

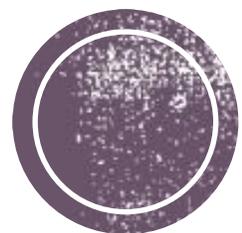
Социальные организации



Вопросы

- 1. Понятие и виды социальных организаций.
- 2. Компоненты социальной организации.
- 3. Организационная культура: понятие и сущность, виды корпоративных культур.
- 4. Организационные патологии: понятие и классификация.





1. Понятие и виды социальных организаций

Значения термина «организация»

[Empty text box]

[Empty text box]

определенную функцию



Социальная организация –

объединение людей, занимающихся
совместной деятельностью для
достижения целей посредством
разделения обязанностей, соблюдения
правил сотрудничества, координации
усилий в процессе функционирования
системы управления



Виды организаций

По признаку формальности

Формальные

- строятся на писаных правилах

Неформальные

- строятся на личных связях и неписаных правилах



Виды организаций

А.И. Пригожин

Административные

- создаются предпринимателями, государством, акционерными обществами и т. д.
- приносит доход сотрудникам
- формализованная система отношений

Общественные

- форма массового самоуправления
- участие мотивируется убеждениями, потребностью в общении, стремлением к самоактуализации и т. п.
- создаются на добровольных началах

Ассоциативные

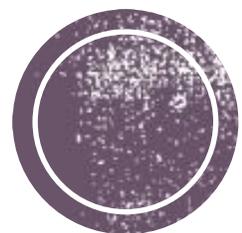
- высокая роль неформальных межличностных взаимодействий
- нет жесткой иерархии
- общие цели совпадают с индивидуальными



Виды организаций

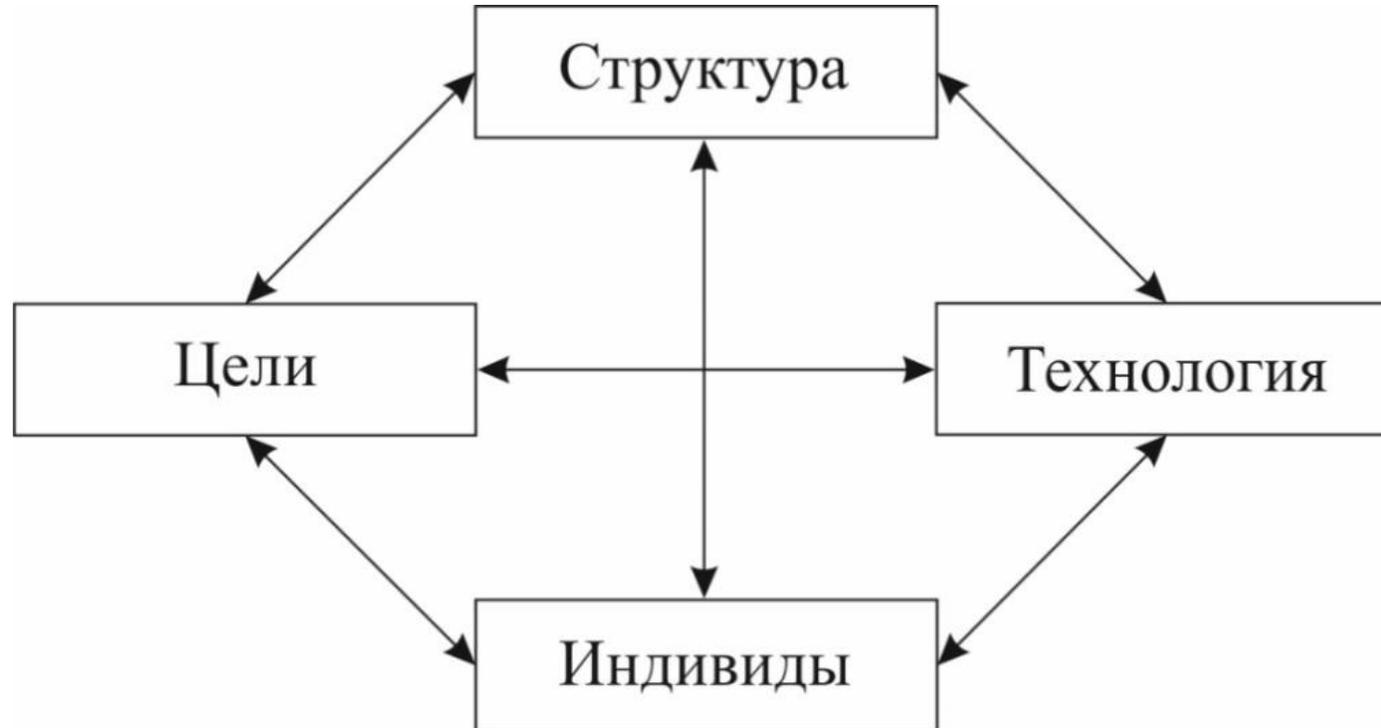
- В зависимости от размеров
- В зависимости от возраста
- В зависимости от деятельности





2. Компоненты социальной организации

Компоненты организации



+ внешнее
окружение

«Алмазная модель» Г.
Левитта



Виды формальных организационных структур

1. Иерархические:

- Линейная
- Линейно-штабная



Линейная структура



Виды формальных организационных структур

2. Дивизионные

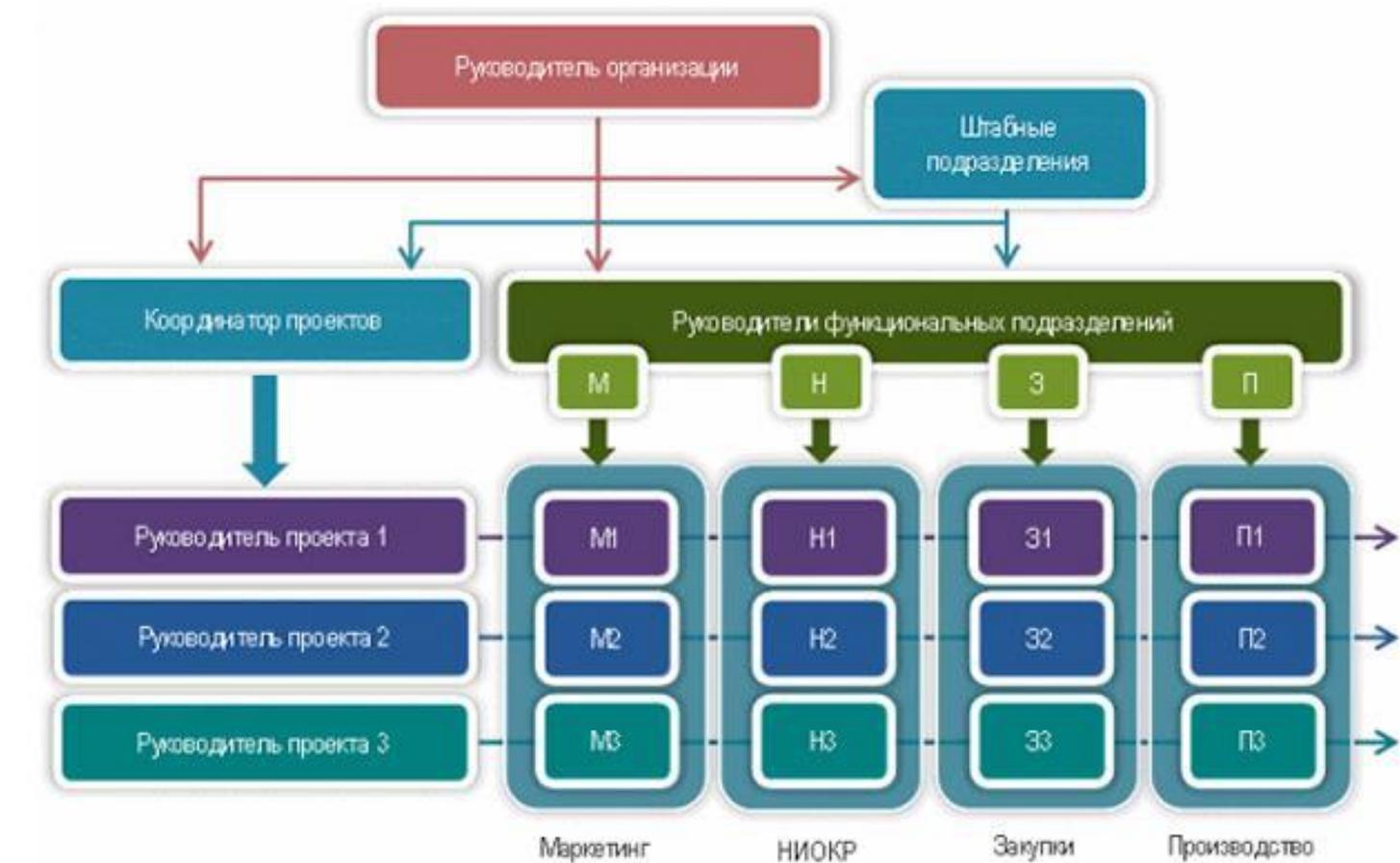
основаны на выделении крупных автономных производственно-хозяйственных подразделений, обладающих производственной самостоятельностью и ответственностью за получение прибыли



Виды формальных организационных структур

3. Органические

- Матричная (программно-целевая)
- Проектная
- Многомерная
- Свободная



Матричная структура

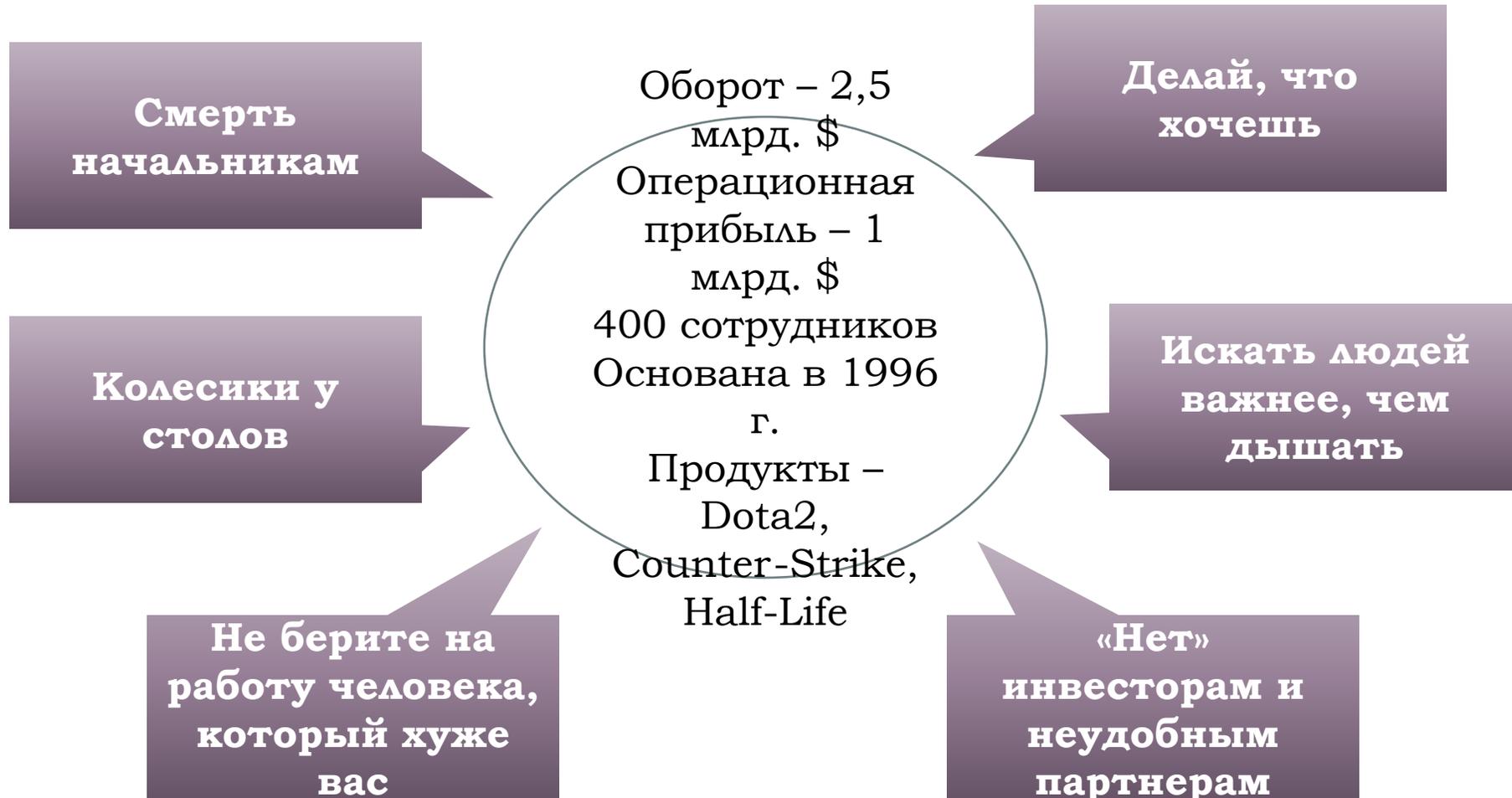
Органические структуры:

главное свойство – способность
изменять свою форму,
приспосабливаясь к
изменяющимся условиям



Опыт Valve Corporation

(свободная организационная структура)



Организационные технологии

Показывают, каким образом осуществляются внутриорганизационные процессы и как организация получает результат своей деятельности:

- на основе заданной цели
- из имеющихся в распоряжении организации ресурсов
- с учетом комплекса факторов внешней среды

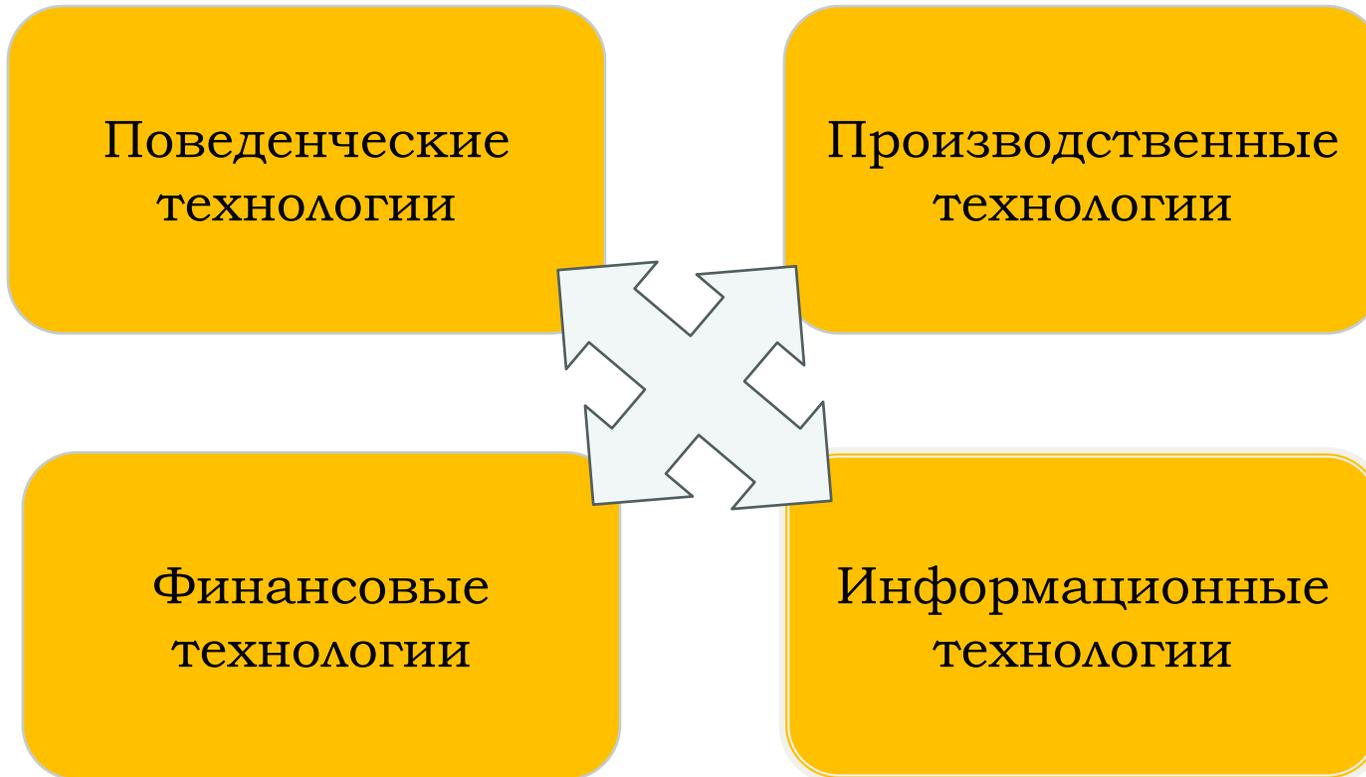


Уровни организационной технологии

основные продукты (услуги)



Типы технологий (ресурсный подход)



Цели организации





Цели и миссия организации.



Цели



Миссия



Формулируем



классификация



описывает



помогает

SMART

- Specific (конкретные)
- Measurable (измеримые)
- Achievable (достижимые)
- Related (согласованные)
- Time-bound (со сроками)

масштабность

глобальные
основные
подцели

долгосрочность

стратегические
оперативные
тактические

иерархия

организация
подразделения
сотрудники

приоритетность

особо важные
важные
прочие

функциональность

кадровые
административные
финансовые
производственные

направленность

внутренние
внешние

перспективы

сферу деятельности

продукт
рынок реализации

философию

ценности
верования

приемущества

технологий
методов работы

анализировать

сильные
слабые

стороны

формировать

иерархию целей
сплоченность команды
имидж



Миссия – глобальная цель

- **«Hewlett Packard»:** Создавать информационные продукты, которые ускоряют развитие знаний и повышают эффективность людей и организации.
- **«McDonald's»:** Быть лучшими в мире в предоставлении быстрого ресторанного обслуживания, т.е. постоянно удовлетворять потребителей лучше других через отличное качество, обслуживание, чистоту и ценность.
- **ОАО «Лукойл»:** Обращении энергии природных ресурсов во благо человека
- **Благотворительный фонд «Линия жизни»:** Дарить счастье жить тяжелобольным детям и радость их родителям



Цели в зависимости от своих горизонтов

- **Стратегические:** ориентированы на долгосрочную перспективу, задают политику организации
- **Тактические:** устанавливаются на среднесрочную перспективу, раскрывают стратегию организации
- **Оперативные:** определяют, чем в данный момент должна заниматься организация



Цели «McDonald's»:

Глобальные

- Полностью удовлетворить потребности наших посетителей
- Быть производителем, у которого самые оптимальные затраты в индустрии, но не самые низкие, потому что мы никогда не откажемся от нашего обязательства перед посетителями предоставлять самое высокое качество

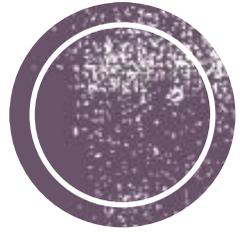
Стратегически
е

- Создавать 700-900 дополнительных ресторанов ежегодно, часть собственных и часть на условиях франчайзинга, причем две трети ресторанов должны открываться за пределами США
- Постоянно сокращать стоимость земли и строительства за счет использования высокоэффективных строительных технологий и решений

Тактические

- До конца года обеспечить более частые визиты клиентов за счет дополнения к завтраку и обеду специального меню, за счет низких цен и использования принципа дополнительной выгоды





3. Организационная культура: понятие и сущность, виды корпоративных культур

Организационная культура –

это система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям

материальная

духовная

Структурные составляющие



Структура организационной культуры

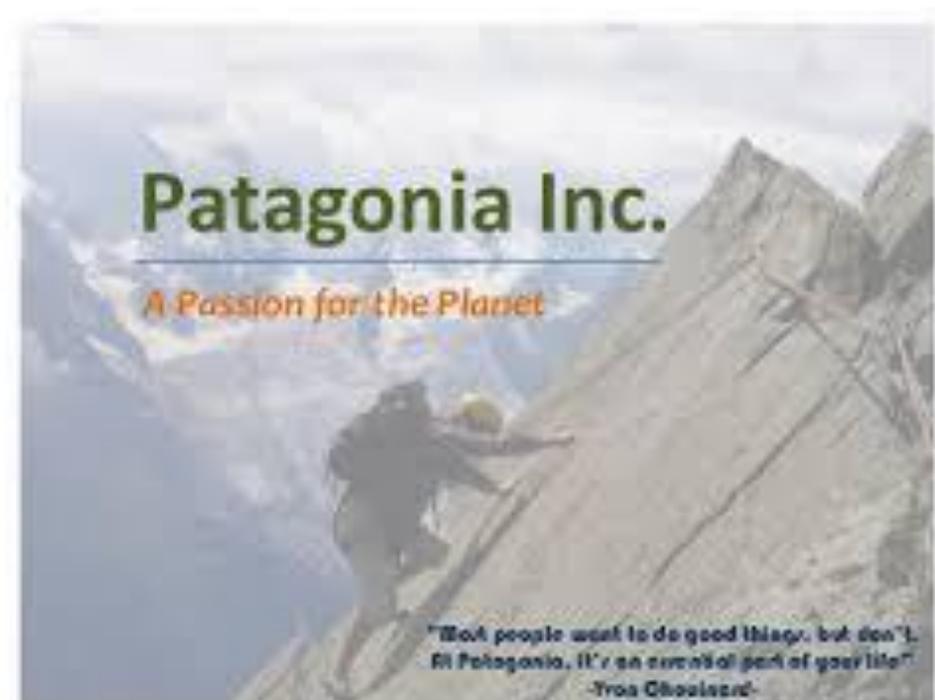


Конкурирующие ценности и типы организационных культур (подход К. Камерона и Р. Куинна)



Клановый тип организационной культуры

- отношения похожи на семейные или дружеские (преданность и следование традиции)
- глава организации воспринимается как родитель
- важны сплоченность, взаимная поддержка, социально-психологический климат
- успех определяется через качество отношений, ценятся «добрые чувства» и «забота о людях»



Бюрократический (иерархический) тип организационной культуры

- контроль и проработанность всех производственных процессов
- главное не отношения, а правила и процедуры
- источник власти лидера – формальный статус и полномочия
- основа управления – рациональное принятие решений
- долгосрочные перспективы - стабильность, предсказуемость, снижение затрат
- характерен для больших производственных компаний, имеющих устойчивое положение на рынке



Адхократический тип организационной культуры

- динамичность, предпринимательство и креативность
- лидеры поощряют риск, нестандартные решения
- в долгосрочной перспективе ориентирована на освоение новых ресурсов, зон (рынков), продуктов.
- успех – в новизне и оригинальности
- базовые ценности – свобода и индивидуальность



Valve



Рыночный тип организационной культуры

- ориентирована на результат
- поощряется соревнование, сотрудники оцениваются по критериям быстроты и качества выполнения заданий
- задача лидеров – ставить четкие цели
- долгосрочная перспектива – рост, захват большей доли рынка, высокий финансовый результат
- ориентирована вовне, старается наладить отношения со всеми значимыми акторами внешней среды, обеспечить максимальную удовлетворенность клиентов
- успешно используются инструменты управления – ключевые показатели эффективности (KPI), SMART цели, тайм-трейнинг

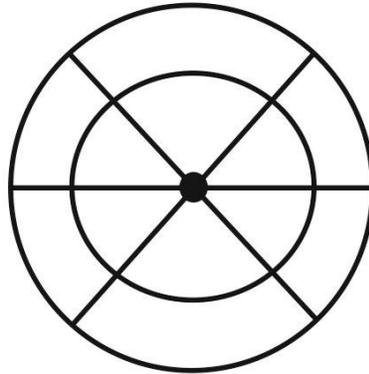


**Pfizer
Inc.**

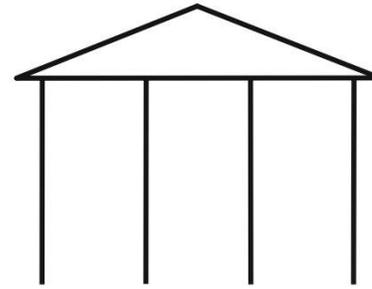


Типы организационных культур (подход Ч. Хэнди)

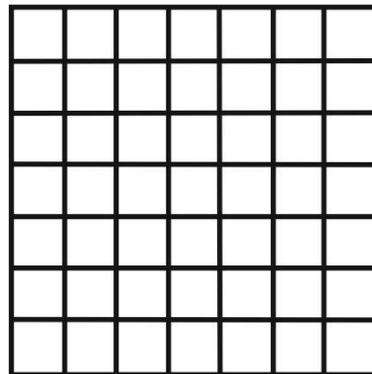
“Культура Зевса”



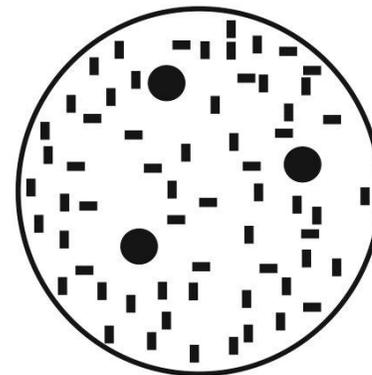
“Культура Аполлона”

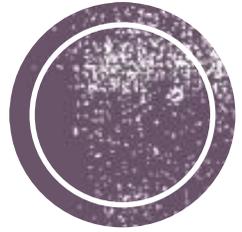


“Культура Афины”



“Культура Диониса”





4. Организационные патологии: понятие и классификация

Организационные патологии

- нарушение оптимального функционирования и развития организации, неспособность её элементов выполнять заданные функции
- причина устойчивого целенедостижения организаций



Типология организационных патологий (А. И. Пригожин)

Тип организационной патологии	Вид организационной патологии
I. Патологии в построении организаций	1. Господство структуры над функцией
	2. Автаркия подразделений
	3. Несовместимость личности с функцией
	4. Бюрократия
II. Патологии в организационных отношениях	1. Конфликт
	2. Неуправляемость
	3. Бессубъектность
	4. Преобладание личных отношений над служебными
	5. Рассеивание целей
	6. Клика
III. Патологии в управленческих решениях	1. Маятниковые решения
	2. Дублирование организационного порядка
	3. Игнорирование организационного порядка
	4. Разрыв между решениями и их реализацией
	5. Стагнация
	6. Подавление развития функционированием
	7. Демотивирующий стиль руководства
	8. Инверсия

