

Социальная

организация

План

Понятие социальной организации и социальных систем, их специфика, общая характеристика.

Виды социальных организаций.

Базовые схемы отношений в социальной организации.

Принципы организации.

Набор процедур, операций, свойства и принципы построения процесса организации.

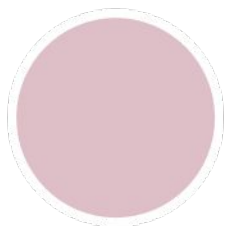
Модели организаций

1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ, ИХ СПЕЦИФИКА И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

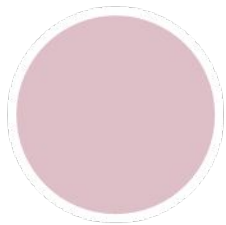
Организация социальная в широком смысле – это любая организация в обществе, в узком смысле — социальная подсистема организации.

Социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями.

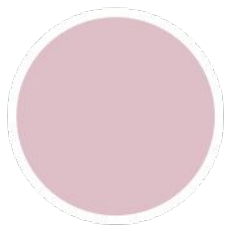
ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:



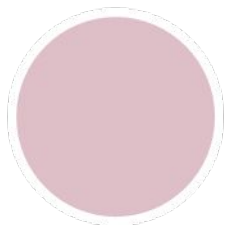
реализация потенциальных возможностей и способностей человека;



формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных).



сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.



Спецификой является *нелинейность системы с нелинейными взаимодействиями и законами развития.*

В ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫДЕЛЯЮТ:

**Управляющую
систему**

**Управляемую
систему**

**2 ключевых блока
управляющей
подсистемы:**

**1 блок - определения
целей и**

2 блок - реагирования.

**Функции управляющей
системы в организации
выполняет *система
организационного
управления***

**Социальные
системы
могут быть**

- образовательными
- экономическими
- политическими
- медицинскими и проч.

Человек—

- Основной связующий элемент социальной системы.

**Социальные
организации—
это**

- социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний

Процессы в организации

```
graph TD; A[Процессы в организации] --> B[Объективные (естественные)]; A --> C[Субъективные (искусственные, по воле человека)]; B --> D[циклические процессы спада-подъема в деятельности организации, процессы, связанные с действием законов организации]; C --> E[процессы, связанные с принятием управленческих решений];
```

*Объективные
(естественные)*

циклические процессы спада-подъема в деятельности организации, процессы, связанные с действием законов организации

*Субъективные
(искусственные, по воле человека)*

процессы, связанные с принятием управленческих решений

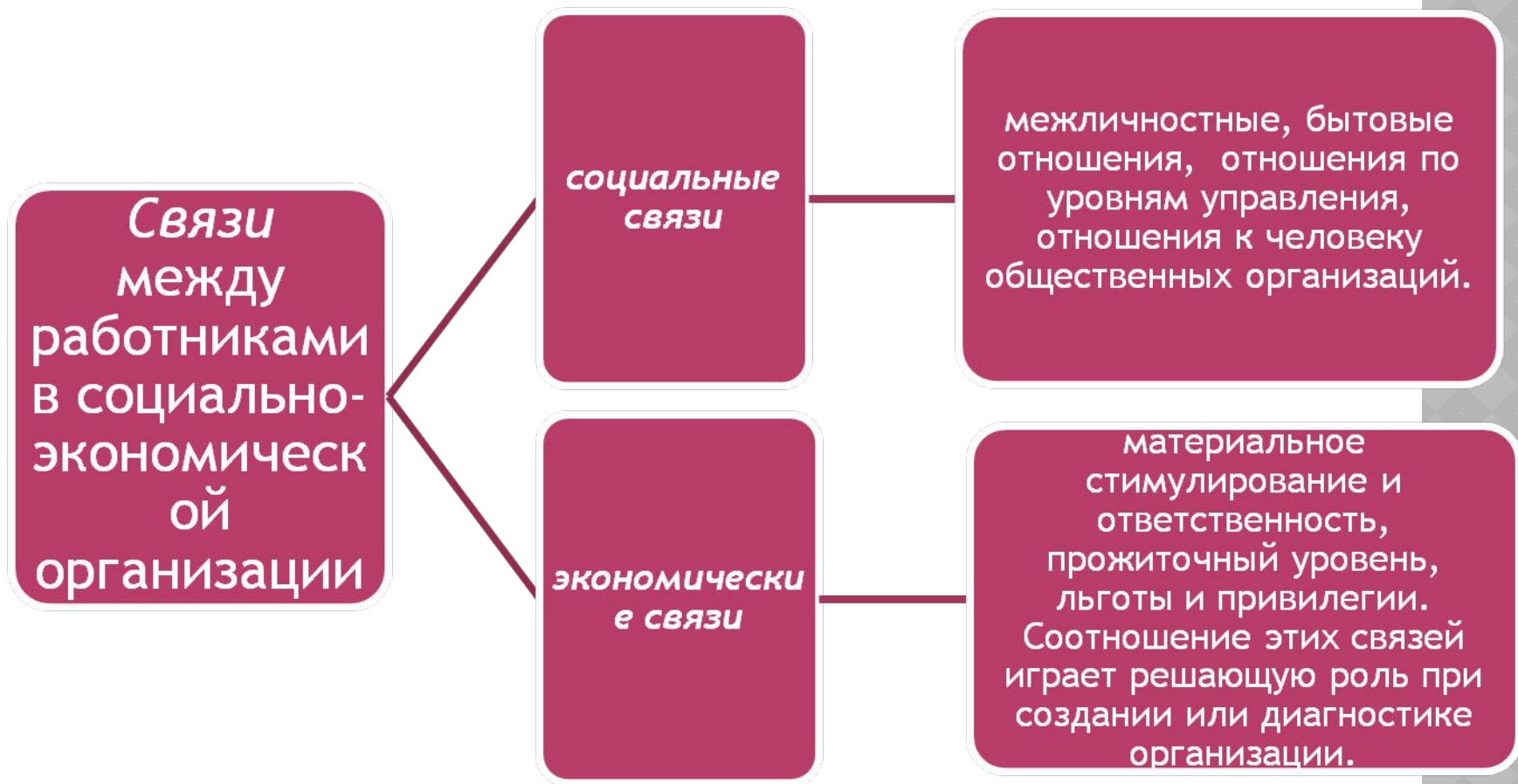
2. ВИДЫ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Социальные организации могут быть:

- **Правительственные** (имеют привилегии, льготы и жесткие обязательства) и **неправительственные**;
- **коммерческие** (основная деятельность-получение максимальной прибыли) и **некоммерческие** (основная цель - удовлетворение общественных потребностей);
- **бюджетные** (исп. выделенных гос-вом средства, освобождаются от налогов) и **небюджетные** (сами изыскивают источники финансирования) ;
- **общественные** (удовлетворения потребностей общества (во внутр. среде)) и **хозяйственные** (удовл. потребностей общества во внешней для орг-ции среде);
- **формальные** (зарегистрированные общества, товарищества) и **неформальные**.

Различают социальные организации по:

- отраслевой принадлежности: промышленные, сельскохозяйственные, транспортные, торговые и др.;
- самостоятельности принятия решений: головные / материнские, дочерние и зависимые.



Социальные связи	Экономические связи		
	Слабые	Средние	Сильные
Слабые	Неустойчивые Организации	Слабые организации	Конфликтные организации
Средние	Слабые неформальные организации	Средние организации	
Сильные	Сильные неформальные организации		Сильные организации

3. БАЗОВЫЕ СХЕМЫ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Лидер -
физическое лицо,
оказывающее
наибольшее
влияние на
сотрудников.

Формальный лидер -
руководитель с
должностными
полномочиями.

Неформальный лидер - член
организации, признаваемый
большинством сотрудников в
качестве профессионального
авторитета либо защитника
интересов.



Базовые схемы отношений индивидов

линейная

кольцевая

колесообразная

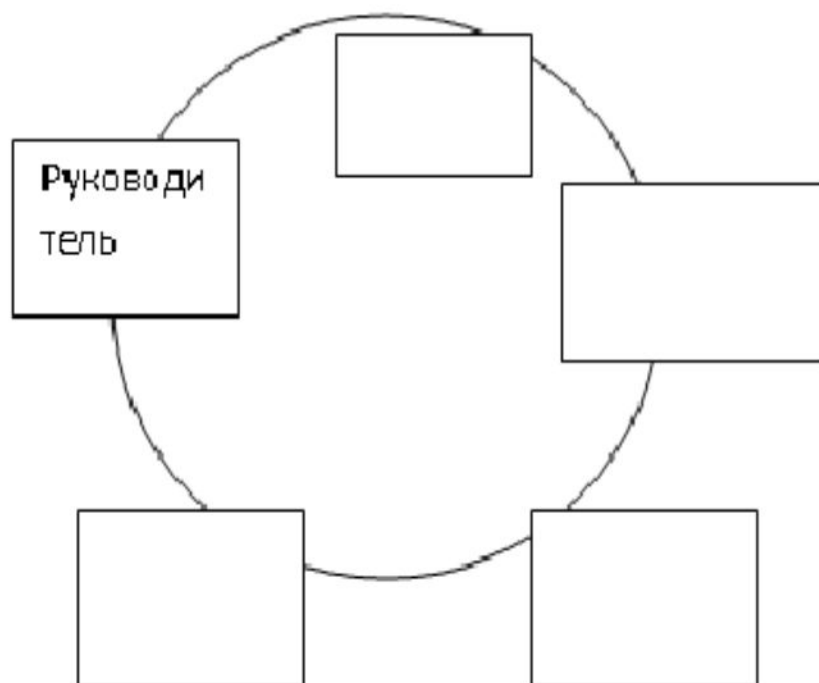
звездообразная



Линейная схема
(нет обратной связи, хорошо работает в небольших организациях с высоким уровнем профессионализма и большой личной заинтересованностью персонала в результатах труда)

Кольцевая схема

(функциональные связи) (хороша для небольших организаций или подразделений средних организаций, где имеется стабильная продукция и рынок, а также четкое разделение функциональных обязанностей среди профессиональных работников)



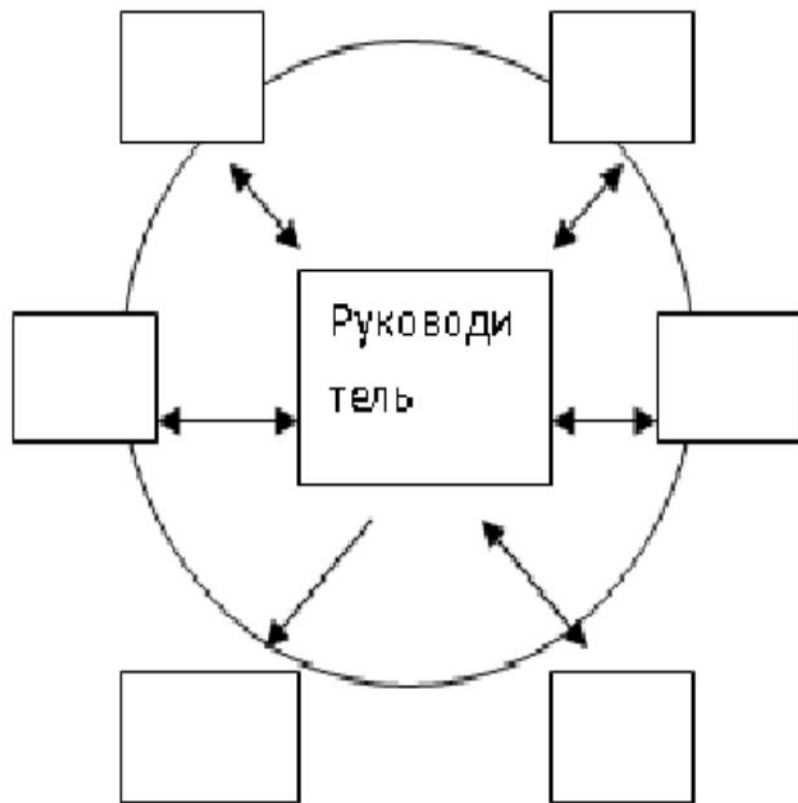


Схема
«колесо»
(линейно-функциональные связи) (хороша для небольших организаций и подразделений средних организаций с неустойчивой номенклатурой и рынком, где имеется четкое разделение обязанностей среди профессиональных работников)

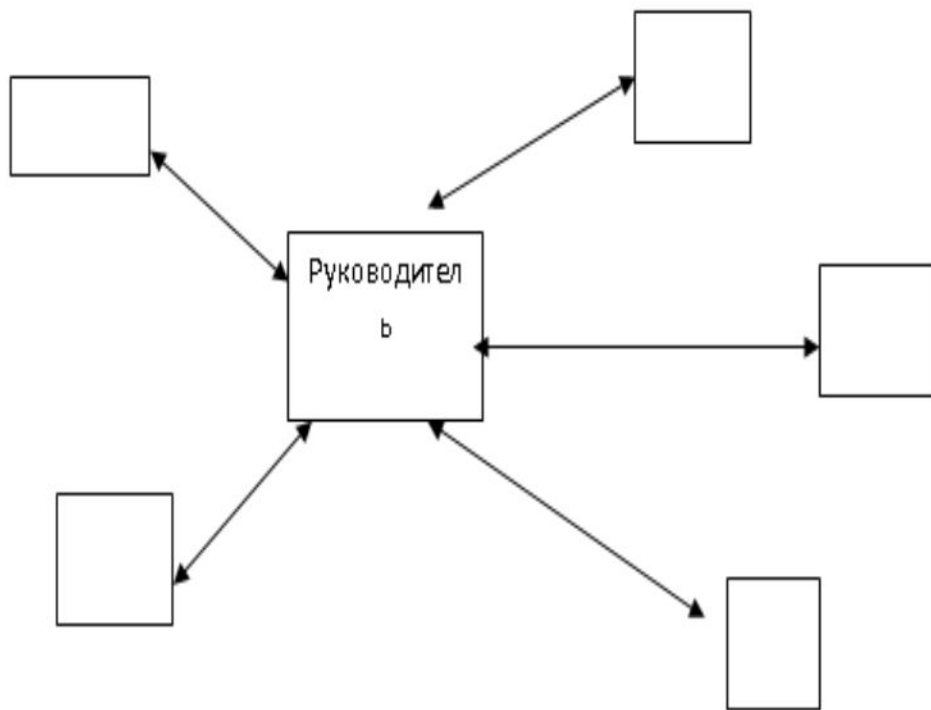
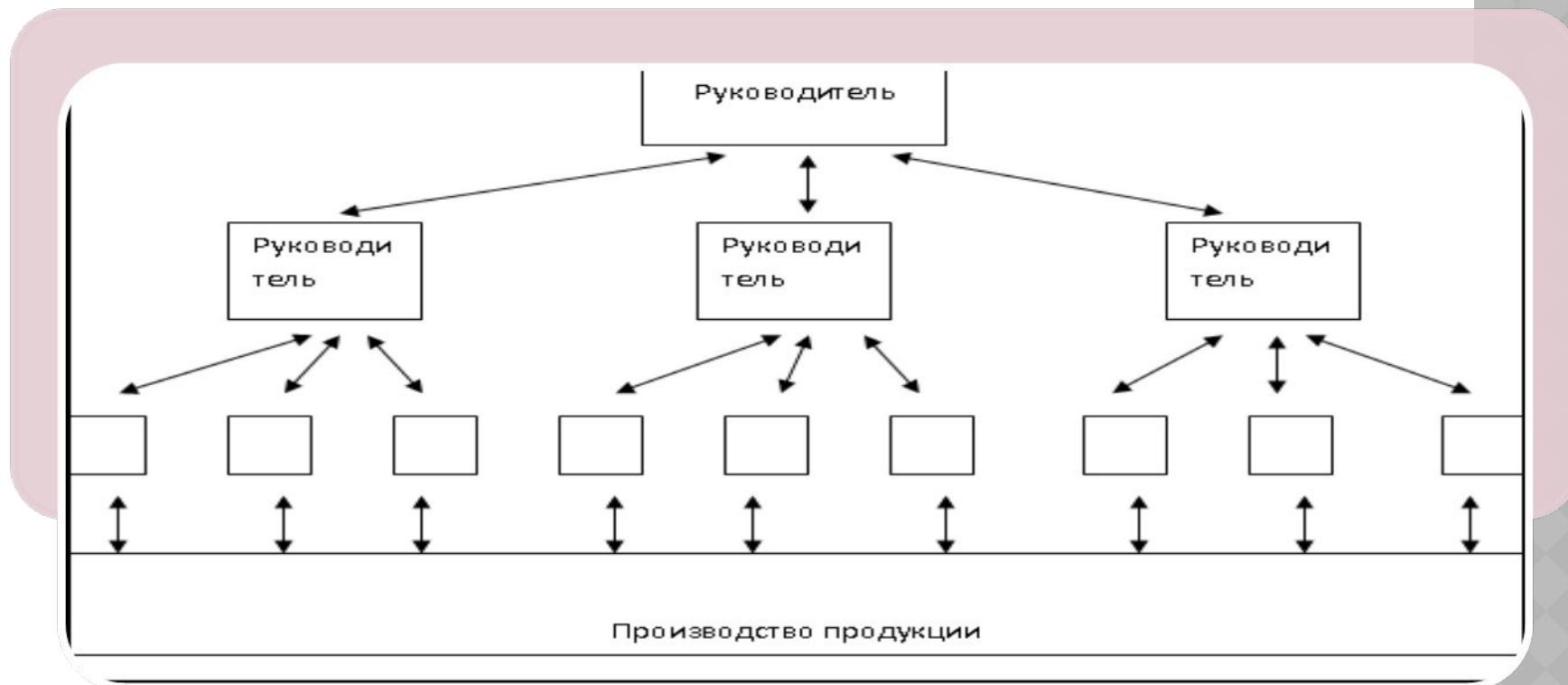


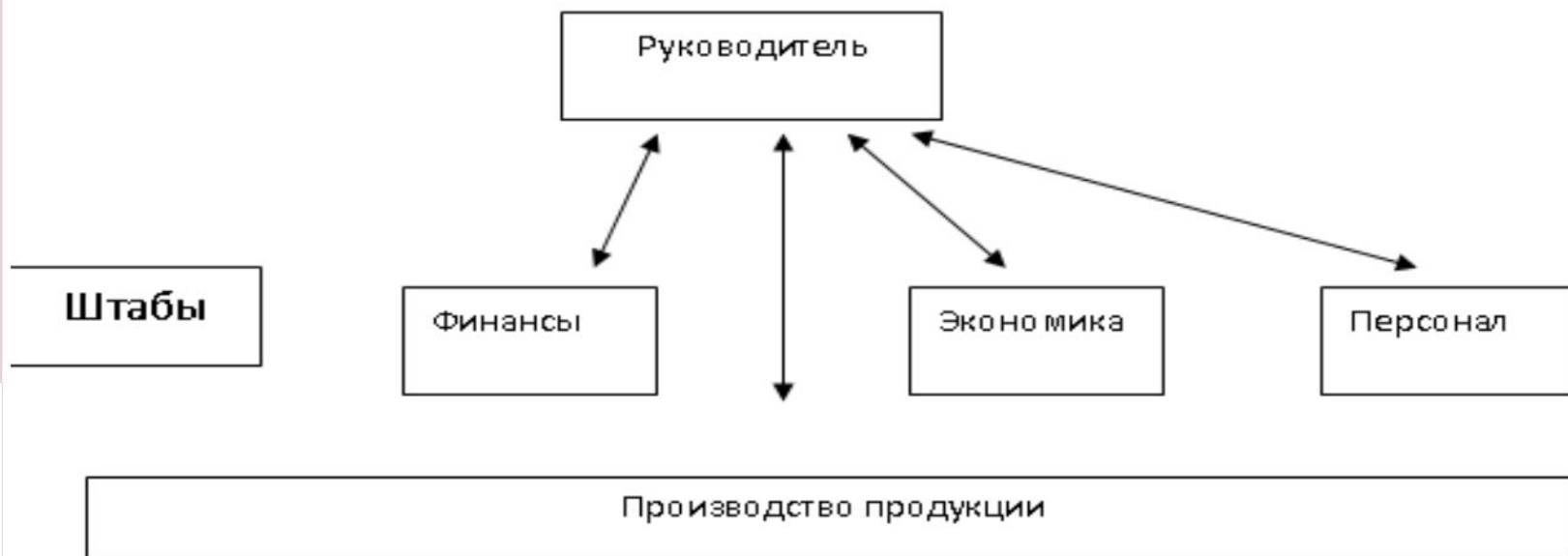
Схема
«звезда»
(линейная связь)
(дает хорошие
результаты для
филиальной
структуры
организаций при
необходимости
соблюдения
конфиденциальности)

БАЗОВЫЕ СХЕМЫ ФОРМИРУЮТ ПРОИЗВОДНЫЕ СХЕМЫ ОТНОШЕНИЙ:

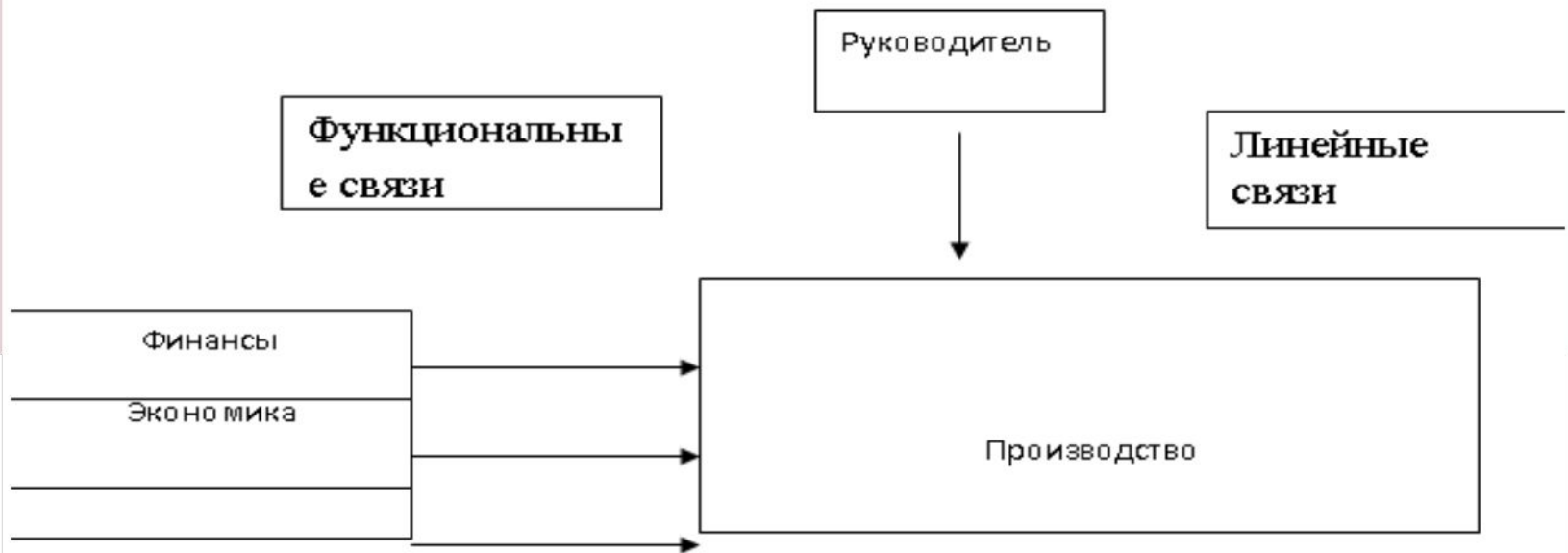
ИЕРАРХИЧЕСКАЯ, ШТАБНАЯ И МАТРИЧНАЯ



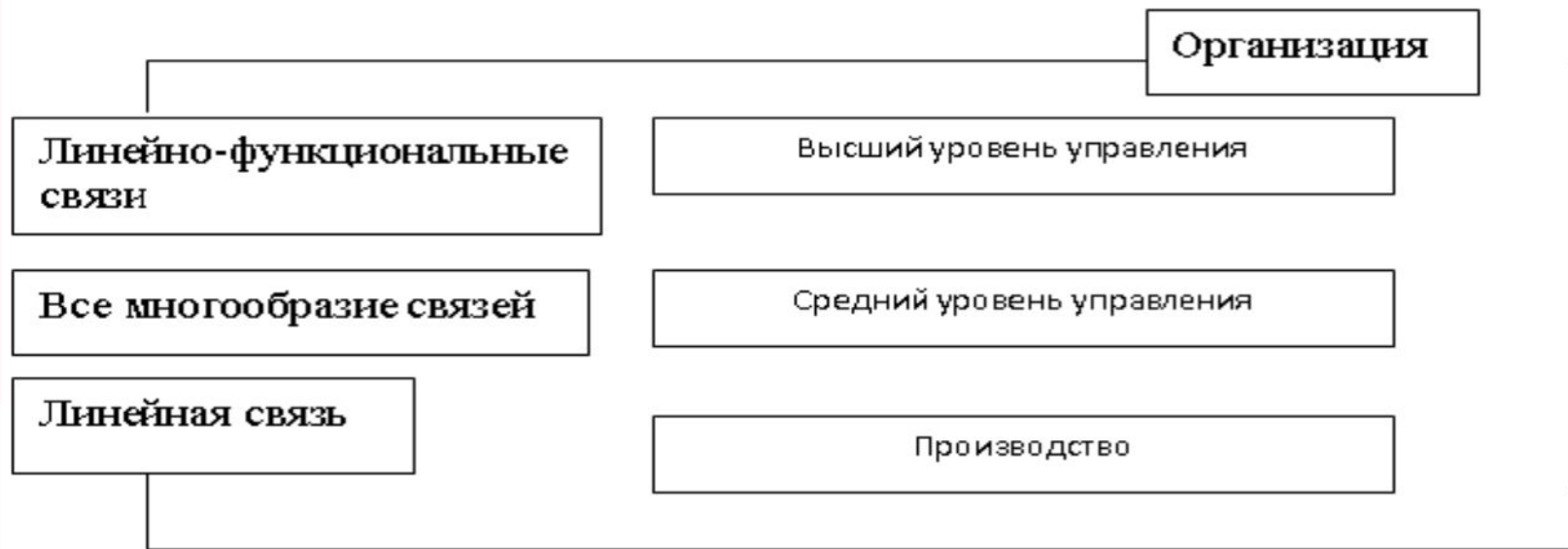
Иерархическая система (линейно-функциональные связи) - основана на схеме «колесо» и применима для больших организаций с явно выраженным разделением труда.



Штабная схема основана на базовой схеме «звезда». Предусматривается создание функциональных штабов при руководителе в форме отделов и групп. Штабы готовят решения для руководителя, руководитель принимает решения.



Матричная схема: основа—схемы «линия» и «кольцо».
Предусматривает создание двух ветвей связей подчинения - административную и функциональную. Применяется при сложном, наукоемком производстве товаров, информации, услуг, знаний.



В смешанной схеме средний уровень управления определяет гибкость организационной структуры организации - это наиболее активная ее часть

4. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ЛЮБАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОХОДИТ ВСЕ ЭТАПЫ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ИЛИ ЧАСТЬ ИХ. ЭТАПЫ МОЖНО ОБЪЕДИНИТЬ В ДВЕ ГРУППЫ: *СТАТИЧЕСКУЮ И ДИНАМИЧЕСКУЮ*

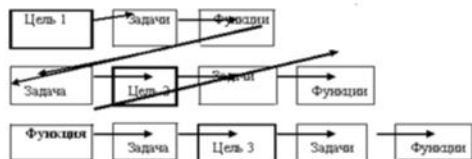
Статическая группа

- Группа включает: порог нечувствительности и ликвидации (утилизации);
- Статическая организация—организация, находящаяся в статической группе
- В такой организации внутренние и внешние отношения рассматриваются в отрыве от их развития.
- *Со статическими организациями предпочитают работать специалисты консультационных фирм .*

Динамическая группа

- *Группа* включает: внедрение, рост, зрелость, насыщение, спад и крах;
- Динамическая организация—организация, находящаяся в динамической группе;
- В такой организации преобладают координирующие действия
- *С динамическими организациями приходится работать руководителям.*

1. ПРИНЦИПЫ ПРИОРИТЕТА



Принцип приоритета цели:

в системе цель—задача—функция наивысший приоритет имеет цель;

Принцип приоритета функций над структурой при создании организаций:

• создание новых организаций осуществляется для реализации определенного набора целей

Принцип приоритета структур над функциями в действующих организациях:

• в реально действующих организациях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются

Принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения (звена):

• при создании организации собственник или учредители должны подбирать «под себя» персонал, выпускаемую продукцию, местоположение организации

Принцип приоритета объекта управления над субъектом для действующих организаций:

• руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости.

2. Принципы соответствия

- Принцип соответствия распорядительства и подчинения: у каждого работника должен быть один линейный руководитель и любое количество функциональных
- Принцип соответствия эффективности производства и экономичности: для каждой организации должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами
- Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами: каждой цели должен соответствовать набор материальных, финансовых и кадровых ресурсов, призванных обеспечить выполнение набора задач.

3. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления.

- Как показывает практика, очень маленькие и очень большие организации работают менее эффективно, чем их промежуточные по размеру аналоги.

4. Принцип прямоочности:

- производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути с минимальным количеством вспомогательных операций.

5. Принцип ритмичности:

- производственные и информационные процессы должны идти равномерно по заранее заданным временным интервалам. Например, равномерная подготовка студентов к экзаменам

6. Принцип пропорциональности:

- производственные и информационные процессы должны идти по графику, чтобы не было простоев и заторов

7. Принцип синхронизации (системный принцип):

- среди производственных и информационных процессов необходимо выделить постоянный или временный центр синхронизации, под который должна подстраиваться работа других подразделений.

- 5. Набор процедур, операций, свойства и принципы построения процесса организации

Принципы формирования процесса организации

- Схема процесса организации представляется в виде этапов. Каждый этап состоит из набора процедур и операций.

Набор процедур:

разработку
согласование
утверждение
организацию и
принятие решений

Набор операций:

определение
формулировка
разработка вариантов
накопление
хранение
обработка
анализ и оценка
разработка средств реализации и др.

СВОЙСТВА ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИИ:

Устойчивость или Изменчивость

- Этот процесс связан с созданием некоторого запаса, компенсирующего возможные отклонения при корректировке цели, изменении ситуации или изменении варианта решения.
- Этот процесс связан с созданием запасных вариантов при заранее предусмотренных параметрах возмущающих воздействий. В этом случае соответствующий руководитель должен иметь набор инструкций с грифом «вскрыть в случае...».

Непрерывность или Дискретность

- Этот процесс связан с эволюционными (постепенными) изменениями в выполнении операций на каждом этапе.
- Этот процесс связан с постепенным наращиванием или ослаблением до заданного конечного состояния одного этапа (начинают обычно с цели, а затем переходят к следующему этапу и т.д.).

Цикличность или Однократность

- Этот процесс связан с постоянной коррекцией выполняемых операций в зависимости от промежуточных результатов. Например, достижения стабилизации, выход на заданный уровень качества продукции, полный переход на выпуск нового изделия.
- Этот процесс связан с высоким профессионализмом руководителя и наличием благоприятных условий для выполнения цели. Достижения поставленной цели по принципу: «пришел, увидел, победил!».

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Процесс должен быть направлен на достижение целей, а не на устранение возмущающих воздействий.

2. При выявлении проблемы необходимо учитывать как можно больше управляемых и неуправляемых факторов, влияющих на процесс.

3. Следует максимально сокращать влияние субъективного фактора на процесс.

4. Процесс должен обеспечиваться оптимальной информационной средой.

5. Процедуры и операции каждого этапа процесса должны быть обоснованы (согласованы, утверждены и т.д.).

6. Обеспечение соответствия свойств процесса техническим и организационным ресурсам и организации.

6. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Бюрократическая модель

Макс Вебер сформулировал представление о бюрократической форме организации.

Основные черты “идеальной” бюрократической организации (плюсы):

- 1) разделение труда на основе функциональной специализации (специализация, дающая возможность построения организаций на основе должностных обязанностей);
- 2) четкая иерархия власти (иерархическая цепочка команд, координация сверху);
- 3) система правил, определяющих права и обязанности каждого члена организации (существование единых правил для всех);
- 4) система процедур, определяющих порядок действия во всех ситуациях, встречающихся в процессе функционирования организации (наличие стандартных процедур, ведущих к снижению издержек);
- 5) игнорирование личных качеств во взаимоотношениях между сотрудниками организации (господство безличностных отношений); 6) отбор и выдвижение работников по их квалификации (карьера в результате продвижения по служебной лестнице).
- 7) Решающее преимущество— «чисто техническое превосходство» (***точность, скорость, отсутствие неопределенности, четкое делопроизводство, непрерывность, благоразумие, единство, уменьшение трений между членами организаций и сокращение затрат труда и материалов***)

Минусы:

- 1) нормативная база в виде служебных взаимоотношений, не обеспечивающая гибкости и стабильности одновременно;
- 2) отсутствие эффективных возможностей использования глобальных средств связи;
- 3) административная модель решения конфликтов, не позволяющая использовать взаимодоговоренность, дающую более высокий результат;
- 4) низкая степень гибкости организации;
- 5) формально-бюрократическая атмосфера, препятствующая проявлению открытости и взаимовыгодности;
- 6) подчиненность участников организации.

Неоклассическая модель

- *модель поведения организации*, построенная с учетом возможностей человека (*Ротлисбергер и Диксон*)

Основное внимание уделялось *бихевиористской модели*, которая рассматривала человека таким, каков он есть.

Основные положения - *неформальные организации развиваются вследствие определенных общественных потребностей - потребностей людей* в общении и объединении с другими людьми .

На первом плане—*концепция организации как единой системы*, охватывающая отдельные личности и неформальные группы и учитывающая отношения внутри группы.

Основные отличия данной теории от традиционной теории организации :

- 1) в выработке решений чаще принимает участие *широкий круг сотрудников* организации, а не только узкая группа на высшем уровне управления;
- 2) основной единицей организации является не индивидуум, а скорее *группа*, члены которой взаимодействуют с помощью личных контактов;
- 3) не только административная власть, а и взаимное доверие служит объединяющей силой организации;
- 4) руководитель - это скорее *посредник* для связи внутри группы и между группами, а не только представитель высшей власти;
- 5) необходимо *увеличение ответственности членов* организации, а не внешний контроль за результатами их работы.

Профессиональная модель

Профессиональные организации характеризуются не только целями, но и *высоким процентом специалистов* в составе аппарата (не меньше 50%), а также таким *распределением власти* между специалистами и неспециалистами, при котором специалисты обладают высшей властью в вопросах, касающихся главной цели деятельности организации.

К организациям такого типа относятся:

- институты и университеты,
- исследовательские организации и крупные лечебные учреждения,
- организации для проведения общественных работ и больницы.

Профессиональная модель отличается от традиционной:

Традиционная модель предполагает, что *имеется один главный источник власти (линейная организация)*, который является основой для окончательных решений и контроля.

В профессиональных организациях контроль осуществляется с помощью профессиональных норм и взаимодействия между коллегами по работе.