

*Квашина А.А. студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

**ОРГАНИЗАЦИЯ, ЕЕ ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ СРЕДА.
ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА**

Аннотация: Существует несколько видов организаций, таких как формальный и неформальные. Формальными считаются те организации, которые действуют официально и зарегистрированы с учетом всех аспектов действующих регламентов.

Ключевые слова: Неформальная организация, формальная организация, система, факторы, структура организации.

*A.A. Kvashnina student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Togliatti (Russia)*

**THE ORGANIZATION, ITS INTERNAL AND EXTERNAL
ENVIRONMENT ORGANIZATION AS AN OPEN SYSTEM**

Annotation: The relevance of the topic of monetary motivation in organizations today continues to gain momentum. Almost every organization strives for the highest results, and this tool helps them to achieve them.

Keywords: Informal organization, formal organization, system, factors, organization structure.

Само понятие неформальной организации исходит от того, что они начинают свою работу вне границ законодательства РФ. Такие группы людей не возникают целенаправленно, а больше в хаотичном порядке. Такие организации имеет почти каждая формальная организация. Рассмотрим общие характеристики организаций:

1) Ресурсность организации.

Этот блок включает в себя кадровое обеспечение организации, капиталы, имеющиеся информацию и технологии, которые и будут составной для внутренней среды.

2) Взаимосвязь организации с внешней средой.

Очевидно, что любая деятельность напрямую связана с воздействием внешней среды. Это касается как ресурсов, так и клиентской базы. Такая система содержит в себе условия, которым подчиняется та или иная страна, акты. Принятые правительством, а также взгляд общества и развитие технологий в целом.

3) Разделение труда.

Чаще всего его разделяют на вертикальное и горизонтальное. Если разделено на параллельно функционирующие отделы внутри предприятия. Крупные организации, имеющие сложную структуру отдают предпочтение горизонтальному разделению в счет отделений, которые занимаются проработкой спец заданий и достигающих целей. Они не имеют конкретного названия, чаще это просто отделы или же отдельные службы. Вертикальное разделение – это уже управление различных частей организации: как раз-таки в эту часть и будут входить отдельные службы, отделы, различные подразделения. Этот пункт и показывает как составлена сущность самого управления.

4) Важность управления.

Для достижений поставленных целей и результатов в организации ее отделы должны быть распределены вертикальным способом разделения, именно по этой причине управление является самой важной частью. Предприятия в обязательном порядке должны назначать руководителей на тот или иной отдел и четко разграничивать из задачи и обязанности. Зоны роста и развития у каждого отдела разные всегда.

Если рассматривать организацию как открытую систему, то можно сказать, что взаимодействие идет напрямую с внешней средой. Для стабильной работы и результативности организации важно уметь приспосабливаться к любым обстоятельствам. Благополучие будет зависеть от имеющейся информации, которые будут взяты из вне.

Если рассматривать системный подход, то организация будет механизмом по переработке поступающей информации в готовую продукцию или же услугу.

Так же, стоит рассмотреть ближе внешнюю и внутреннюю среду организации, ведь именно она имеет влияние на всю деятельность.

В первую очередь, большую часть внимания занимают поставщики, которыми зачастую являются акционеры, банки и различные частные лица. Чем устойчивее компания, тем больше шансов на займы у поставщиков капитала. Далее, внимание уделяется ресурсам, в большей части трудовым. Используя в работе сложное дорогостоящее оборудование компании необходимы квалифицированные сотрудники, знающие устройство работы с ними. Нужно помнить так же о действующем законодательстве, имеют вес не только федеральные, но и региональные законы исполнение которых требует принудительное исполнение в имеющейся сфере. А также потребители имеют решающую роль для рынка и задают нужные направления. Но, руководству следует учитывать, что именно потребители задают свободные ниши имея какие-либо неудовлетворенные нужды.

Так же на деятельность организации есть такое воздействие как прямое и косвенное, чаще всего, оно косвенно. Рассмотрим такие факторы. Экономика страны занимает важную часть для выхода на международный рынок. Руководству необходимо четко анализировать текущую ситуацию в стране, в которую планируется поставка. Именно ситуация в целом может повлиять на ценообразование и саму покупательскую способность. Если динамика вдруг становится отрицательной, то будет рациональнее

скорректировать количество запасов, чтобы в меньшей степени столкнуться с проблемой реализации. Важно отслеживать любые колебания курса или же любых других валют, для организации это напрямую влияет на процент ставки и другие. В наше время все большее влияние начинает иметь использование новейших технологий. Научно-технологический прогресс значительно улучшает качества продукции, делает его более уникальным. Факторы жизненных ценностей, обычаев, традиций, которые также имеют значение для деятельности организации.

Для любой организации факторы, а особенно политические, такие как закон о защите прав потребителя, стандарты по безопасности, пошлины, льготы имеют большое влияние. В разных странах так же учитывать нужно взаимоотношения с населением, потому что в каждой общине свои принятые нормы и морали касаются всего, поэтому на этом этапе планирования очень важно изучить особенности для наилучшего результата. Поддержка общин в вопросы социальных, духовных проблемах и обеспечит поддержание доверительных взаимоотношений.

Изменения проходят очень быстро, это и есть подвижность среды в организациях. В организациях, в которых развитие в меньшей степени развито, там такие процессы будут идти намного медленнее. Все же, каждая компания имеет разделение труда, его размер определяется непосредственно руководством и контролируется в дальнейшем им же. Оно определяет закрепление распределение работы за определенным количеством людей, по приоритетности в умениях и знаниях. Отталкиваясь от количества квалифицированных сотрудников и будет решаться вопрос разделения.

Вся эта группа лиц, будет отчитываться только перед одним поставленным руководством. Это и будет являться сферой контроля.

Список используемой литературы:

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. Т.2 / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: Русайнс, 2017
2. Ефремова, О.С. Система управления охраной труда в организациях / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2015
3. Кирхлер, Э. Принятие решений в организациях: Психология труда и организационная психология. Т.4, / Э. Кирхлер, А. Шротт. – М.