**014.10.2021 Учебная группа 4ТО**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**ОП. 17 Менеджмент**

**Тема2: Организация как объект управления**

Лекция №2

**Цели занятия:**

**- образовательная –** изучениепонятийменеджмента, его цели, задачи и принципы;

**- воспитательная –** воспитание интереса к выбранной специальности;

**- развивающая –** развитие умения анализировать полученную информацию.

**Задачи занятия:** рассмотреть понятияменеджмента, его цели, задачи и принципы.

**Мотивация:** полученные знания и умения необходимы для дальнейшего изучения учебной дисциплины ОП 17. Менеджмент и найдут практическое применение при трудоустройстве по специальности.

**Задание студентам:**

1.Записать в тетрадь и выучить конспект лекции.

2. Ответить на контрольные вопросы.

Фотографию конспекта и ответы на контрольные вопросы в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма прислать на электронный адрес **kravcova200167@mail.ru**в срок **до 08.00 18.10.2021.**

План

1. Понятие организации и организационной структуры.

2. Признаки организации.

3. Законы организации.

4. Внутренняя и внешняя среда организации**.**

Литература:

1. Казначеевская Г.Б.Менеджмент:Учебник для вузов.–Ростов на/Д:

Феникс, 2008.

2. Шегда А.В. Менеджмент: Учебник. – К.: Знання, 2004.

3. Иванов А.П. Менеджмент: Учебник.– СПб: Изд-во Михайлова В.А.,2002

**Конспект лекции**

**Вопрос 1. Понятие организации и организационной структуры**

**Организация** - пространственно-временная структура производственных факторов и их взаимодействие с целью получения максимальных качественных и количественных результатов в самое короткое время и при минимальных затратах факторов производства.

Значение организации: она обеспечивает основу для действий таким образом, что работающие в ней знают:

* что от них ожидается - свою задачу,
* каким образом они должны действовать для выполнения задачи,
* к кому следует обратиться, если возникнет проблема.

**Признаки организации**:

* + наличие цели;
		- наличие необходимого, минимального количества людей (не менее 2-х человек);
* обособленность, предполагающая замкнутость внутренних процессов и наличие границ, отделяющих организацию от внешнего окружения;
* наличие координирующего центра, обеспечивающего взаимодействие всех частей организации;
* организационная культура.

Организация обладает следующими общими признаками:

* определение ее характера кадрами и менеджером;
* объединение процессов, которые без этого взаимодействуют нецеленаправленно или неэффективно;
* сохранение как предварительно запланированного порядка процесса, так и оперативного, зависящего от ситуации реагирования работника и менеджера.

Организация - единство состояния и процесса, так как она обеспечивает стабильные организационные решения, но является сама лишь относительно стабильной вследствие постоянного развития внешней и внутренней сред фирмы.

Структура управления обеспечивает выполнение общих и конкретных функций управления, сохраняет целесообразные вертикальные и горизонтальные связи и разделение элементов управления.

Вертикальное разделение определяется числом уровней управления, а также их подчиненностью и директивными отношениями. Горизонтальное разделение осуществляется по отраслевым признакам. Оно может быть ориентировано на:

* подпроцессы промышленного производства;
* изготавливаемые изделия;
* пространственные производственные условия. Организационная структура регулирует:
* разделение задач по отделениям и подразделениям;
* их компетентность в решении определенных проблем;
* общее взаимодействие этих элементов.

Тем самым фирма создается как иерархическая структура.

На организационную структуру влияют следующие факторы:

* размеры предприятия;
* применяемая технология;
* окружающая среда.

Организация понятие многогранное. В теории управления под организацией понимается группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью материальных, экономических, правовых и других условий ради решения стоящих перед ними проблем и достижения общей цели.

Но к организации, в данном понимании, предъявляются следующие требования. Во-первых, это наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью этой группы. Во-вторых, необходимо наличие, по крайней мере, одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены этой группы. И, в-третьих, чтобы достичь значимой для всех цели, необходима определенная взаимосвязь членов группы.

**Вопрос 2. Признаки организации**

**Первым признаком организации** считается наличие цели, к достижению которой стремятся её члены. Общая цель организации образует фундамент для разработки стратегии развития и установления ключевых целей по таким важнейшим функциональным подсистемам организации, как маркетинг, производство, НИР (научно-исследовательские разработки), персонал, финансы, менеджмент. Каждая из этих подсистем реализует свои цели, логически вытекающие из миссии, как общей цели организации.

**Вторым признаком организации** является её обособленность, выражающаяся в замкнутости внутренних процессов, которая обеспечивает наличие границ, отделяющих организацию от внешнего окружения. Эти границы могут быть «прозрачными» или «непрозрачными», материальными в виде стен и заборов или «идеальными», основывающимися на разного рода предписаниях и запретах в отношении тех или иных действий.

**Третьим признаком организации** можно считать осуществление её деятельности на основе принципа саморегулирования, который предполагает возможность в определенных рамках самостоятельно решать те или иные вопросы организационной жизни и по-своему с учетом конкретных обстоятельств реализовывать внешние команды.

Такое саморегулирование осуществляется с помощью внутриорганизационного центра, координирующего деятельность членов организации и обеспечивающего их единство. Наличие этого центра является четвертым признаком организации. Также следует отметить, что в крупной организации центров может быть несколько, но один из них всегда будет выполнять функции главного, а остальные - периферийных. Полицентризм делает организацию более гибкой, а, следовательно, и устойчивой.

**Четвертым признаком организации** следует назвать организационную культуру, представляющую собой совокупность установившихся традиций, символов, ценностей, верований, которые во многом определяют характер взаимоотношений и направленность поведения людей. Организационная культура включает как субъективные, так и объективные элементы. К первым относятся, например, различного рода ритуалы, мифы, связанные с историей организации и жизнью её замечательных членов, принятые нормы общения. Вторые в основном характеризуют материальную сторону жизни и деятельности организации. Это её символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий и т.п.

Сплав субъективных и объективных элементов формирует основу культуры управления, в которую можно включить стиль руководства, способы решения проблем, характер поведения менеджеров.

**Вопрос 3. Законы организации**

Жизнь организации подчиняется определенным законам, главным из которых принято считать **закон синергии**. Он гласит, что потенциал и возможности организации как единого целого превышают сумму потенциала и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимной поддержкой и дополнением. Таким образом, существует реальный выигрыш от объединения в организацию для членов, который перекрывает потери, связанные с ограничением их самостоятельности.

**Второй закон организации** - закон дополнения внутриорганизационных процессов и функций противоположно направленными процессами и функциями.

Например, разделение дополняется объединением, специализация - универсализацией, дифференциация - интеграцией и наоборот. Это позволяет одновременно использовать выгоды тех и других процессов, а, следовательно, существенно увеличить общий организационный потенциал.

**Третий закон организации** требует сохранения пропорциональности между ней и ее элементами при любых возможных изменениях, что позволяет в максимальной степени реализовывать их возможности. Например, при раздутых штатах работники слоняются без дела и мешают друг другу, в то же время при нехватке персонала организация бывает не в состоянии выполнить даже текущую работу. Понятно, что в том и другом случае возникают экономические потери, которых при разумном подходе к делу можно избежать.

**Четвертый закон организации** получил название закона композиции. Его суть состоит в том, что функционирование всех без исключения организационных элементов в той или иной степени подчиняется общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию и являются по отношению к ней подцелями.

**Пятый закон организации** - закон самосохранения. Он предполагает, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремятся сохранить себя как целое.

**Вопрос 4. Внутренняя и внешняя среда организации**

**4.1. Внутренняя среда организации**

В большинстве случаев менеджмент имеет дело с организациями, представляющими собой открытые системы и состоящие из множества взаимозависимых частей. Рассмотрим наиболее существенные внутренние переменные организации.

К основным внутренним переменным традиционно относят: структуру, задачи, технологии и людей.

* целом вся организация состоит из нескольких уровней управления и различных подразделений, взаимосвязанных между собой. Это принято называть структурой организации. Все подразделения организации можно отнести к тем или иным функциональным областям. Функциональная область относится к работе, выполняемой для организации в целом: маркетинг, производство, финансы и т. д.

Задача - это предписанная работа, которая должна быть выполнена установленным способом и в установленные сроки. Каждая должность в организации включает в себя ряд задач, которые необходимо выполнить для достижения целей организации. Задачи традиционно делятся на три категории:

задачи по работе с людьми;

задачи по работе с машинами, сырьем, инструментами и т. п.;

задачи по работе с информацией.

* век бурного роста инноваций и нововведений задачи становятся все более и более детальными и специализированными. Каждая отдельная задача может быть весьма сложной и углубленной. В связи с этим возрастает значение управленческой координации действий при решении таких задач.

Следующей внутренней переменной является технология. Понятие технологии выходит за пределы такого обычного понимания, как технология производства. Технология - это принцип, порядок организации какого-либо процесса для оптимального использования разного рода ресурсов (трудовых, материальных, временных денежных). Технология представляет собой способ, который позволяет осуществить какое-либо преобразование. Это может относиться к сфере продаж - как наиболее оптимально реализовать произведенный товар, или к сфере сбора информации - как наиболее грамотно и с меньшими затратами собрать необходимую для управления предприятием информацию и т. д. В последнее время именно информационные технологии стали ключевым фактором получения предприятием устойчивого конкурентного преимущества при ведении бизнеса.

Люди являются центральным звеном в любой системе управления.

Существует три основных аспекта человеческой переменной в организации:

поведение индивидов;

поведение людей в группах;

характер поведения руководителя.

Понимание и управление человеческой переменной в организации является наиболее сложной составляющей всего процесса управления и зависит от многих факторов. Перечислим некоторые из них:

**Способности человека.** По ним люди наиболее наглядно разделяются внутри организации. Способности человека относятся к характеристикам, которые легче всего поддаются изменениям, например, обучением.

**Потребности.** У каждого человека существуют не только материальные, но и психологические потребности (в уважении, признании и т. д.). С точки зрения управления организация должна стремиться к тому, чтобы удовлетворение потребности работника вело бы к реализации целей организации.

**Восприятие,** или как люди реагируют на окружающие их события. Этот фактор важен для разработки различного рода стимулов для работника.

**Ценности,** или общие убеждения по поводу того, что хорошо или плохо. Ценности закладываются в человека с детства и формируются на протяжении всей деятельности. Общие ценности помогают руководителям объединять работников для достижения целей организации.

**4.2. Внешняя среда организации**

Будучи открытыми системами, организации в существенной мере зависят от изменений во внешней среде. Организация не понимающая своего окружения и своих границ обречена на гибель. Во внешней среде бизнеса, подобно дарвиновским теориям, происходит жесточайший естественный отбор: выживают только те, кто обладают достаточной гибкостью (изменчивостью) и способны научаться - закреплять в своей генетической структуре необходимые для выживания черты (дарвиновская наследственность).

Организация способна выжить и стать эффективной только в том случае, если сумеет приспособиться к внешней среде.

* точки зрения интенсивности взаимодействия организации, и её окружения можно условно выделить три группы:

**Локальная среда (среда прямого воздействия)** - это факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое же влияние операций организации (определение Элвара Элбинга). К объектам локальной среды традиционно относят потребителей, поставщиков, конкурентов, законы и государственные органы, и профсоюзы.

**Глобальная среда (среда косвенного воздействия)** - наиболее общие силы, события и тенденции, непосредственно не связанные с операционной деятельностью организации, однако в целом, формирующие контекст бизнеса: социокультурные, технологические, силы торговли, экономические, экологические, политические и правовые.

**Международная среда (среда бизнеса многонациональных компаний)** - когда компания выходит за пределы страны своего происхождения и начинает осваивать зарубежные рынки, в действие вступают факторы международного бизнеса, к которым чаще всего относят уникальные особенности культуры, экономики, государственного и иного регулирования, а также политической обстановки.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте определение понятию «организация».

2. Что должен знать каждый работающий в организации?

3. Перечислите, что является признаками каждой организации.

4. В чем проявляется неопределенность, которую придает деятельности организации, особенно в перспективе, ее внешнее окружение?

5. Какие факторы влияют на организационную структуру?

6. Дайте характеристику первому и второму признакам организации.

7. Дайте характеристику третьему и четвертому признакам организации.

8. Сформулируйте главный закон организации.

9. Как делятся организации с точки зрения легитимности деятельности?

10. Дайте характеристику глобальной среде организации

11. Охарактеризуйте внешнюю среду организации

12. Дайте характеристикумеждународной среде организации.

13. Охарактеризуйте внутреннюю среду организации