



Давно известно, что коллектив - нечто большее, чем просто логическое упорядочение работников, выполняющих взаимосвязанные задачи. Теоретики и практики управления поняли, что организация является также и социальной системой, где взаимодействуют отдельные личности и формальные и неформальные группы. И от психологического климата, от настроения каждого работника зависит и производительность труда, и здоровье работников и многое другое.

При правильной расстановке человеческих ресурсов в организации, при верной обработке конфликтных ситуаций возникает некий прорыв, синергетический эффект, когда $2+2$ будет 5, а не 4. Организация становится чем-то большим, чем сумма компонентов.

Эта новая система становится значительно устойчивей к воздействиям извне, но легко разрушается, если не поддерживать это единство элементов. "Организм" организации необходимо снабдить механизмом, который бы обеспечивал постоянную регенерацию утерянных целей, задач и функций, определял бы все новые и новые ожидания работников. В управленческой науке существуют довольно совершенные социально-психологические методы, с помощью которых можно добиться нужного эффекта.

Под социально-психологическими методами управления понимают конкретные приемы и способы воздействия на процесс формирования и развития самого коллектива и отдельных работников. Разделяют два метода: социальные (направленные на коллектив в целом), и психологические (направленные на отдельные личности внутри коллектива). Качество социально-психологического климата в коллективе определяет отношение руководителя к обществу в целом, к своей организации и к каждому человеку в отдельности. Если в его понимании человек представляется как ресурс, сырьевая и производственная база, то такой подход не даст должного результата, в процессе управления возникнет перекоп и недочет или пересчет ресурсов для выполнения конкретной задачи.

Именно поэтому и важно понять цели, задачи и положение менеджера в организации, а также и механизмы управления

организацией.

ЧТО ТАКОЕ ИЕРАРХИЯ?

Иерархия - (от греч. hieros — священный, arche — власть) — расположение частей или элементов целого в порядке от низшего к высшему. Группа людей, последовательно организованных по рангу, должности, классу и т. д. В контексте теории организации означает формальную структуру с соподчинением частей, на верхнем уровне которой сосредоточены власть и авторитет. Иерархия задает рамки распределения ролей в организации. Ее часто представляют вертикальной, в виде высокого треугольника, пирамиды или лестницы, но в последнее время также приводят примеры горизонтальных или "плоских" иерархических структур.

Деление на уровни в иерархиях может принимать разнообразные формы, включая социальные и классовые различия, связанные с происхождением и привилегиями (как, например, аристократия в Англии или касты в Индии), а также профессиональную стратификацию, когда статус и должность, приписываемые человеку, определяются его ролями и взаимоотношениями с другими членами организации. Способ построения, организации сложных систем, в первую очередь систем управления экономическими объектами, при котором части (элементы) системы распределены по уровням и вся система становится многоуровневой, многоступенчатой, обладающей в то же время свойством целостности. Например, иерархическую структуру образует система управления предприятием, возглавляемая директором (первый уровень иерархии), которому подчинены заместители (второй уровень иерархии), каждому из которых подчинены начальники отделений (третий уровень иерархии), имеющие в своем подчинении несколько начальников отделов (четвертый уровень иерархии).

Роль иерархии

Расширяющим информационные единицы, является организация внутри системы иерархий классов и объектов. Объектная структура важна, так как она иллюстрирует схему взаимодействия объектов друг с другом, которое осуществляется с помощью механизмов взаимодействия. Структура классов не менее важна: она определяет общность структур и поведения внутри системы. Зачем, например, изучать фотосинтез каждой клетки отдельного листа растения, когда достаточно изучить одну такую клетку, поскольку мы ожидаем, что все остальные ведут себя подобным же образом. И хотя мы рассматриваем каждый объект определенного типа как отдельный, можно предположить, что его

поведение будет похоже на поведение других объектов того же типа. Классифицируя объекты по группам родственных абстракций (например, типы клеток растений в противовес клеткам животных), мы четко разделяем общие и уникальные свойства разных объектов, что помогает нам затем справляться со свойственной им сложностью. Определить иерархии в сложной программной системе не всегда легко, так как это требует разработки моделей многих объектов, поведение каждого из которых может отличаться чрезвычайной сложностью. Однако после их определения, структура сложной системы и, в свою очередь, наше понимание ее сразу во многом проясняются.

Достоинства и недостатки Иерархической структуры

Иерархическая структура организации хороша тем, что:

- обеспечивает точное распределение задач и обязанностей внутри компании;
- убирает дублирование, создает основу для стандартизации;
- стабилизирует деятельность;
- обеспечивает предсказуемость организационных процессов для сотрудников;
- легко контролируема и управляема сверху.

Иерархическая структура организации плоха тем, что:

- вся ответственность замыкается на высшем руководстве;
- "запоздало реагирует" на изменения рынка;
- для сотрудников характерно "суженное видение" вследствие узкого круга должностных задач, что мешает им видеть общие проблемы и перспективы организации;
- интересы отдела могут стать для работников важнее интересов организации в целом;
- многие работники за все время работы в организации могут ни разу не встретиться с клиентами, у них отсутствует клиент-ориентированная философия бизнеса, возникают проблемы с комплексным обслуживанием клиентов, страдает скорость и качество услуг;

-происходят ощутимые потери информации при переходе с одного иерархического уровня на другой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

«Система управления организации» - одно из ключевых понятий Теории организации, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий во исполнение определённых целей. В рамках этой системы протекает весь управленческий процесс, в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Система управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Система - это целое, созданное из частей и элементов, взаимодействующих между собой, для целенаправленной деятельности. Среди её основных признаков следует назвать: множественность элементов, целостность и единство между ними, наличие определённой структуры и т.д. Вместе с тем система имеет свойства, отличные от свойств своих элементов. Всякая система, в общем виде, имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.