

Способы процесса организации: способы организации вещей и людей

Способы организации вещей — это продолжение организаторской деятельности, зарождающейся на стадии организации идей, поэтому ее структура сохраняется на всех стадиях, а меняются лишь способы по мере смены предмета организации (табл. 1).

Таблица 1 - Структура организаторской деятельности человека

Периоды процесса организации								
Подготовка решения								Принятие решения
Этапы процесса организации								
Осознание проблемы			Поиск лучших средств решения		Выбор оптимального варианта		Принятие решения	
Операции процесса организации								
Осознание побудительных мотивов	Прогнозирование развития потребности и возможности	Формулировка глобальной цели	Трансформация, уточнение, ранжирование целей и задач	Моделирование объекта цели и способов достижения параметров	Обоснование вариантов в достижении целей	Формулировка, компоновка проекта решения	Согласование проекта решения	Индивидуальное или коллективное принятие решения (оргдокумента)
Промежуточные продукты процесса организации по его операциям								
Отображение желаемого состояния действительности	Отображение наиболее вероятного состояния действительности	Глобальная (конечная) цель	Дерево целей, совокупность ранжированных целей и задач	Модель объекта цели и способов достижения ее параметров	Оценка вариантов в (альтернатив)	Проект решения	Коллективное мнение	Формы проявления согласованного организационного решения (документа)
Способы процесса организации на его стадиях: 2 Стадия организации вещей								
1. Комплектование 2. Размещение 3. Оснащение, оборудование								

Предмет организации на стадии организации вещей. Предметом первого способа организации вещей (Комплектование) могут оказаться *комплект, спецификация, реестр* документов, материалов, деталей, конструкций, оборудования, рабочих машин и механизмов и т.п.

Предметом второго способа организации вещей (Размещение) могут стать *отбор* элементов макета или аппликации, *расстановка* мебели, станков, раскладка инструментов, размещение рабочих машин, комплекса зданий и сооружений.

Предметом оснащения, оборудования бывают проектируемая лаборатория, рабочее место, организационным результатом которого становятся *паспорт, каталог, сертификат*.

Технологические процессы в строительном производстве допускают одновременное использование нескольких взаимосвязанных и взаимозаменяемых (в некоторых пределах) элементов. Например, монтаж одних и тех же конструкций возможен посредством использования различных комплектов машин и приспособлений; конструктивные элементы могут быть изготовлены из различных по трудоемкости, энергоемкости, дефицитности и близких по физическим свойствам материалов; на производстве одних и тех же видов работ могут быть заняты различные по количественному и квалификационному составу трудовые коллективы. Каждый из таких элементов в нужный момент может оказаться свободным для использования, занятым на удовлетворении других нужд или отсутствовать. В связи с этим возникает проблема сочетания свободных взаимозаменяемых элементов, при котором заданная программа работ выполнялась бы минимальными издержками или при полном использовании имеющихся ресурсов достигался бы максимальный экономический эффект производства.

Оптимизационные задачи, используемые на стадии организации вещей. Рационально *укомплектовать, разместить* конструкции или монтажные механизмы, *распределить* производственные ресурсы можно различными способами, используя чрезвычайно разнообразные по содержанию модели:

1. Определение *оптимальной технологической структуры* производства.
2. *Оптимальное распределение взаимозаменяемых ресурсов.*
3. Минимизировать общий расход времени на выполнение заданной программы работ.
4. Максимально повысить рентабельность производства.
5. Сократить до минимума издержки производства.

Способы организации людей.

Организация людей немыслима без осознания того, с какой целью, во имя чего, как скоро она требуется, т.е. без упреждающей организации идей и вещей, первостепенных средств. Структура организаторской деятельности при этом сохраняется подобно предыдущей стадии, расширяя лишь арсенал средств организаторской деятельности за счет новых способов организации (табл. 2).

Предмет организации на стадии организации людей. Многообразен набор средств организации людей: от совета, рекомендаций, убеждений до принуждения, т.е. от демократических до авторитарных методов. Так, предметом первого способа служат *наставления, правила, нормы, рекомендации, указания*. Они предполагают добровольное участие, проявление интереса организуемого.

Предметом второго способа организации людей, когда объективно возникает потребность проявить волю организующего, являются *-мобилизационный план, повестка, предписание*. Они могут выступать организующим средством помимо воли и желания организуемого.

Предметом третьего способа, рассчитанного на массовую акцию, служат *обращение, призыв с целью сплочения, объединения, убеждения для согласованных совместных действий*.

Предметом четвертой группы способов организации людей являются *закон, завет, контракт, договор, соглашение, пакт*. Эти способы предполагают проявление взаимного доверия, согласия, интереса, выгоды.

Предметом пятой группы способов организации людей, обеспечивающих принуждение, подчинение, служат *постановления, требования, указы, ультиматумы, распоряжения* и т.п. Они предполагают беспрекословное подчинение и выполнение воли организатора.

Шестым способом организации людей служат *подбор и расстановка кадров, а также другие формы, выражающие взаимный интерес и юридическую основу отношений между организатором и организуемым*.

Оптимизационные задачи на стадии организации людей. В числе характерных методов и моделей организации людей (относительно среднего абстрагированного исполнителя) являются следующие.

1. *Добиться максимальной производственной мощности для заданной совокупности исполнителей.*
2. *Обеспечить максимальную производственную мощность при условии, что на одном рабочем месте исключается работа одновременно нескольких исполнителей.*

Подбор специалистов и формирование команды единомышленников — это специфический способ организации, для осуществления которого требуются либо *анкетирование* (тестирование) при наборе новых кадров, либо предварительные *исследования межличностных отношений*, т.е. диагностика, при подборе и расстановке кадров, формировании резерва на выдвижение, продвижении по иерархической лестнице должностной карьеры и т.п.

Чрезвычайно важно совместить эти методы, так как в конечном счете *цель* у них одна — *выбор должностного лица, соответствующего нравственно-этическому, профессиональному и квалификационному уровню той или иной должности, поэтому заниматься организацией людей вне людей, без информации об их межличностных отношениях, невозможно*.

Исследование межличностных отношений дает представление о том, какова структура неформальных отношений трудящихся, кто из членов коллектива пользуется личным авторитетом, кому из них отдается предпочтение. Следовательно, знание структуры межличностных отношений помогает организатору и руководству лучше (с учетом *социально-психологической совместимости*) распределить трудовые и общественные функции между сотрудниками и тем самым повысить организованность и работоспособность коллектива, а также систематически поддерживать в нем нормальный психологический климат.

Наиболее распространенная техника исследования межличностных отношений, применяемая в зарубежной и отечественной социологии и психологии, состоит в том, что всем членам коллектива предлагается выбрать определенное число партнеров для какой-нибудь деятельности. Предпочтение (число выборов), полученное каждым из опрашиваемых, служит показателем признания общественной значимости членов коллектива и свидетельствует о реальных взаимоотношениях между ними. Выявленные таким образом симпатии и антипатии основаны исключительно на субъективном, непосредственном отношении опрашиваемого члена коллектива к остальным сотрудникам. Такой прием дает лишь выборочную информацию и не всегда позволяет получить исчерпывающие данные о реальной картине межличностных отношений, так как все опрашиваемые могут выбрать одних и тех же сотрудников, определив только лидеров. Между тем для обеспечения социально-психологической совместимости членов коллектива важно знать не только его реальных лидеров, но и полную структуру неформальных образований, иметь качественную и количественную оценку взаимоотношений, чтобы выяснить, хорошо ли члены коллектива

изучили друг друга и насколько достоверны их знания, кто из них на кого воздействует своим авторитетом, а также исследовать целый ряд других сторон межличностных отношений.

Жизненный опыт показывает, что поведение людей в коллективе зависит не только от их непосредственного отношения к самим себе, сотрудникам и окружающей среде, но и от характера отношения к ним, а также друг к другу или к определенному явлению остальных членов коллектива. Иными словами, ориентация в поведении людей зависит не только от их непосредственных, но и опосредованных отношений, а также от достоверности восприятия и осознания этих отношений.

Таблица 2 - Структура организаторской деятельности человека

Периоды процесса организации								
Подготовка решения								Принятие решения
Этапы процесса организации								
Осознание проблемы			Поиск лучших средств решения		Выбор оптимального варианта		Принятие решения	
Операции процесса организации								
Осознание побудительных мотивов	Прогнозирование развития потребности и возможности	Формулировка глобальной цели	Трансформация, уточнение, ранжирование целей и задач	Моделирование объекта цели и способов достижения параметров	Обоснование вариантов в достижении целей	Формулировка, компоновка проекта решения	Согласование проекта решения	Индивидуальное или коллективное принятие решения (оргдокумента)
Промежуточные продукты процесса организации по его операциям								
Отображение желаемого состояния действительности	Отображение наиболее вероятного состояния действительности	Глобальная (конечная) цель	Дерево целей, совокупность ранжированных целей и задач	Модель объекта цели и способов достижения ее параметров	Оценка вариантов в (альтернатив)	Проект решения	Коллективное мнение	Формы проявления согласованного организационного решения (документа)
Способы процесса организации на его стадиях: 3 Стадия организации людей								
<ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение, воспитание, освоение, приобретение и закрепление знаний и навыков 2. Мобилизация 3. Сплочение, объединение, убеждение для согласованных совместных действий 4. Организация правовых отношений, условий взаимодействия юридических лиц, объединений 5. Принуждение, подчинение 6. Подбор и расстановка кадров 								

Вопросы к семинару:

1. Что служит предметом организации на стадии организации вещей?
2. Что служит предметом организации на стадии организации людей?
3. Какие характерные способы процесса организации используются на стадии организации вещей?
4. Какие характерные способы процесса организации используются на стадии организации людей?
5. Назовите средства организаторской деятельности, используемые на заключительной стадии процесса организации.
6. При каких условиях возможно заниматься организацией людей, что для этого требуется предварительно осуществить?