

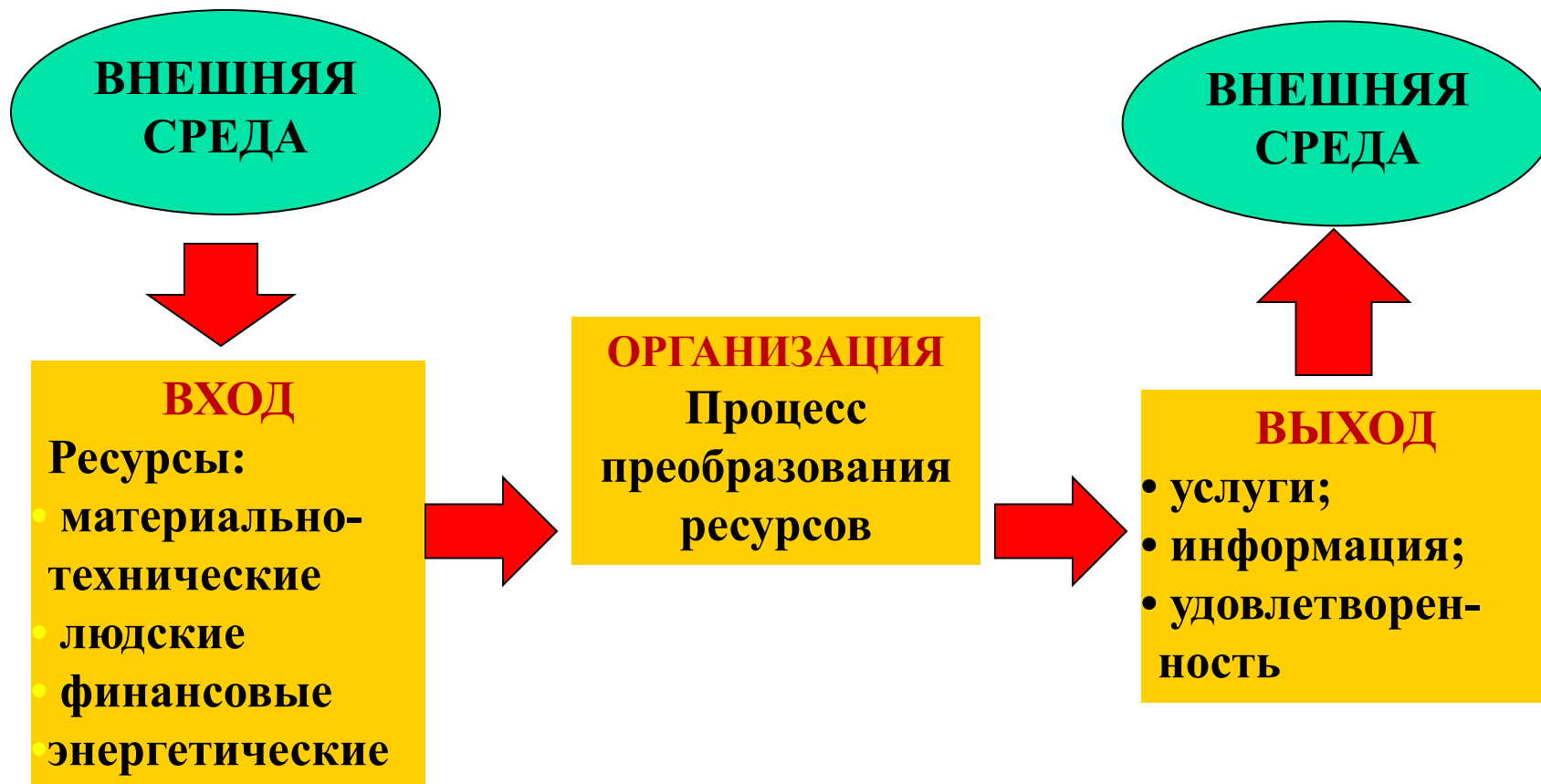


ОРГАНИЗАЦИЯ, как объект управления





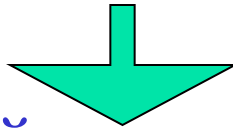
ОРГАНИЗАЦИЯ





ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ

наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью группы



наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены группы



наличие членов группы, которые сознательно работают вместе, чтобы достичь значимую для них цель

ОРГАНИЗАЦИЯ (определение)

- ❖ Группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий ради достижения поставленных целей
- ❖ Группа лиц, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей

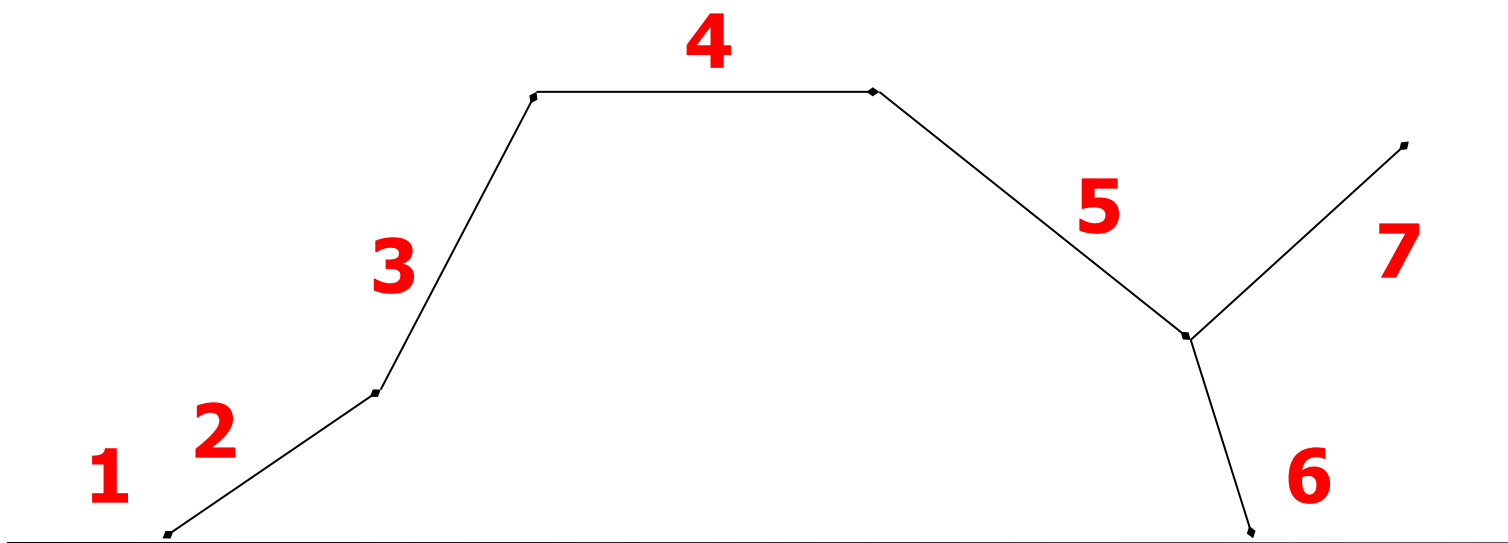




СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ

- ВОЗНИКНОВЕНИЕ (создание)
- РАЗВИТИЕ
- РОСТ
- ЗРЕЛОСТЬ
- КРИЗИС (затухание)
 - Банкротство
 - Реформирование

СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ





СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ

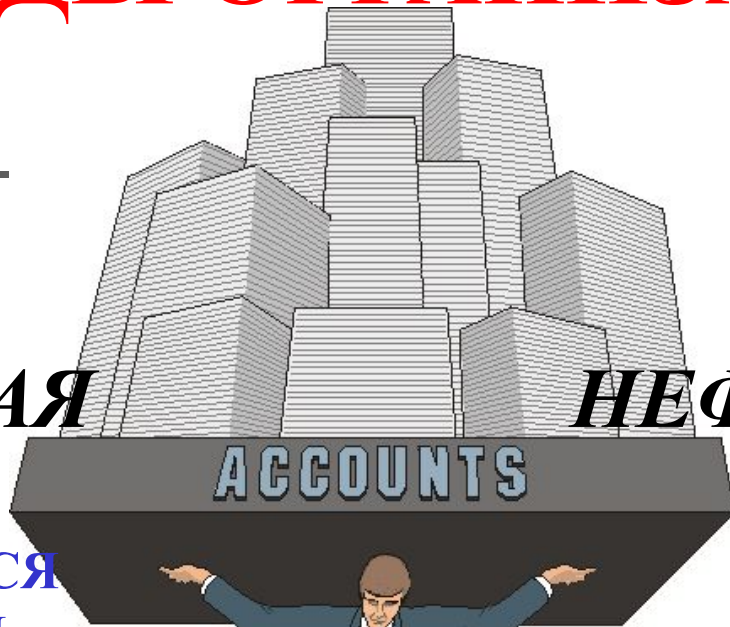
Стадии	Характеристика
Возникновение	Обоснование жизнеспособности идеи создания и развития организации. Формальное учреждение.
Развитие	Становление производства. Новизна продукции, малые масштабы. Борьба за лидерство.
Рост	Расширение масштабов. Нарращивание производства и объемов. Поиск новых решений. Лучшее конкурентное положение.
Зрелость	Падение объемов продаж и доходов. Модернизация и проникновение в новые производственные сферы
Кризис	Падение прибыли, снижение платежеспособности, ограниченные возможности реализации продукции. Возможные пути: банкротство или реформирование

ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИИ

- ЦЕЛЬ
- ОБОСОБЛЕННОСТЬ
- ВНУТРЕННИЙ ЦЕНТР
- ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
- САМОРЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИИ



ФОРМАЛЬНАЯ

**СПЕЦИАЛЬНО
ФОРМИРУЮЩИЕСЯ
РУКОВОДСТВОМ,
ПОСРЕДСТВОМ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО
ПРОЦЕССА, ГРУППЫ
ЛЮДЕЙ, ИМЕЮЩИЕ
КОНКРЕТНОЕ
ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ**

НЕФОРМАЛЬНАЯ

**СПОНТАННО
ВОЗНИКАЮЩИЕ
ГРУППЫ ЛЮДЕЙ,
РЕГУЛЯРНО
ВСТУПАЮЩИЕ ВО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ
ОПРЕДЕЛЁННЫХ
ЦЕЛЕЙ**

ФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



КОММЕРЧЕСКИЕ

Организации, деятельность которых направлена на систематическое **получение прибыли** от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг

НЕКОММЕРЧЕСКИЕ

Организации, не имеющие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками организации



НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ



- ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ
- ФОНДЫ
- ОБЪЕДИНЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ (ассоциации и союзы)
- ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ КООПЕРАТИВЫ (союзы, общества)
- РЕЛИГИОЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (объединения)

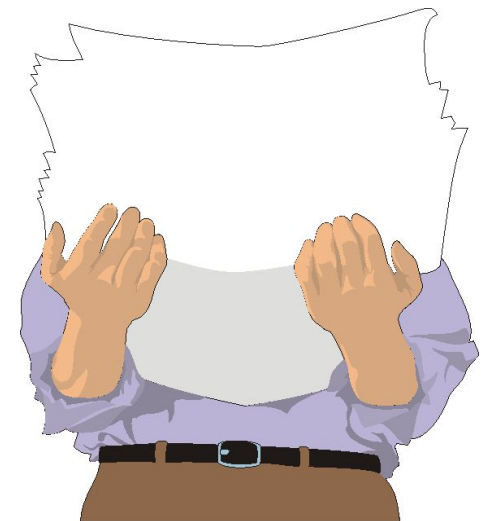
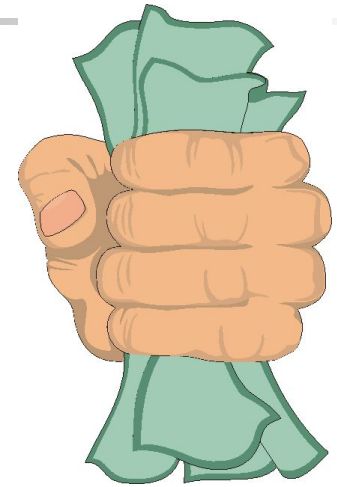
ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ

- РЕСУРСЫ
- ЗАВИСИМОСТЬ ОТ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ
- РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА
 - ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ
 - ВЕРТИКАЛЬНОЕ
- НЕОБХОДИМОСТЬ
УПРАВЛЕНИЯ



РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

- ресурсы, необходимые любой организации для достижения целей и подлежащие преобразованию в процессе производственной деятельности
- люди (человеческие ресурсы), основной и оборотный капитал, технологии, информация



ВНЕШНЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

совокупность субъектов и процессов,
составляющих её окружение:



Деловое окружение

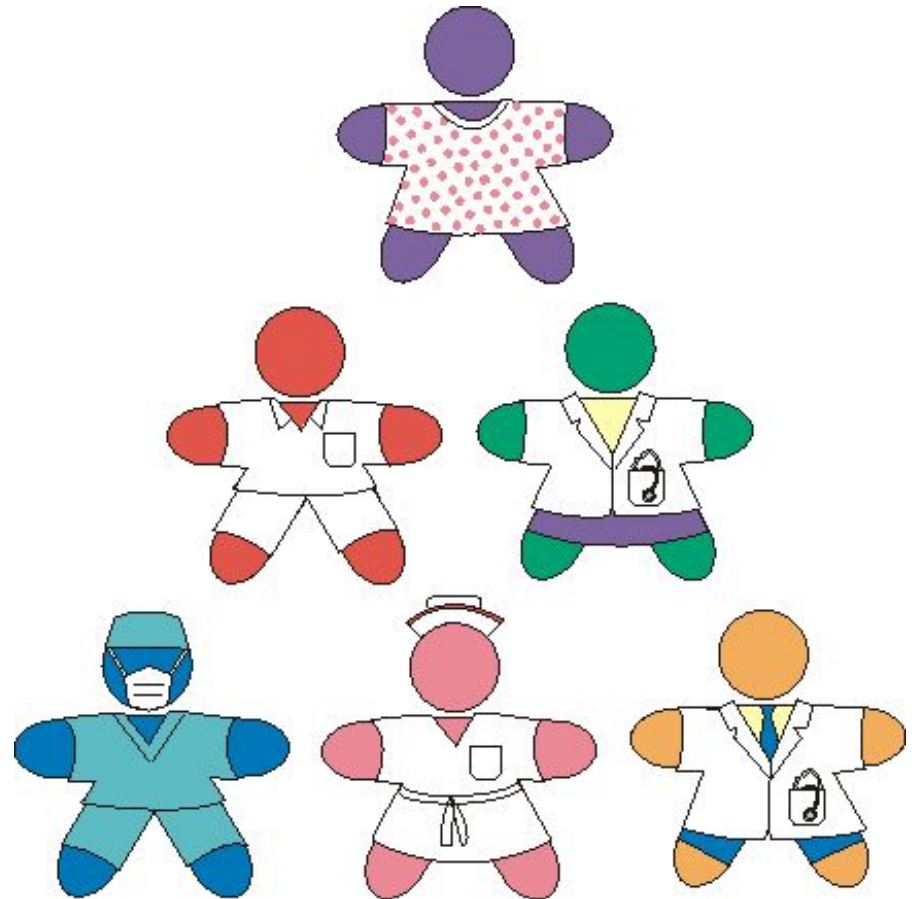
(партнёры, конкуренты, потребители медицинских услуг, страховые компании и т. п.);

Фоновое окружение

(общественное мнение, законодательство, стихийные события и т.п.)

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

- ЦЕЛИ
- ЗАДАЧИ
- СТРУКТУРА
- ТЕХНОЛОГИИ
- ЛЮДИ





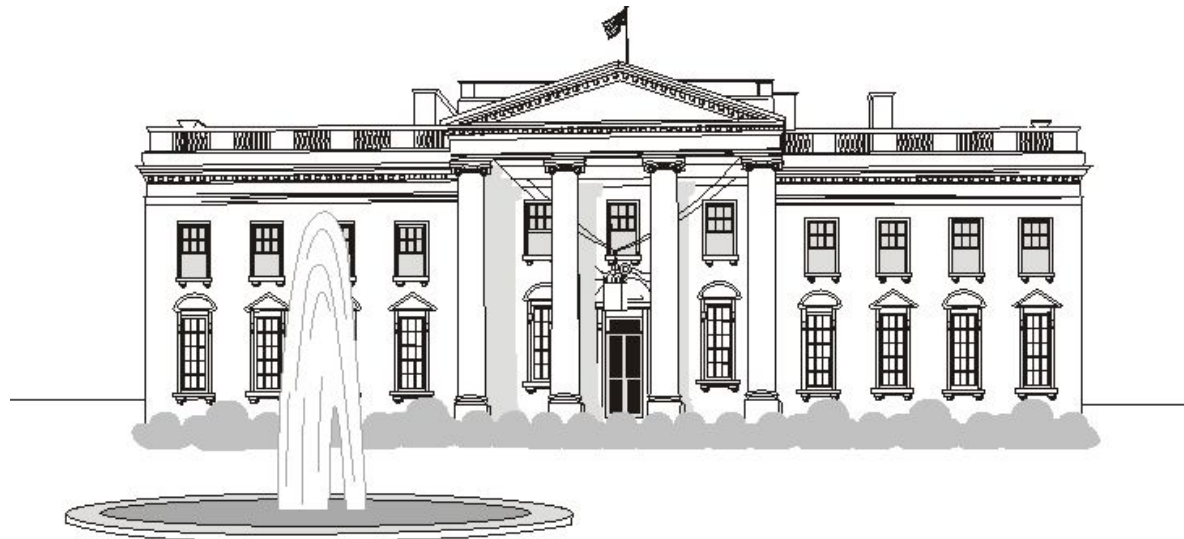
РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ - разделение всей работы на составляющие компоненты между всеми участниками трудового процесса
- ВЕРТИКАЛЬНОЕ - отделяет работу по координированию действий от самих действий



СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

это совокупность связей и взаимоотношений уровней управления и функциональных областей, построенных в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно



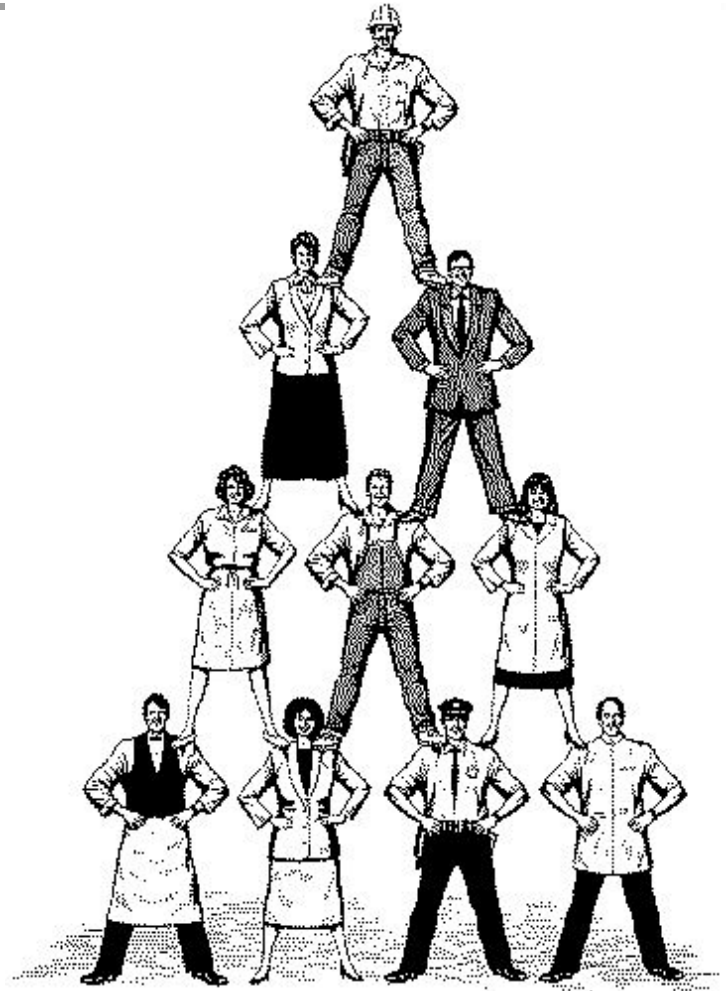
ВИДЫ СТРУКТУР ОРГАНИЗАЦИИ

- Организационная
- Управленческая
- Социальная
- Коммуникационная
- Технологическая



Организационная структура

- СОВОКУПНОСТЬ подразделений организации





Управленческая структура



- совокупность органов управления организации;
- совокупность субъектов управления, должностных лиц, наделенных полномочиями и несущими ответственность за деятельность организации и ее подразделений



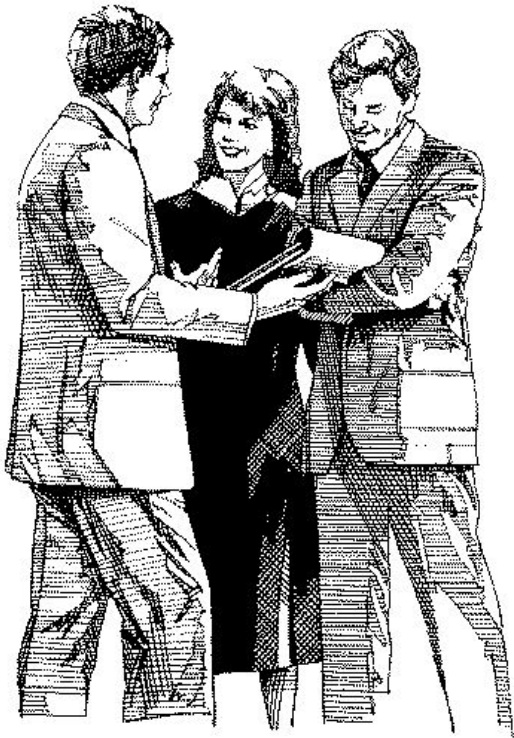
Социальная структура

- Персонал или кадры организации;
- Совокупность работников определенных по принципу пола, возраста, образования и профессии





Коммуникационная структура

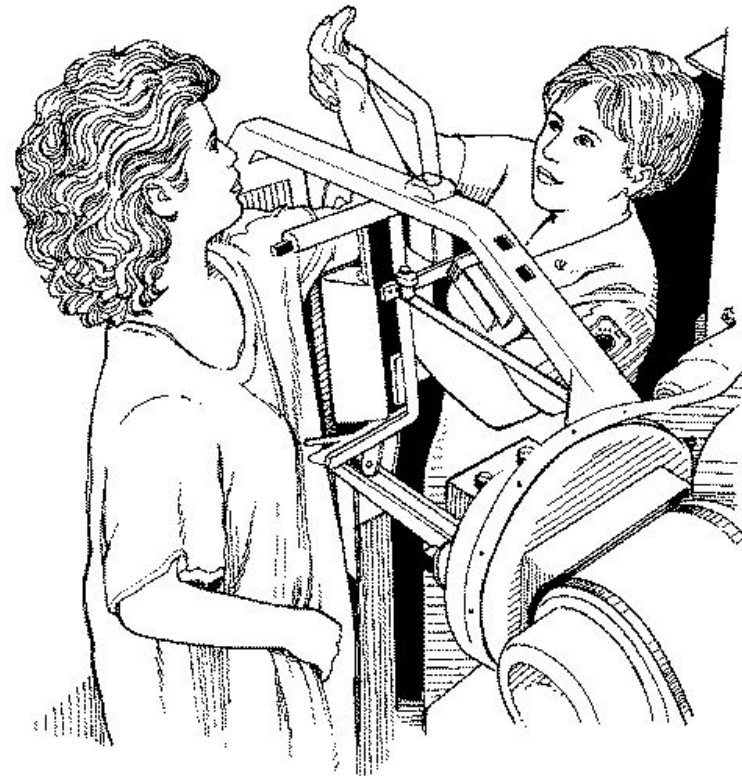


Совокупность каналов
связи между членами
организации и обмен
информацией



Технологическая структура

Совокупность
оборудования,
материальных и
энергетических
ПОТОКОВ



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА





ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- система представлений, символов, ценностей, убеждений и образцов поведения, разделяемых всеми членами организации/учреждения

(Н. Деметр, французский исследователь)



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- это исповедуемая, сложившаяся и развивающаяся система ценностей, этических и эстетических норм и правил деятельности сотрудников организации

концепция организационной культуры возникла в начале 1980-х гг. в США

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



1. ОСОЗНАНИЕ СЕБЯ И СВОЕГО МЕСТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Одни культуры ценят сокрытие работником своих внутренних настроений, другие поощряют их внешнее проявление





2. КОММУНИКАЦИОННАЯ СИСТЕМА И ЯЗЫК ОБЩЕНИЯ

Использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права» и открытости коммуникации; жаргон, аббревиатуры, жестикуляции и др.



3. ВНЕШНИЙ ВИД, ОДЕЖДА И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СЕБЯ НА РАБОТЕ

Многообразие униформ/спецодежды,
деловых стилей, опрятность, косметика,
прическа и т.п. подтверждают наличие
множества микрокультур



4. ЧТО И КАК ЕДЯТ ЛЮДИ, ПРИВЫЧКИ И ТРАДИЦИИ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ

Организация питания работников, включая наличие или отсутствия таковых в учреждении;



(люди приносят с собой еду или посещают кафетерий; дотации на питание; едят ли работники разных уровней вместе или отдельно и т.д.)

5. ОСОЗНАНИЕ ВРЕМЕНИ, ОТНОШЕНИЕ К НЕМУ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- ✓ Соблюдение временного распорядка и поощрение за это;
- ✓ Степень точности и относительности времени у работников



6. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ЛЮДЬМИ

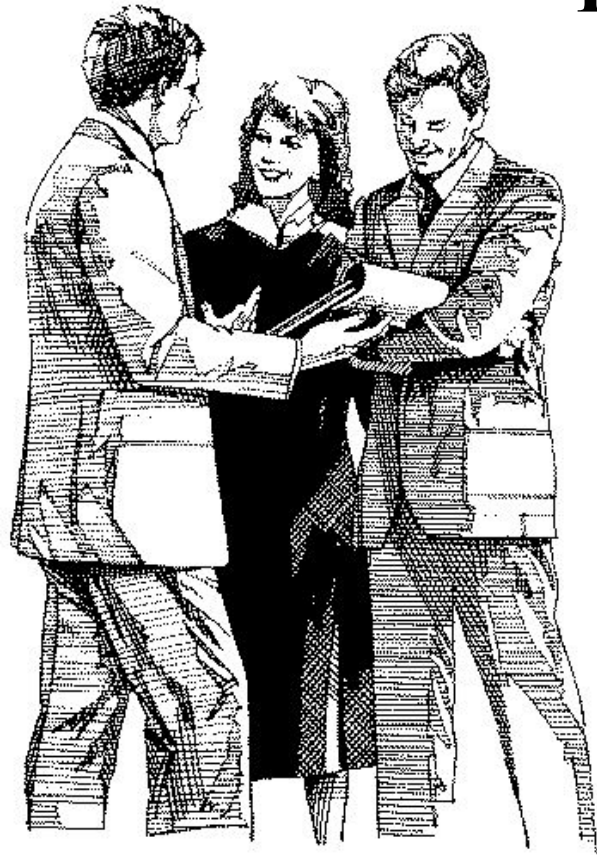
- По возрасту и полу, статусу и власти, мудрости и интеллекту, опыту и знаниям, рангу и протоколу, религии и гражданству и т.п.;
- Степень формализации отношений, получаемой поддержки, пути разрешения конфликтов





7. ЦЕННОСТИ И НОРМЫ

Ценности (как набор ориентиров в том, что такое *хорошо* и что такое *плохо*) и **нормы** (как набор предложений и ожиданий в отношении определенного типа поведения) – что люди ценят в своей организационной жизни (свое положение, должности или работу и т. п.) и как эти ценности сохраняются



8. ВЕРА ВО ЧТО-ТО И ОТНОШЕНИЕ ИЛИ РАСПОЛОЖЕНИЕ К ЧЕМУ-ТО

Вера в руководство, успех, в свои силы, во взаимопомощь, справедливость и т.п.; отношение к коллегам, к пациентам, к злу и насилию; влияние религии и морали



9. ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА И НАУЧЕНИЕ

- Бездумное или осознанное выполнение работы;
- Полагаются на интеллект или силу;
- Процедуры информирования работников; признание или отказ от логики в рассуждениях и действиях;
- Подходы к объяснению причин



10. ТРУДОВАЯ ЭТИКА И МОТИВИРОВАНИЕ

Отношение к работе и ответственность,
разделение и замещение рабочего места;
чистота рабочего места; качество работы;
оценка работы и вознаграждение;
индивидуальная или групповая работа;
продвижение по работе



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕНЕДЖМЕНТА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



1. Управленцы могут действовать строго в рамках организационной культуры
2. Менеджеры могут идти «напролом», игнорируя сложившуюся культуру
3. Можно действовать частично в рамках культуры, но при необходимости – и наперекор ей
4. При несовместимости управленческих действий с культурой, но их настоятельности – решение вопроса о преобразовании сложившейся культуры