**1.5 Понятие «организация».
Подходы в исследовании организаций**

Понятие «организация» относится к числу ведущих категорий теории организации. **Организация** может быть определена как: **1) искусственная (синоним – организованная) система, созданная человеком по определенному плану (проекту); 2) активный, относительно независимый элемент общественной системы, через который преломляются интересы индивида и общества.**

Организация – это самая распространенная форма человеческой общности, первичная ячейка социума. Она не существует без общества, и общество не может существовать без организаций, которые оно ради своего существования и создает. Организация – объект и субъект общества. Но будучи самостоятельной подсистемой общества, организация имеет специфические потребности, интересы, ценности, предлагает обществу продукты своей деятельности, свои услуги и предъявляет ему определенные требования.

В значительной мере и индивидуальное, и групповое поведение людей определяется их включенностью в организации. Особенно значима роль организаций в регулировании совместной деятельности людей.

Организация является основной функцией управления, суть которой – осуществление определенной структурированности, внутренней упорядоченности, согласованности взаимодействия относительно автономных частей в системном объекте.

Независимо от типа и масштабов деятельности каждая организация (фирма) должна быть некоторым образом упорядочена (организована). Существует ряд общих принципов, которыми следует руководствоваться любой организации в процессе своей деятельности:

* – определение и детализация целей;
* – определение приемов, способов деятельности, способствующих достижению этих целей;
* – поручение различных задач индивидуумам (разделение труда) и объединение их в управляемые рабочие группы;
* – координация, согласование различных видов деятельности, порученных каждой группе;
* – обеспечение единства целей;
* – установление эффективного контроля.

Все организации (биологические, социальные, технические) построены на основе ***иерархического принципа.***

Иерархический принцип означает, во-первых, централизацию, линейную подчиненность низших звеньев системы высшим, особую форму разделения труда – не только по горизонтали, но и по вертикали, закрепление за людьми и подразделениями управленческих и исполнительских функций. Во-вторых, иерархия обусловливает личную зависимость одного человека от другого. В-третьих, иерархия функционирует как власть, т.е. члены организации подчиняются правилам и стандартам организации – в противном случае к ним могут быть применены санкции и меры принуждения.

Существенной чертой организации является также *горизонтальное разделение труда,* которое позволяет специализировать деятельность сотрудников, повышать производительность и качество их работы. Классический образец горизонтального разделения труда на промышленном предприятии – производство, снабжение, маркетинг, кадровое обеспечение и финансы, НИОКР.

Горизонтальное разделение труда требует создания специализированных подразделений (отделы, управления, службы и т.д.). Специализированные подразделения, будучи составными частями целостной организации, представляют собой социальные системы меньшего масштаба и сложности, деятельность которых сознательно направляется, координируется для достижения общей цели. Координирование работы людей и специальных подразделений составляет сущность управления, без которого организации не могут существовать.

Управление – это процесс планирования, организации, мотивирования (активизации), координации, регулирования, контроля и исследования.

В больших и сложных организациях управление должно быть четко отделено от неуправленческой работы, т.е. организации должны назначать специальных руководителей и определять круг их обязанностей и ответственности.

Каждая организация имеет свою организационную структуру.

**Организационная структура** – структура объекта управления, отражающая взаимодействия между его элементами.

Для эффектного управления организацией необходимо, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам деятельности организаций и была приспособлена к ним. Организационная структура создает некоторый каркас, который является основой для формирования отдельных управленческих функций, определяет взаимоотношения работников внутри организации. Структура организации устанавливает некоторый общий набор предварительных положений и предпосылок, определяющих, какие члены организации несут ответственность за те или иные виды решений. Структура организации определяет структуру подцелей, которая служит критерием выбора при подготовке решений в различных частях организаций. Она устанавливает ответственность подразделений организаций за тщательное исследование отдельных элементов внешнего окружения и за передачу к соответствующим точкам информации о событиях, требующих особого внимания.

Руководителю фирмы, менеджеру важно знать, что организация обладает способностью к адаптации, самоорганизации и саморегулированию.

Слово «организация» происходит от латинского *organizo* – делать сообща, стройный вид, устраиваю. Организация рассматривается как процесс и как явление.

**Организация как процесс** – совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

В качестве примера организации как процесса можно привести процесс создания работоспособного коллектива. Организация как процесс регулируется законами о труде, процессуальным и уголовным кодексами.

**Организация как явление** – это объединение элементов для реализации программы или цели по производству товаров, услуг, информации, знаний и действующих на основании определенных правил и процедур.

В России организации как явление регулируются Гражданским кодексом РФ.

Общими чертами организаций являются наличие по крайней мере одного человека, хотя бы одной цели, направленной на удовлетворение потребностей или интересов человека или общества; совместная деятельность для получения прибавочного продукта в различных формах (материальной, духовной, информационной).

В исследовании организаций применяются системный, комплексный и аспектный подходы. Системный подход требует учета всех ключевых элементов (внутренних и внешних), влияющих на принятие решений. **Системный подход** предусматривает рассмотрение объекта в качестве системы, состоящей из многих взаимосвязанных подсистем (элементов), имеющих вход, выход, связь с внешней средой, обратную связь. *Комплексный подход* требует составления приоритетов ключевых элементов и учета наиболее важных элементов. *Аспектный подход* довольствуется учетом отдельных ключевых элементов при анализе или синтезе организационных образований.

Системный подход требует наибольших затрат ресурсов и времени. Если это оправдано, то его использование целесообразно. Соответственно комплексный и аспектный подходы более дешевые, но увеличивается погрешность при обработке недостаточных данных и в результатах решения.