

Типы организаций по взаимодействию



*Подготовили:
Студентки группы Т-094 ФТД-3
Зайцева Виктория, Шевченко Наталья*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Типы организаций по взаимодействию подразделений
 - традиционный тип
 - дивизиональная структура
 - матричный тип
2. Типы организаций по взаимодействию с человеком
 - корпоративная организация
 - индивидуалистская организация

Ориентация
на внутренние проблемы

Ориентация
на потребителя



Среда



Уровни
взаимодействия



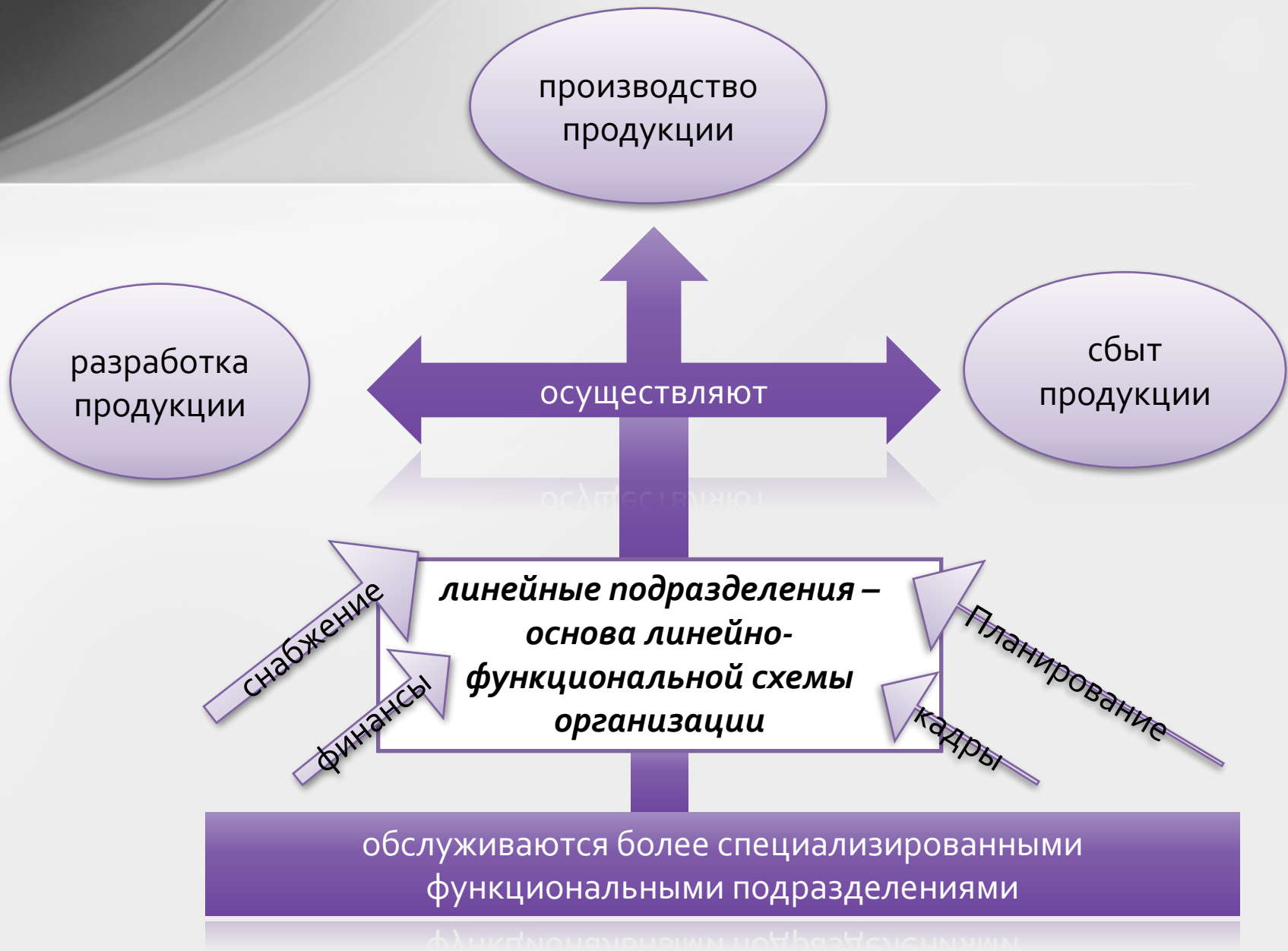
Индивид

Механистическая		Органическая	
Традиционная	Дивизиональная или отделенческая		Матричная
Корпоративная		Индивидуалистская	

1. Типы организаций по взаимодействию подразделений

- Традиционный тип организации

- Традиционная организация является комбинацией линейной и функциональной департаментализации в проектировании организации.
- Линейно-функциональные схемы организационных структур исторически возникли в рамках фабрично-заводского производства и явились соответствующей “реакцией” на усложнившееся производство и необходимость взаимодействия в условиях сложной внешней среды.



- *Линейно-функциональную структуру целесообразно использовать в тех организациях, которые*
 - выпускают относительно ограниченную номенклатуру продукции,
 - действуют в стабильных внешних условиях,
 - для обеспечения своего функционирования требуют решения стандартных управленческих задач.

- *Недостатки линейно-функциональной структуры* проявляются по мере роста организации. Вертикальный рост организации ограничивает развитие эффективных горизонтальных связей. Внутри больших организаций с жесткой схемой не находится места для неформальных отношений и связей.

1. Типы организаций по взаимодействию подразделений

- Дивизиональная организация

- В соответствии с которой деление организации на элементы и блоки происходит по видам товаров или услуг, группам покупателей или географическим регионам.
- Дивизиональная схема организации вырастает из департаментализации, в которой за основу берется какой-то конечный результат: продукт, потребитель или рынок. Поэтому данная схема широко используется в условиях многопродуктового производства или в многонациональных компаниях, где территориальная разобщенность вынуждает высшее руководство организации сделать национальные филиалы организации более автономными. Дивизиональная схема также широко используется в построении государственного аппарата и общественных организаций.

- В целом дивизиональная схема позволяет организации продолжить свой рост и эффективно осуществлять управление разными видами деятельности и на разных рынках.
- Руководители производственных отделений в рамках закрепленного за ними продукта или территории координируют деятельность не только “по линии”, но и “по функциям” и развивают тем самым в себе требуемые качества общего руководства.
- Таким образом создается хороший кадровый резерв для стратегического уровня организации. А разделение решений по уровням ускоряет их принятие и повышает их качество.

1. Типы организаций по взаимодействию подразделений

- Матричный тип организации

Матричная организация - тип организации, построенный на основе проектной и функциональной департаментализации.

- Элементы матричной организации, а в отдельных случаях матричная департаментализация в целом, впервые были применены, как считают специалисты, в электронной промышленности и в других отраслях с так называемой высокой технологией. В условиях перехода от национальной к острой международной конкуренции возникла необходимость создания такой организационной структуры, которая позволяла бы проводить быстрые технологические изменения на основе максимально эффективного использования высококвалифицированной рабочей силы.

- В принципе матричная организация всегда является комбинацией двух организационных альтернатив, обычно - функциональной и проектной. Появляются две формальные схемы структур в матричной организации.
- В этих условиях основной задачей руководства становится поддержание баланса между двумя структурами.
- Нарушение баланса в комбинации двух организационных начал в рамках матричной схемы создает ряд проблем, которые авторы С.Дэвис и П.Лоуренс выделяют и предлагают пути их разрешения.

- Несмотря на сложность реализации матричной организации, она стала использоваться во многих отраслях промышленности: химической, банковском деле и страховании, электронике и производстве вычислительной техники.
- Но важно отметить, что матричной схеме присущи конфликты и их возникновение не должно являться неожиданностью. Для этого необходимо разрабатывать планы и меры разрешения конфликтов. Важным в этом отношении является подготовка персонала для работы в группе.

2. Типы организаций по взаимодействию с человеком



- Корпорации как социальный тип организации представляют собой замкнутые группы людей с ограниченным доступом, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, которые противопоставляют себя другим социальным общностям на основе своих узкокорпоративных интересов.

- *Объединение людей в корпоративной организации происходит через их разделение по социальным, профессиональным и другим признакам.*
- *Важным орудием корпоративной организации в борьбе за выживание является монополия, и, главным образом, монополия на информацию.*
- *Поддерживая монополию, корпорация стремится стандартизировать свою деятельность и ее результаты, не допускать разрушительной для корпорации внутренней конкуренции. Поддержка слабых и ограничение сильных - основной принцип в борьбе против внутренних конкурентов.*

- *Субъектом в корпорации является сама группа или вся организация. Поэтому в корпорациях преимущественное значение имеют коллективные, а не индивидуальные цели. У индивида могут быть свои, отличные от организационных, личные интересы и цели, но чтобы находиться в корпорации, индивид должен подчинять свои цели общим.*
- **Принятие решения в корпорации строится по принципу большинства или старшинства.**

2. Типы организаций по взаимодействию с человеком



- Индивидуалистская организация это тоже объединение людей, осуществляющих совместную деятельность и состоящее из совокупности полуавтономных образований. *Например, коллективная собственность в таких организациях - это не собственность всех, а собственность каждого члена коллектива.*

- *В индивидуалистской организации господствует принцип увязки интересов всех членов в рамках одной организации. В такого типа организациях создаются условия для свободного поиска возможностей развития каждого и их наиболее полного использования.*
- *Субъектом деятельности в индивидуалистских организациях становится личность.*
- *В таких организациях человек начинает отвечать сам за себя.*
- *Индивид становится свободным в рамках организации, что способствует развитию творчества и инициативы в его работе.*
- *Принятие решений в индивидуалистской организации строится по принципу меньшинства или права вето, т.е. решение не принимается, если против него выступает меньшая часть членов организации или хотя бы один.*

Корпоративная организация

Доминирование
иерархических
властных структур

Поддержка слабых и
ограничение сильных

Интересы организации
согласовываются
только ее лидерами,
без участия коллектива

Стандартизация в
деятельности
организации и
тенденции к
уравниловке

Человек для работы

Интересы
производства
доминируют над
интересами человека

Принцип большинства
или старшинства при
принятии решений

Единица управления —
рабочая группа,
коллектив,
организация

Централизованное
распределение
ресурсов

Суверенитет
организации, свобода
организации,
коллективная
ответственность

Двойная мораль:
личности и
организации

Приветствуются
послушание и
исполнительность

Индивидуалистическая организация

Сочетание конкуренции и кооперации в деятельности членов и групп организации

Свободное, открытое и добровольное объединение людей

Согласование интересов членов организации с интересами самой организации

Дополнительный поиск ресурсов и резервов членами организации

Единица управления — личность

Суверенитет личности, свобода для личности, индивидуальная ответственность

Принцип меньшинства или право вето в принятии решений

Интересы производства согласовываются с интересами человека

Общечеловеческая мораль и здравый смысл в поведении

Лояльность к различным убеждениям членов организации

Работа для человека

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



Следует напомнить, что в управлении не бывает "хороших" и "плохих" организаций. Организация оценивается по тому, насколько она позволяет достигать заявленных ею целей.

Существуют цели, которые требуют для своего достижения наличия того или иного типа, а иногда и комбинации в рамках одной организации элементов обоих типов для повышения эффективности деятельности организации.