономичным
- Быстрым
- Дешевым
- Удобным т и.д.

-
- ▣ **Организационный эффект** – способность добиваться большей производительности своей деятельности за счет интеграции действий своих членов.

Свойство организации

- Организации присущ сложный онтогенез, то есть организация проходит этапы от рождения до смерти или дальнейшего развития.
- Организации адаптивны, то есть они могут приспосабливаться к изменениям внешней среды.
- Организации обладают индивидуальностью, особым характером, стереотипами поведения.
- Организации обладают самосознанием (история, биография, отношение к прошлому, настоящему и т.п.)
- Организации способны к самодостройке, самообучению. Они могут подчиняться внешнему диктату, но истинный источник развития в них самих.
- Организации болеют, испытывают кризисы, болезни. Однако кризисы важны для выживания

-
- 1. Рождение организации:** Организация находится на стадии становления, формируется жизненный цикл продукции. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно. Продвижение к следующему этапу требует обеспечения ресурсами. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризует этот этап. Нередко используется директивный метод руководства, требующий быстрого исполнения и тщательного контроля. Для тех, кто в этот период работает в организации, характерна наивысшая сплоченность и взаимодействие. Главная цель заключается в выживании; руководство осуществляется одним лицом; основная задача - выход на рынок;

-
1. **Детство и юность:** Это - опасный период, поскольку наибольшее количество неудач происходит в течение первых лет после возникновения организации. Каждое второе предприятие малого бизнеса терпит крах в течение двух лет, четыре из пяти - в течение пяти лет своего существования. Задача этого периода - быстрый успех. Цели - здоровое существование и получение прибыли в ближайшей перспективе, ускоренный рост; стиль руководства жесткий; основная задача - укрепление позиций и захват рынка; задача в области организации труда - планирование прибыли, увеличение заработной платы, предоставление различных льгот персоналу;

Зрелость: главная цель - систематический сбалансированный рост, формирование индивидуального имиджа; эффект руководства достигается за счет делегирования полномочий; основная задача - рост по разным направлениям деятельности, завоевание рынка; задача в области организации труда - разделение и кооперация труда, премирование в соответствии с индивидуальными результатами;

-
- **Старение организации:** главная цель - сохранение достигнутых результатов; эффект руководства достигается за счет координации действий, основная задача - обеспечить стабильность, свободный режим организации труда, участие и прибыли;
 - **Возрождение либо исчезновение:** главная цель состоит в обеспечении оживления всех функций; рост организации достигается за счет сплоченности персонала, коллективизма; главная задача - омоложение, внедрение инновационного механизма, внедрение научной организации труда и коллективное премирование

-
- ▣ **Социальная группа** – это относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности, норы поведения.
 - ▣ Социальные группы бывают: малые, средние, большие.
 - ▣ **Коллектив** – средняя социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретных задач, основанная на общности целей, принципов сотрудничества, сочетании индивидуальных и групповых интересов и работающих в одном учреждении.
 - ▣ **Группа** – малая социальная группа, объединяющая людей, непосредственно контактирующих друг с другом на базе общности интересов, целей, норм поведения и сочетания индивидуальных и групповых интересов.

Как создать эффективный коллектив?

- **Установите ясные цели.** Цель должна быть вызовом, а критерии ее достижения вполне понятными. Умные коллективы часто сами находят путь, если знают, к чему надо прийти.
- **Начинайте с малого.** Успех укрепляет доверие и создает основу для нового успеха. Люди предпочитают идеи, в которых они могут разобраться.
- **Прежде чем действовать, добейтесь согласия.** Без согласия ничто нельзя изменить. Причастность вырастает на основе подлинного понимания. Достижения согласия требует немалого времени.
- Составьте график преобразований. Иногда научиться означает от чего-то отучиться.

Как создать эффективный коллектив?

- ▣ **Советуйтесь часто и искренне.** Люди могут сказать много ценного. Когда вы советуетесь, то тем самым укрепляется согласие.
- ▣ **Свяжите создание коллектива с организационной работой.** Разработайте новую структуру, положения и инструкции. Люди с большей готовностью пойдут на эксперимент, если это не требует большого объема дополнительной работы.
- ▣ **Смело встречайте сложные проблемы.** Не кладите сложные вопросы под сукно, старайтесь решить их в первую очередь. Будьте реалистом в своих планах

Как создать эффективный коллектив?

- **Поощряйте открытость и искренность.** С предрассудками и ошибочными взглядами легче справиться, если обсуждать их открыто. Не подавляйте дискуссию и оппонентов.
- **Не вызывайте ложных надежд.** Обещать легче всего сложно выполнить. невыполненное обещание дискредитирует Вас.
- **Никогда не пасуйте перед трудностями.** Помните, что неизвестно пугает больше чем известное. Если проблему изложить вслух, она уже не кажется страшной. Возраст, способности, взгляды создают ограничения.
- **Лучше быть дипломатом, чем автократом.** Людей нельзя заставить изменить отношение. Людей можно заставить притворяться, будто они меняются. «Вы можете загнать лошадь в воду, но не можете заставить пить»

Как создать эффективный коллектив?

- ▣ **Подумайте о карьере своих сотрудников.** Люди любят быть участником процесса принятия решения. Руководитель может почувствовать опасность быстрого продвижения молодого подчиненного. Отдельные сотрудники могут перерасти свои нынешние функции, и надо их вовремя подвинуть. Возможно индивидуальное развитие.
- ▣ **Поощряйте творческую инициативу.** Новые идеи порождают дальнейшее творчество. Существующие системы и методы могут оказаться под вопросом.
- ▣ **Делегируйте полномочия.** У людей разные сильные стороны и опыт. Делегирование

Как создать эффективный коллектив?

- **Принимайте помощь извне, если это необходимо.** Тщательно выбирайте, к кому обратиться. Принимайте на себя ответственность за свои действия. У каждого человека со стороны свой взгляд на проблему и свой опыт. Люди со стороны не хотят участвовать в организационной работе. Человек извне окажется беспристрастным.
- **Учитесь на ошибках.** «Опыт – это сумма накопленных ошибок». Признавайте свою неправоту. Регулярно анализируйте свою деятельность и ход дела в целом. Поощряйте обратную связь – это самое ценное, что Вам могут дать коллеги. Дела говорят сами за себя.