

Теория организации



Организация (от латинского *organizo*) —
делать сообща, стройный вид, устраиваю

Организация

```
graph TD; A[Организация] --> B[Объект (система)]; A --> C[Процесс (функция)]; A --> D[Упорядоченность (структура)]; B --- E[Предприятие]; C --- F[Организационная деятельность]; D --- G[Эффективная];
```

Объект
(система)

Предприятие

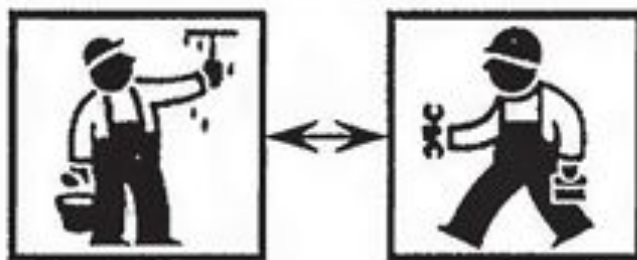
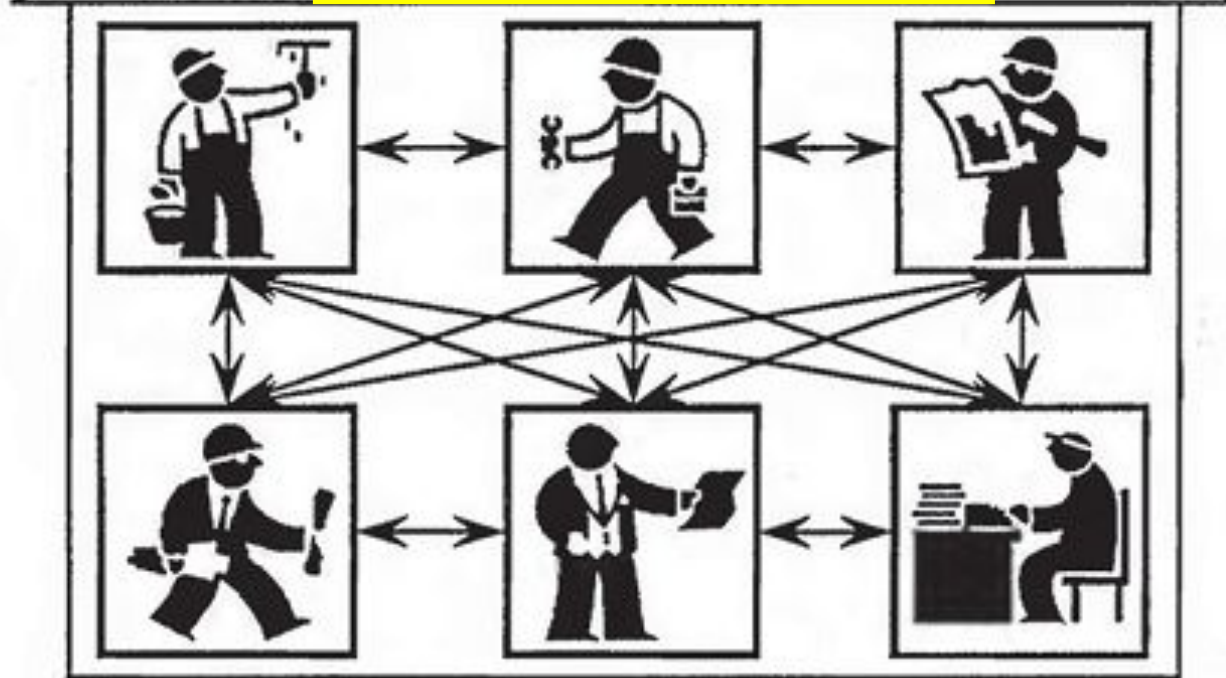
Процесс
(функция)

Организационная
деятельность

Упорядоченность
(структура)

Эффективная

Социальные организации
Объект теории организации



— Организационные отношения, складывающиеся между людьми в процессе их совместного труда

Предмет теории

Три фазы фундаментальных изменений в организациях в XX веке.

- отделение управленческих функций от капитала и превращение управления в профессию;
- появление командно-административных организаций с вертикальной соподчиненностью и высоким уровнем централизации принятия решений;
- переход к организациям с преобладанием горизонтальных структур и связей с широким использованием информационных технологий.

Система управления организацией



Задачи управления по А. Файолю

- планирование общего направления действия и предвидение конечного результата;
- «организовывание», т. е. распределение и управление использованием материальных и человеческих ресурсов;
- выдача распоряжений для поддержания действий работников в оптимальном режиме;
- координация различных действий для достижения общих целей;
- выработка норм поведения членов организации и проведение мероприятий по соблюдению этих норм;
- контроль за поведением членов организации.

Современные требования к системе управления представляют собой следующие основные задачи:

- координация и интеграция усилий членов организации в направлении достижения общей цели;
- организация взаимодействия и поддержание контактов между рабочими группами и отдельными членами организации;
- сбор, оценка, обработка и хранение информации;
- распределение материальных и людских ресурсов;
- управление кадрами;
- контакты с внешними организациями;
- инновационная деятельность;
- планирование, контроль за исполнением решений, коррекция деятельности в зависимости от изменения условий работы.

Возникающие в организациях противоречия:

- Невосприимчивость
- Поляризация
- Столкновение
- Антагонизм
- Конфликт



Правила создания конфликтов:

- уклоняться от ответственности;
- быть резким, мрачным и грубым;
- взваливать на других свои ошибки;
- напускать на себя излишнюю строгость;
- настаивать на своей власти и исключительности;
- хвастаться своими знаниями или большим опытом;
- не обращать внимания на предложения подчиненных;
- напоминать подчиненным об их старых ошибках и промахах.



Правила предотвращения конфликтов:

- критиковать только действия, а не личность;
- принимать компромиссные решения;
- честно и открыто дискутировать;
- находить общие точки зрения;
- признавать мнения других;
- слушать собеседников;
- улыбаться и шутить;
- постоянно учиться.



Организационная культура



Понятие организационной культуры

1) Набор разделяемых ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов целедостижения, которые отличают данную организацию от остальных

2) Разделяемые членами организации философия, идеология, ценности, нормы, которые связывают организацию в единое целое

3) Базовый набор представлений, взглядов и внутренних правил, которые постоянно направляют поведение на рабочем месте

4) Система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в организации, отличающаяся стилем руководства, показателями удовлетворенности работой, уровнем взаимного сотрудничества, идентификации работников с самой организацией

5) Ценности и представления, которые определяют содержание отношений организации с окружающей средой

Понятие организационной культуры включает:

- базовые предположения, связанные с видением индивидом окружающей среды (группы, организации, общества, мира) и регулирующих ее переменных (природа, работа, время, отношения и т. д.).
- ценности или ценностные ориентации, которых придерживается индивид в организации.
- символика, посредством которой ценностные ориентации передаются всем членам организации.

- **Субъективная организационная культура** исходит из группового восприятия организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями, существующими вне личности.
- **Объективная организационная культура** обычно связана с физическим окружением, создаваемым в организации: здание и его дизайн, мебель, цвета и объем пространства, удобства, стиль одежды и т. д..



Субъективные элементы организационной культуры:

- Организационные ценности
- Философия организации
- Обряды, ритуалы
- Образы, легенды, мифы
- Обычай, традиции
- Нормы
- Лозунги
- Стиль поведения членов организации
- Менталитет



Функции организационной культуры

- охранная;
- интегрирующая;
- регулирующая;
- адаптивная;
- ориентирующая;
- мотивационная;
- формирования имиджа.

Сила организационной культуры определяется:

- развитостью культуры
- степенью разделяемости культуры всеми членами организации
- ясностью приоритетов организационной культуры



Факторы, которые играют определяющую роль в поддержании организационной культуры:

- Отбор персонала.
- Деятельность руководящего звена.
- Социализация работников в культуре данной организации
 - предварительная стадия
 - «столкновение»
 - «метаморфоза»



demotivatorium.ru

СОБЕСЕДОВАНИЕ В ИКЕА

Методы поддержания организационной культуры

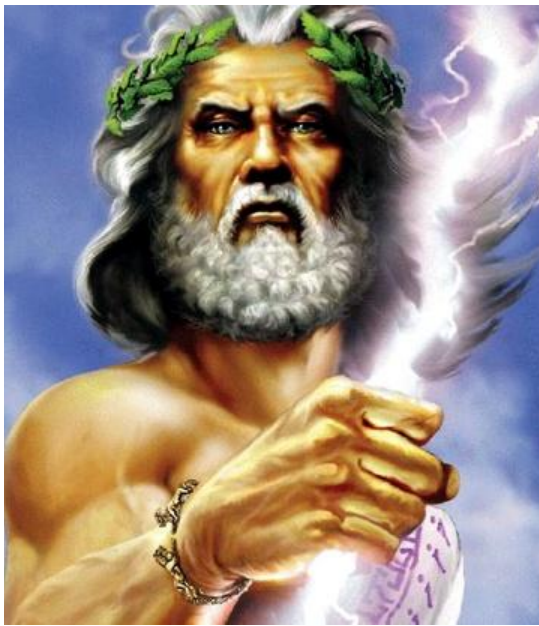
- выделение приоритетов внимания со стороны менеджеров в организации
- реакция руководителей на критические ситуации
- критерии определения вознаграждений и привилегий
- критерии принятия на работу, продвижения по службе и увольнения
- организационные символы и обряды

Типы организационной культуры по М. Бурке

- Культура «оранжереи»
- Культура «собирателей колосьев»
- Культура «огорода»
- Культура «французского сада»
- Культура «крупных плантаций»
- Культура «лианы»
- Модель «косяка рыб»
- Культура «кочующей орхидеи»



Ч. Хэнди. Типы организационной культуры



«Культура власти»
(«культура Зевса»)

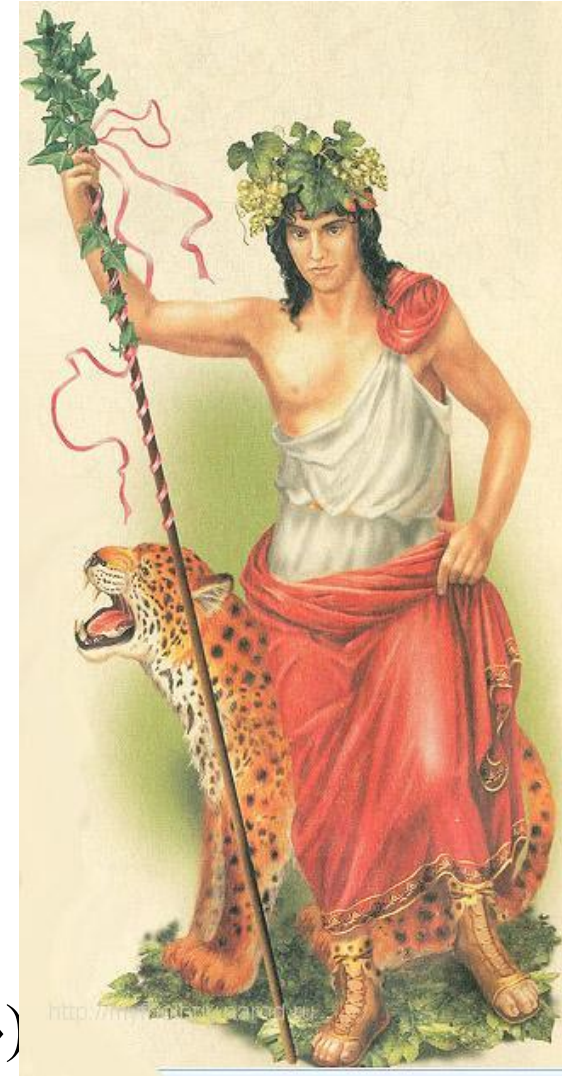
«Культура личности»
(«культура Диониса»)



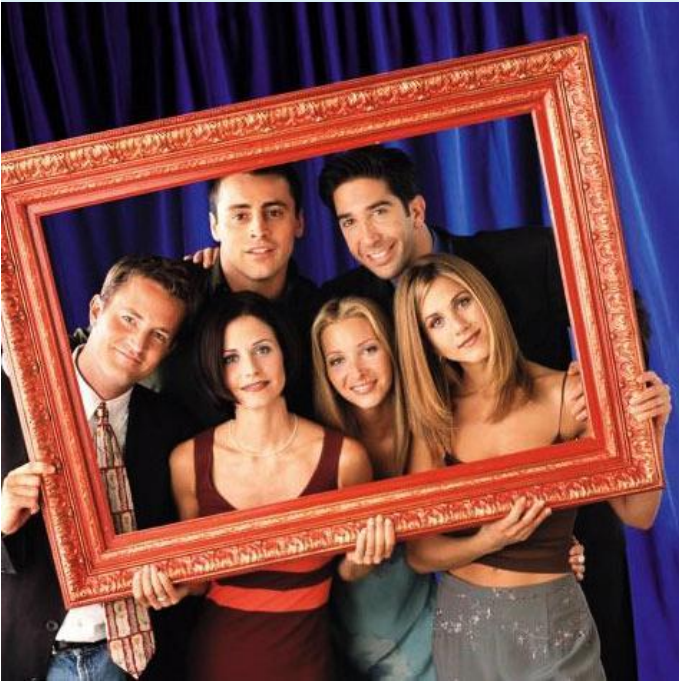
«Ролевая культура»
(«культура Аполлона»)



«Культура задачи»
(«культура Афины»)



Типы современной российской организационной культуры



Друзья



Семья

Культура
начальника

