

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»  
Институт управления и территориального развития  
Кафедра общего менеджмента  
КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Теория организации»

Тема: «Понятие и свойства организационных систем»

Автор курсовой работы Гарифзянова Р.И. Группа 202/6

Научный руководитель Сафина А.А.

Казань 2012

Содержание

Введение

1. Сущность и понятие организационной системы
2. Свойства организационных систем
3. Анализ организационной системы на примере ОАО «ТатСтрой»

Заключение

Приложение

Список использованных источников

Введение

Люди и все, что их окружает, так или иначе организованы. Более того, все планируемые и осуществляемые действия человека, их непосредственные и опосредованные результаты также выражают собой суть организации. Сознание, вся совокупность представлений об окружающем мире могут формироваться, сохраняться, развиваться и использоваться только при условии определенной самоорганизации. Этим обусловлены фундаментальное значение науки организации в теории и практике формирования, функционирования и развития цивилизации, непреходящая актуальность проведения исследований организационных систем и применения их результатов.

Любой человек начинает познание окружающего его мира с исследования того, как все организовано. Изначальное, порой неосознанное стремление узнать «...что это, как устроено, как действует?» исторически являлось одним из основных двигателей прогресса. Со временем человек стремился упорядочить этот процесс, систематизировал объекты, предметы, методологию, инструменты, язык исследования, что и явилось предтечей формирования и становления всеобщей организационной науки.

Исследования окружающего человека мироздания, его материального проявления и интеллектуального представления вскрыли и показали общие организационные основы его построения. Последовательно выдвигавшиеся и развивавшиеся в научном мире механистические, иерархические, поведенческие, корпоративные модели организации производства и общества отразили единую организационную природу формирования, функционирования и развития любых процессов и систем.

Это обусловило необходимость выделения, исследования и представления такого единства в виде универсальной целостной концепции всеобщей организации. Теория организации последовательно и подробно рассматривает организационные системы, связи в них, зависимости, классификацию, структуру объекта, процедуры их формирования, функционирования и развития.

Изучить организационные системы как объект исследования в теории организации и определить их роль в жизнедеятельности организации человека - такова цель написания данной курсовой работы.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты организационных систем;
- подробно изучить классификацию организационных систем;
- раскрыть основные свойства организационных систем;
- показать на примере ОАО «ТатСтрой» проявление свойств; организационных систем.

## 1. Сущность и понятие организационной системы

### 1.1 Понятие организационных систем

В основе теории организации лежит теория систем. Система - это целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности. Иногда систему определяют как совокупность взаимосвязанных действующих элементов.

Признаками системы являются множество составляющих ее элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связей между ними, целостность и единство элементов, наличие структуры и иерархичности, относительная самостоятельность и наличие управления этими элементами. Термин «организация» в одном из своих лексических значений означает также «систему», но не любую систему, а в определенной мере упорядоченную, организованную [3, стр.64].

Применение термина «организация» в современной науке и практике настолько же обыденно, насколько и многообразно. Он используется в оборотах, отражающих и раскрывающих самые разнообразные области жизни. Собственно все, что окружает людей, или то, что можно себе представить, так или иначе, рассматривается с позиций организации. Между тем в понимании термина «организация» можно выделить ряд самостоятельных и наиболее часто встречающихся определений, отражающих достаточно широкий спектр общепринятых представлений и применений.

Организация (от лат. «organize» - стройный вид, объединение) - объединение людей для достижения совместных целей.

Организация (от франц. organization - устройство) - внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.

В каждодневном бытовом употреблении под организацией, прежде и чаще всего, понимается официальное учреждение или общественная структура (предприятие, компания, институт, орган власти, представительство и т.д.), то есть реально существующая, целенаправленно функционирующая социальная система.

При исследовании, анализе и описании цели, формы, внутреннего устройства, структуры, процедуры и механизма формирования, функционирования и

взаимодействия такой организации с другими субъектами употребляется словосочетание «организационные системы», при этом имеется в виду уже нечто иное, чем собственно данное учреждение [1, стр.112].

Организационная система - система, структурными элементами которой являются люди, осуществляющие преобразование ресурсов этой системы.

Основными признаками организационной системы являются:

- множество составляющих элементов;
- единство главной цели для всех ее элементов;
- наличие устойчивых взаимосвязей между элементами;
- целостность и единство элементов;
- наличие структуры и иерархичности;
- относительная самостоятельность, автономность элементов;
- требования системы к необходимости управления.

Организационная система представляет собой комплекс элементов. К основным составляющим организационной системы относятся:

- элемент. Элементы (от лат. *elementum* - стихия, первоначальное вещество) - часть системы, которая рассматривается без дальнейшего членения как единое целое, его внутренняя структура не является предметом исследования. Выбор элемента как первичной единицы определяется характером и задачами модели системы. Каждый элемент организационной системы принимает решения по организации действий, т.е. является решающим элементом. Некоторые из них принимают решения по организации только своих собственных действий - это исполнительные элементы. Элементы, принимающие решения по организации не только своих собственных действий, но и действий некоторых других элементов, объединенных или не объединенных в коллективы и организации - это руководящие элементы системы;
- подсистема. Подсистема - это набор элементов, представляющих автономную внутри системы область. Организационная система обеспечивает взаимодействие технических, технологических, экономических и социальных подсистем, включая информационное, математическое, программное, лингвистическое, правовое, кадровое и другие обеспечения;
- структура. Структура - это организация связей и отношений между подсистемами и элементами системы, а также состав этих подсистем и элементов, каждому из которых обычно соответствует определенная функция;
- функция. Функция - это процесс или деятельность, внешнее проявление свойств какого - либо объекта в данной системе отношений;
- свойства. Свойства - это качество параметров объектов, на основе которых получают знание об объекте. Свойства выражаются в показателях системы (количественных и качественных);
- связи. Связи характеризуются направлением, силой и характером и обеспечивают возникновение и сохранение структуры и целостных свойств системы и характеризуют ее строение и функционирование. Предполагается, что связи существуют между всеми элементами системы;
- состояние. Состояние - определяется как мгновенная характеристика системы,

которая обеспечивает определение знания свойств системы в конкретный момент времени. Состояние определяется либо через входные воздействия и выходные результаты, либо через общесистемные свойства. Статическая система - это система одного состояния. Динамическая система - это система с множеством состояний, в которых с течением времени происходит переход из одного состояния в другое.

Организационная система создается для решения сложных социально - экономических проблем, требующих скоординированных усилий многих людей и значительных затрат ресурсов, а также информации, без которой невозможно определить, сколько их необходимо выделить для решения проблемы.

При наличии необходимой информации и ресурсов для решения проблем разрабатывают комплекс мероприятий, реализация которых должна привести к желаемому результату. В условиях ограниченности информации и ресурсов на решение проблемы ее разбивают на части (если это возможно) и решают по частям или поэтапно, постепенно приближаясь к цели.

Типичные примеры организационных систем - промышленные предприятия, объединения, отрасли, ассоциации, кооперативы.

Организационные системы включают трудовые ресурсы, средства производства и другие ресурсы (материальные, финансовые, информационные), участвующие в производственной и управленческой деятельности.

В связи с этим организационную систему можно рассматривать как целостную совокупность производственных и управленческих подразделений, объединяемую единством целей, взаимосвязью осуществляемых работ, совместным использованием ресурсов и наличием единого административного органа управления.

Хотя организационные системы и обладают определенной целостностью, они не обязательно являются организациями, они могут быть частью организации и, наоборот, включать несколько организаций.

Организационные системы являются наиболее сложными для исследования системами, этим объясняются основные ограничения оценки их эффективности, а именно:

- возможность самостоятельного формирования целей и способность к самоорганизации;
- необходимость учета в процессе управления многочисленных факторов;
- высокая неопределенность исходных данных, влияющих на процессы управления;
- субъективность при принятии решений;
- большое число и разнообразие связей и отношений в системе, отсутствие четких границ между управляемой системой и объектами управления.

Тем самым можно сделать вывод о том, что эффективность организационной системы тесно связана с ее адаптивностью. Согласно исследованиям, организационные системы, максимально адаптированные в новых условиях, являются также наиболее эффективно функционирующими [4, стр.15].

## 1.2 Классификация организационных систем

Любое наблюдение, а тем более исследование рано или поздно накапливает такое

количество представлений об объекте, предмете, свойствах и т.д. изучаемого, что оно требует упорядочивания. Это необходимо для того, чтобы учесть, систематизировать, сохранить и обеспечить возможность эффективного использования таких представлений в научных и практических целях. Подход, состав, содержание и методика осуществления всех этих и им подобных действий получили название классификации.

Классификация (от лат. class - разряд, класс) - представление совокупности системой соподчиненных, обусловленных группировок.

Классификация организационных систем многочисленна и может быть проведена по различным признакам. Имеется много попыток классифицировать системы. Их почти столько же, сколько определений понятия «система». Задача классификации, ее эвристическое значение заключается в том, чтобы дать исследователю инструмент выделения изучаемой системы и соотнесения ее с другими объектами. Именно поэтому большинство видов классификации систем связано с выделением специфических признаков конкретных систем с одновременным отграничением их от систем концептуальных, которые по отношению к ним признаются заведомо вторичными (их моделями).

По степени восприятия влияния на организацию внешних сил выделяют организационные системы:

- открытые. Организационную систему можно считать открытой, если она обменивается с внешней средой энергией и информацией;
- закрытые. Понимание организационной системы как закрытой системы основано на независимости ее внутреннего состояния от внешней среды.

Следует отметить, что абсолютно открытых и абсолютно закрытых организационных систем в природе не существует.

Все системы можно разбить на две большие группы:

- символические (абстрактные) системы включают в качестве элементов понятия, связанные между собой определенными отношениями с заданными свойствами. Например, система математических уравнений, система языков, алгоритмы, система химических элементов, правовая система кодексов и т.д.;
- реальные (материальные) системы включают материальные (физические) объекты. Например, железная дорога, завод.

По способу образования:

- естественные;
- искусственные.

Организационные системы, возникшие в результате протекания природных процессов, без целенаправленного участия человека, относятся к естественным, рукотворные - к искусственным.

По предсказуемости поведения:

- детерминированные (предсказуемые) системы функционируют по заранее заданным правилам, с заранее определенным результатом;
- стохастические (вероятностные) системы характеризуются трудно предсказуемыми входными воздействиями внешней или внутренней среды и

выходными результатами.

По жесткости:

- мягкие организационные системы характеризуются высокой чувствительностью к внешним воздействиям, а вследствие этого - слабой устойчивостью;
- жесткие организационные системы - это обычно авторитарные, основанные на высоком профессионализме небольшой группы руководителей организации. Такие системы обладают большой устойчивостью к внешним воздействиям и слабо реагируют на небольшие воздействия.

По степени сложности:

- простые организационные системы характеризуются малым числом внутренних связей и легкостью математического описания. При выходе из строя элементов она или полностью теряет работоспособность, или продолжает выполнять заданные функции в полном объеме;
- сложные организационные системы имеют разветвленную структуру, большое разнообразие связей и множество состояний работоспособности. Например, все технически действующие системы (телевизоры, автомобили, самолеты);
- большие организационные системы представляют собой человеко - машинную систему. К ним относятся все технологические, экономические, социальные и организационные системы. Например, система народного хозяйства, система производства, производственные процессы, система МТС.

По уровню управления организационные системы подразделяются на:

- территориальные. Примерами территориальных систем являются хозяйства крупных или мелких регионов страны (республик, областей, районов, городов), а также все народное хозяйство страны;
- отраслевые. Примерами отраслевых организационных систем являются отрасли, объединения, предприятия;
- функциональные. Примерами функциональных организационных систем являются АПК и другие народнохозяйственные комплексы;
- целевые. Примерами целевых организационных систем являются системы управления программ жилищного строительства, охраны здоровья и т.д.

По характеру решаемых ими проблем организационные системы делятся на:

- политические (государство, политические партии, общественные организации, профсоюзы);
- экономические (народное хозяйство, отрасли, объединения, промышленные предприятия, кооперативы);
- социальные (школы, ВУЗы, больницы, магазины, театры);
- идеологические;
- экологические.

По характеру отношений работников друг с другом организации делятся на:

- формальные;
- неформальные.

Всякая организация представляет собой совокупность, с одной стороны, официально утвержденных, формальных характеристик: формальной иерархии, деления

труда, формальных правил и норм поведения, системы формально - знаковых коммуникаций, с другой стороны, ряда неформальных характеристик: неформального лидерства, ролевой структуры, системы межличностных отношений. Формальные организации - организации, характеризующиеся официально утвержденной структурой, где социальные отношения носят безличный характер и осуществляются через предварительно определенные роли. Эти роли имеют тенденцию к формализации в соответствии с нормами, определяемыми внешней средой и организационной культурой. Формальные организации создаются по воле руководства для организации производственных процессов и получения желаемого продукта.

Неформальная организация - это совокупность личных контактов, воздействий, взаимодействий и противодействий, возникающих между людьми в процессе совместной деятельности.

Неформальная организация - это неформальное образование, существующее внутри формальной организации.

Несмотря на разнообразие видов организационных систем, они обладают общими свойствами, которые будут рассмотрены в следующей главе.

## 2. Свойства организационных систем

организационная система цель ресурс

Сущность организационной системы определяется не столько формой ее представления, сколько внутренним содержанием, отражающим возможности использования и развития ее потенциала. Основопологающим проявлением сущности организационной системы являются ее свойства.

Свойства - совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организационной системы [1, стр.92].

Основными свойствами любой системы принято считать [2, стр.40]:

- стремление сохранить свою структуру (основано на объективном законе организации - законе самосохранения);
- потребность в управлении (существует набор потребностей у человека, у животного, у общества, у стада животных, у большого социума);
- наличие сложной зависимости от свойств, входящих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойствами, не присущими ее элементам, и может не иметь свойств этих элементов);
- каждая система имеет входное воздействие, технологию ее обработки, конечные результаты и обратную связь.

Существуют следующие важнейшие свойства организационных систем, позволяющие выделить их в самостоятельный класс систем:

- Проблемная ориентация. Как правило, каждая организационная система ориентирована на удовлетворение определенной общественной потребности.

Организационная система в целом - это механизм, осуществляющий деятельность по производству товаров и услуг, удовлетворяющий материальные потребности общества. Однако не всегда эта проблемная ориентация четко выражена. Некоторые организационные системы имеют многоцелевой характер. Например,

машиностроительный завод может выпускать непрофильную для него продукцию легкой промышленности. Свойство проблемной ориентации наиболее ярко выражено у только что созданных организационных систем. Организации создаются для удовлетворения потребностей организаций более высокого порядка (общества), т.е. для достижения внешних целей. Однако организация может иметь и удовлетворять также свои собственные потребности (внутренние цели);

- Преобразование ресурсов для достижения целей организации. Основные ресурсы, используемые организацией - это человеческие ресурсы, капитал, материалы, технология и информация;
- Зависимость от внешней среды. Организации зависимы от внешней среды, как в отношении своих ресурсов, так и в отношении потребителей их продукции или услуг. Внешняя среда включает: экономические условия, потребителей, профсоюзы, законодательство, конкурентов и другие;
- Единый центр управления. Для предприятий и организаций, например, управляющими органами являются их аппараты управления. Централизация управления не исключает а, наоборот, предполагает относительную самостоятельность подразделений (подсистем), входящих в состав организационной системы. Например, холдинг включает в себя различные предприятия, банки. Все дочерние предприятия обладают правами юридического лица и имеют практически полную самостоятельность;
- Наличие объекта управления, т.е. совокупности исполнителей, осуществляющих производственный процесс вместе с их орудиями труда. При этом исполнителями (участниками) организационной системы могут быть как физические, так и юридические лица;
- Интеграция цели. Организационные системы состоят из элементов, осуществляющих деятельность, необходимую для достижения поставленной цели. Удаление хотя бы одного из этих элементов неизбежно приводит к нарушению работы или снижению эффективности организационной системы. Например, если один из цехов, входящих в состав промышленного предприятия и образующих технологическую цепочку, перестанет выпускать продукцию, это приведет к сбою в работе всего промышленного предприятия. Интеграция цели достигается двумя путями:
  - жестким административным управлением из одного центра;
  - сочетанием самостоятельности подразделений с регулированием их деятельности из единого центра;
- Иерархическая структура. Любая организационная система обладает своей, только ей присущей организационной системой управления. Наибольшее распространение получили линейная, функциональная, линейно - функциональная структуры;
- «Вложимость». Организационная система может включать множество других организационных систем, являясь при этом частью организационной системы более высокого уровня. Например, отрасль включает множество объединений и предприятий, являясь при этом частью народного хозяйства. Некоторые организационные системы могут одновременно входить в состав нескольких



организационных систем. Например, учреждения торговли, общественного питания, здравоохранения входят в состав соответствующих отраслей и одновременно в состав территориальных систем;

- Изменчивость. С течением времени структура и функции организационной системы изменяются. Частота изменений может быть различной. Причины изменений могут быть как внешними, так и внутренними. Например, внутренняя - внедрение новой технологии производства, внешняя - изменение спроса на продукцию;

- Инерционность. Организационные системы обладают большой инерционностью: организационные системы появляются не сразу в момент возникновения проблем, а со значительной задержкой во времени и продолжают существовать уже после того, как породившие их проблемы исчезли. Это объясняется необходимостью некоторого времени для выявления и изучения проблемы (или потребности), а также выбора средств ее решения. Инерционность в значительной степени зависит от размеров предприятия. Например, кооперативы более мобильны, быстро возникают, переориентируются на выпуск новой продукции, ликвидируются.

К свойствам организационных систем относятся и такие понятия как:

- вход системы - различные способы приложения влияния внешней среды на систему;

- выход системы - различные точки приложения воздействий системы на внешнюю среду;

- обратная связь - это то, что соединяет выход системы со входом;

- ограничения системы - это то, что определяет условия развития и реализации процессов. Ограничения системы определяются целями и характером связей, которые определяют границу системы;

- управление - это непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на объект управления, которым может быть как отдельная личность, как компоненты, как подсистема, так и организация в целом.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что количество свойств организационных систем многочисленно. Для того чтобы окончательно их понять, необходимо рассмотреть эти свойства на конкретном практическом примере, представленном в третьей главе.

### 3. Анализ организационной системы на примере ОАО «ТатСтрой»

В 1921 году в Казани была образована первая государственная универсальная строительная контора, объединившая мелкие строительные организации. Много лет спустя, не раз сменив название и структуру, она стала базой для создания ТатСтроя - крупнейшей в республике государственной строительной организации, преобразованной в 1994 году в акционерное общество. Строительный комплекс ТатСтроя, в котором работало до 10 тысяч человек, располагает мощной промышленной базой, строительной техникой и транспортом [5].

ТатСтрой возводит промышленные, жилые и соцкультбытовые объекты в Казани, Зеленодольске и ряде сельских районов Республики Татарстан. ОАО «ТатСтрой» осваивает производство новых высококачественных материалов, конструкций и изделий, в том числе стеновых, дорожных, эффективных несущих железобетонных

конструкций, каркасов зданий, а также новые технологические процессы внутренней отделки строящихся объектов.

Основные заказчики ОАО «ТатСтрой» - Правительство Республики Татарстан, администрации Казани, Зеленодольска и районных центров республики, а также предприятия Центрального района Татарстана [6].

Рассмотрим ОАО «ТатСтрой» с точки зрения некоторых основных свойств организационных систем.

1. Проблемная ориентация. Деятельность любой организации, ОАО «ТатСтрой» не является исключением, направлена на достижение своей цели. Целью ОАО «ТатСтрой» является получение прибыли за счет удовлетворения определенной общественной потребности. Например, удовлетворение потребности людей в жилье за счет строительства разных видов домов (коттеджи, мало(много)этажные кирпичные дома, монолитные здания и т.д.);

2. Преобразование ресурсов для достижения целей организации. Основные ресурсы, используемые организацией - это человеческие ресурсы (кадры разных уровней квалификации: от простых рабочих до руководителей высшего звена), капитал (собственный и заемный), материалы (кирпичи, плиты, балки, деревянные и металлические перекрытия, бетонные смеси и т.д.), технология и информация (от качества и достоверности поступающей информации зависит правильность принятых управленческих решений);

3. Зависимость от внешней среды. Каждая организация функционирует в условиях постоянно изменяющейся внешней среды и для эффективной работы она должна подстраиваться под эти изменения. Внешняя среда включает: экономические условия, потребителей, законодательство, конкурентов и т.д. Например, в условиях прошедшего мирового финансового кризиса, ОАО «ТатСтрой» не хотело сокращать штат своих сотрудников, тем самым ухудшая их материальное положение и ставя их в бедственное положение. Но одновременно с этим ОАО «ТатСтрой» не имел возможности в полной мере одновременно выплачивать заработную плату всем своим работникам. Тем самым, руководством организации было принято решение о выдаче заработной платы по частям (раз в две недели, а не всю сумму сразу в конце месяца), не превращая сумму задолженности перед персоналом в катастрофические цифры;

4. Единый центр управления и наличие объекта управления. Система управления - это совокупность двух взаимосвязанных подсистем (управляющей и управляемой), образующих новую систему. Сущностью данной системы является процесс выработки управляющих воздействий. Эффективность управляющей системы рассматривается как мера степени достижения цели функционирования. Высшим органом управления Общества является общее Собрание акционеров. Совет директоров состоит из 9 членов, является высшим органом управления Обществом в промежутках между общими собраниями акционеров и действует на основании Положения о Совете директоров. Коллегиальным исполнительным органом управления Общества является Правление. Работой Правления руководит Генеральный директор, который избирается Общим собранием акционеров, сроком

на пять лет. Сырье, материалы, информация, персонал и т.д. являются объектами управления предприятия;

5. Интеграция цели. Цель - это конкретное представление о некоторой модели будущего результата способного удовлетворить исходную потребность при имеющихся реальных возможностях. Цель выбирается из некоторого множества альтернатив и составляет сущность управленческого решения.

Все элементы (подразделения) ОАО «ТатСтрой» функционируют для достижения единой общей цели. Например, отдел маркетинга является структурным подразделением в составе и находится в непосредственном подчинении Директору по маркетингу Общества. В своей деятельности отдел маркетинга Общества руководствуется действующим законодательством Российской Федерации в сфере предпринимательской деятельности и договорного права, оптовой и розничной торговли, рекламы, форм и правил расчетов с покупателями, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Общества. Отдел маркетинга осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями Общества, иными физическими и юридическими лицами с целью достижения цели ОАО «ТатСтрой» - получение прибыли за счет удовлетворения потребностей потребителей;

6. Иерархическая структура. ОАО «ТатСтрой» обладает своей, только ей присущей организационной системой управления. Иерархичность структуры объясняется наличием связей субординации между подразделениями;

7. «Вложимость». Организационная система может включать множество других организационных систем, являясь при этом частью организационной системы более высокого уровня;

8. Изменчивость. Структура ОАО «ТатСтрой» изменяется с течением времени. Периодичность и причины изменений могут быть различными. Например, внутренней причиной может быть как внедрение какой-либо новой технологии производства, так и изменения в структуре управления организацией. Внешняя причина - изменение спроса на продукцию (например, в результате мирового финансового кризиса) и т.д.

#### Заключение

Время, в которое мы живем, - эпоха перемен. Наше общество осуществляет исключительно трудную, во многом противоречивую, но исторически неизбежную и необходимую перестройку. В социально - политической жизни это переход от тоталитаризма к демократии, в экономике - от административно - командной системы к рынку, в жизни отдельного человека - превращение его из «винтика» в самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности. Такие изменения в обществе, экономике, во всем нашем жизненном укладе сложны тем, что они требуют изменения нас самих.

Каждый человек в течение своей жизни, так или иначе, связан с организационными системами. Нет организаций без людей, равно как и нет людей, которым не приходилось бы иметь дело с организациями.

На протяжении тысячелетий люди создавали организационные системы, пользуясь

интуицией, здравым смыслом и опытом прошлого.

С возникновением письменности практический опыт построения систем стал переноситься на бумагу в виде проектов и передаваться будущему поколению, таким образом, для построения новых операционных систем конструктор получил возможность пользоваться готовыми проектами аналогичных систем, хорошо зарекомендовавших себя в прошлом. Такая практика широко используется и в настоящее время.

Организационная система - совокупность связей, отношений и построений, предопределяющих соответственно взаимодействие, соотношение и состав (количественный и качественный) частей, образующих систему как целое. Сущность организационной системы не может быть сведена лишь к формальным структурам или потокам информации, к механическим взаимодействиям или исполнению команд. Упрощенный подход к функционированию организационных систем, однобокость в интерпретации их базисных элементов и свойств не позволяют в полной мере использовать их потенциал. Наряду с традиционными экономическими критериями оценки деятельности организационных систем, основанными на измерении эффективности использования ресурсов, на первый план выходят «неосязаемые» измерители: интеллектуальный капитал, удовлетворенность потребителя, социальная прибыль, организационная культура. Во многих случаях такие критерии лучше свидетельствуют о будущих результатах, чем финансовые показатели.

Организационный фактор всегда имел решающее значение в жизни общества во все времена и в культуре всех народов.

Практическое применение теоретических положений - законов, закономерностей и сформулированных на этой основе принципов, методических рекомендаций, методов и правил в организационной деятельности позволяет повысить степень обоснованности принимаемых решений, полнее использовать имеющиеся и приобретаемые ресурсы. Оно важно для профилактики ошибок, предотвращения потерь и упущенных выгод, возникающих по причине организационной безграмотности.

Список использованной литературы

1. Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко, Теория организации: Учебник для вузов. 2007.
2. Л.И. Лукичева Управление организацией: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации». 2008.
3. З.П. Румянцева Общее управление организацией. Теория и практика. 2003.
4. Э.А.Гурьянова, С.А. Мещерякова Основы теории организации и организационное проектирование. 2011.
5. [www.oaotatstroi.ru](http://www.oaotatstroi.ru)
6. [www.tatstroi.narod.ru](http://www.tatstroi.narod.ru)

Приложение 1

Структура бизнеса ОАО «ТатСтрой»

ЖАК - жилищно-административная компания;

ЭКСК - Зеленодольский комбинат строительных конструкций;

КДСК - Казанский домостроительный комбинат;  
КПД - крупнопанельное домостроение;  
ЛИАЦ - лабораторно - испытательный аттестационный центр;  
НОУ УКК - некоммерческое общеобразовательное учреждение учебно-курсовой комбинат;  
ПМК - передвижная механизированная колонна;  
СМФ - строительно-монтажная фирма;  
СПб - строительно-производственная база;  
СУ - строительное управление;  
УПТК - управление производственно-технологической комплектацией.