



Тема 5 – Организация и управление

5.1 Система управления организацией.

5.2 Задачи управления современной деловой организацией.

5.3 Организационные структуры управления.

5.1 Система управления организацией.

- **Управляющая часть**
- (административно-управленческий аппарат)
- **Управляемая часть** (производственные и функциональные подразделения)

5.2 Задачи управления современной деловой организацией.

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 (разработка системы мотиваций, борьба с конфликтными ситуациями, контроль деятельности членов организации и групп)

контакты с внешними организациями, ведение переговоров, маркетинговая и рекламная деятельность

инновационная деятельность

контроль за исполнением решений, коррекция деятельности в зависимости от изменения условий

Направление социально-психологического управления

Теория выбора руководителей

Второй принцип: имеются люди

Первый принцип: определенная часть персонала не любит организовывать свой труд

которые обладают инициативой, большим творческим потенциалом, с сильно развитым чувством

Теория реализации целей

- в коллективе есть люди, которые могут хорошо работать только в том случае, если поставленные руководителем цели будут достигаться
- руководитель должен выбирать для таких людей быстро выполняемые задания и постоянно уведомлять их о пользе выполняемой ими работы.

Теория потребностей

- стимулирование деятельности человека путем удовлетворения его потребностей и интересов

Теория справедливости

- субъективное ожидание каждым человеком поощрения за его работу, соразмерно по отношению к его коллегам.
- требует от руководителя учитывать пристальное внимание подчиненных к его действиям по отношению к другим работникам

Формы противоречия

Невосприимчиво**сть**

- реакция подчиненных на управляющее воздействие руководителя в случае

Поляризация

- характеризуется противоречивым подходом руководителя и исполнителя к средствам и

Столкновение

- характеризуется пониманием и поддержкой только части полученного задания

Антагонизм

- характеризуется неадекватным подходом руководителя и подчиненного к общей задаче

Конфликты

– критиковать только действия, а не личность;
– принимать компромиссы в решения;

- временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в результате некоторых возмущающих воздействий

грубым;
– вваливать на других свои ошибки; напускать на себя излишнюю

Правила предотвращения конфликтов:

- честно и открыто дискутировать,
- находить общие точки

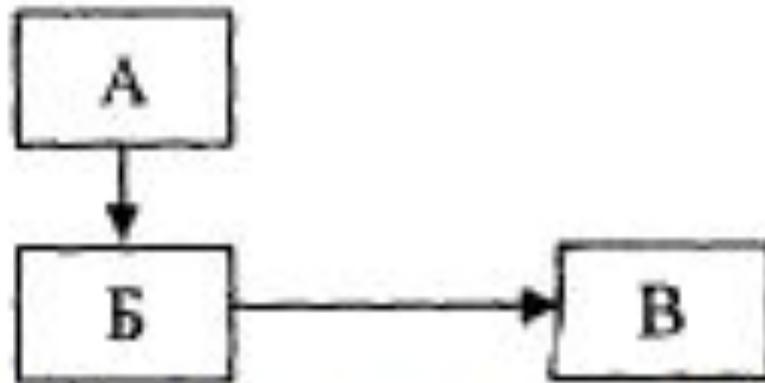
Правила создания конфликтов:

- настаивать на своей власти и исключительно

- 
- Принципы самоуправления
 - Первый принцип – сочетание управления и самоуправления
 - Второй принцип – вторичности
 - Третий принцип – мягкой регламентации

5.3 Организационные структуры управления.

- Структура управления - схематичное изображение связей звеньев или элементов системы управления организации представляет организационную структуру управления.



Организационная
структура управления

(специализация),
взаимосвязь и
соподчиненность
самостоятельных
управленческих
подразделений и
отдельных
должностей,
выполняющих

Звено управления

функции управления

- обособленное
подразделение со
строгими очерченными
функциями

Степень управления

- совокупность
звеньев,
находящихся на
определенном
уровне иерархии
управления

Департаментизация
(департаментализаци
я)

- процесс
организационного
обособления
выполнения
отдельных работ

Формы связи

Горизонтальные связи

• связи координации и координации равноправных звеньев управления;

• основное предназначение – способствовать наиболее эффективному взаимодействию подразделений

Вертикальные связи

• субординационные, иерархические связи;

• служат каналами передачи распорядительной и отчетной информации по всему кругу вопросов;

Линейные связи

• руководитель реализует свои властные полномочия и осуществляет связи подчинения в прямом пределах

Функциональные связи

• реализация определенной функции управления;

• носят совещательный, рекомендательный

Уровни структуры

- макроуровень
 - мультиорганизации фокального типа внутри организации как целого
- мезоуровень
 - относительно автономные организационные образования
- микроуровень
 - группы участников организации, самые ее мелкие структурные подразделения

Общие характеристики организации

- Размер организации
- Сложность или дифференциация
- Формализация
- Контроль
- Административный компонент
- Бюрократизация
- Централизация
- Уровни власти

Структуры управления

Иерархические организационные структуры

- формальные, механистические, бюрократические, классические, традиционные.
- жесткая иерархия власти в организации, формализация используемых правил и процедур, централизованное принятие решений, узко определенная ответственность в деятельности.

Адаптивные организационные структуры

- органические, гибкие.
- размытость иерархии управления, гибкость структуры власти, слабое или умеренное использование формальных правил и процедур, децентрализация принятия решений, широко определяемая

Линейная структура

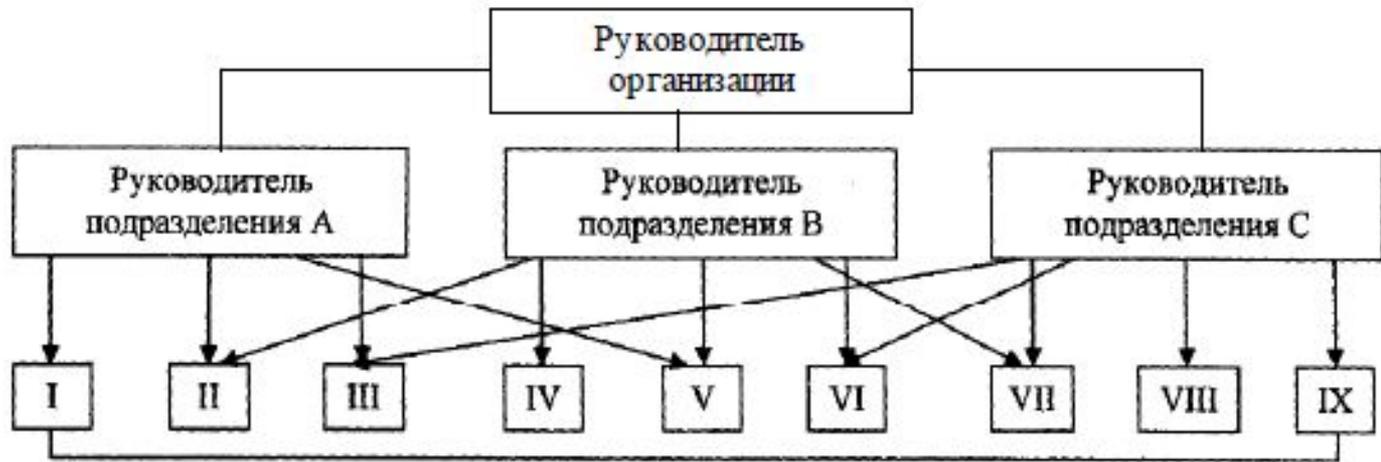


Достоинства

- единство распорядительства, простота и четкость подчинения;
- полная ответственность руководителя за результаты деятельности подчиненных ему подразделений;
- большая информационная перегрузка руководителя;
- согласованность действий исполнителей.

Недостатки

Функциональная структура управления



Исполнители в производственных подразделениях

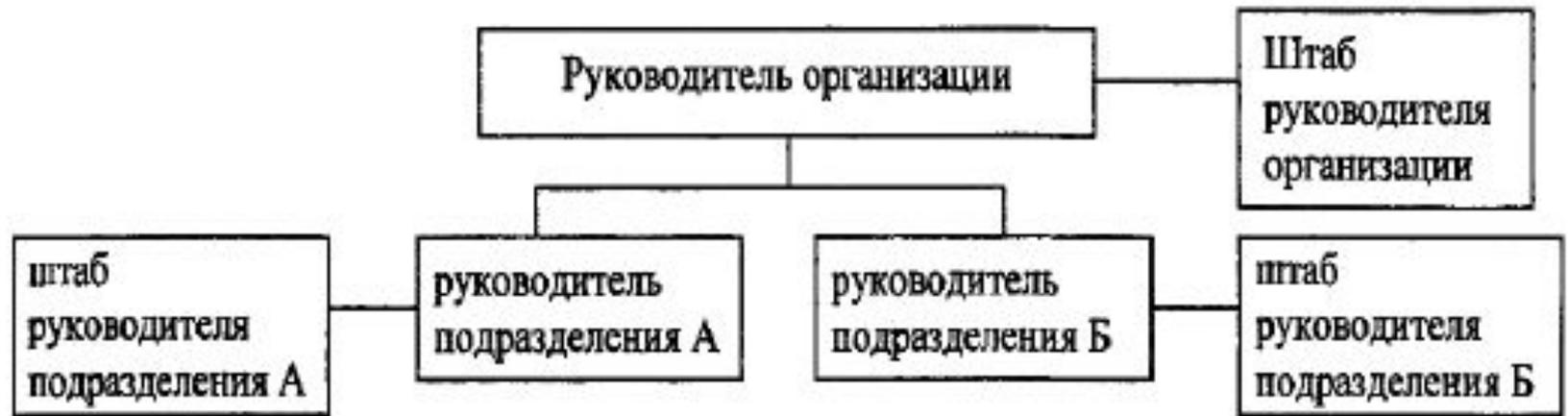
Достоинства

- высокая компетентность специалистов, отвечающих за выполнение конкретных функций;
- специализация подразделений на выполнении определенного вида управленческой деятельности, ликвидация дублирования в выполнении задач управления отдельными службами.

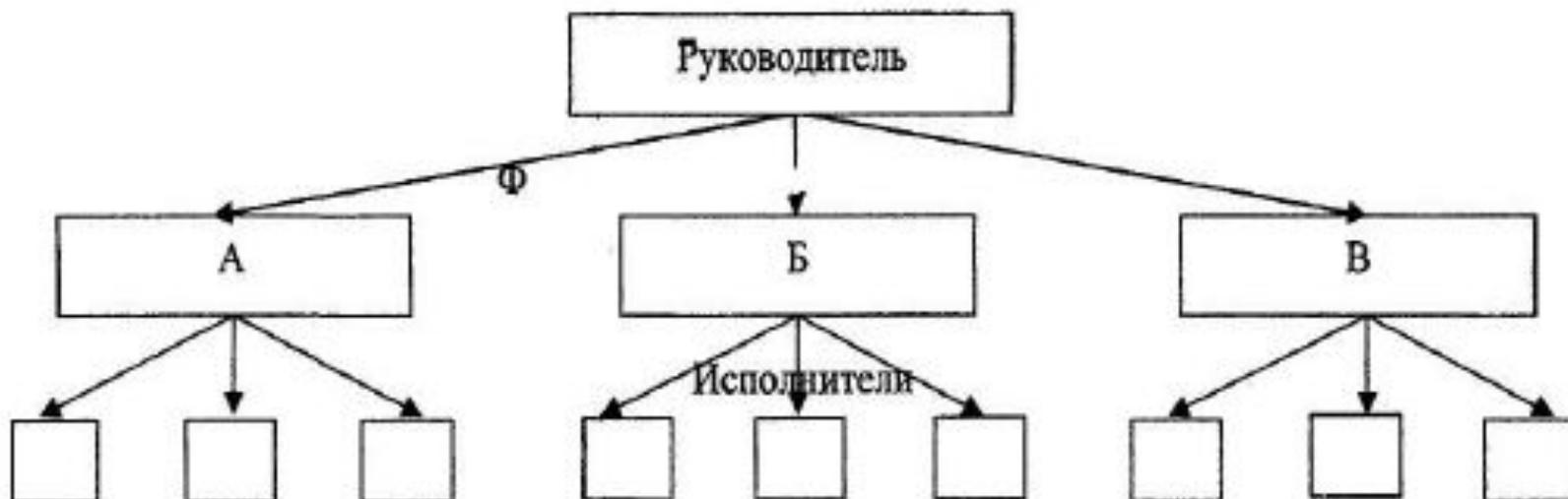
Недостатки

- нарушение принципа единоначалия;
- длительная процедура принятия решения;
- трудности

Линейно-штабная структура управления



Линейно-функциональная структура



Дивизиональные структуры

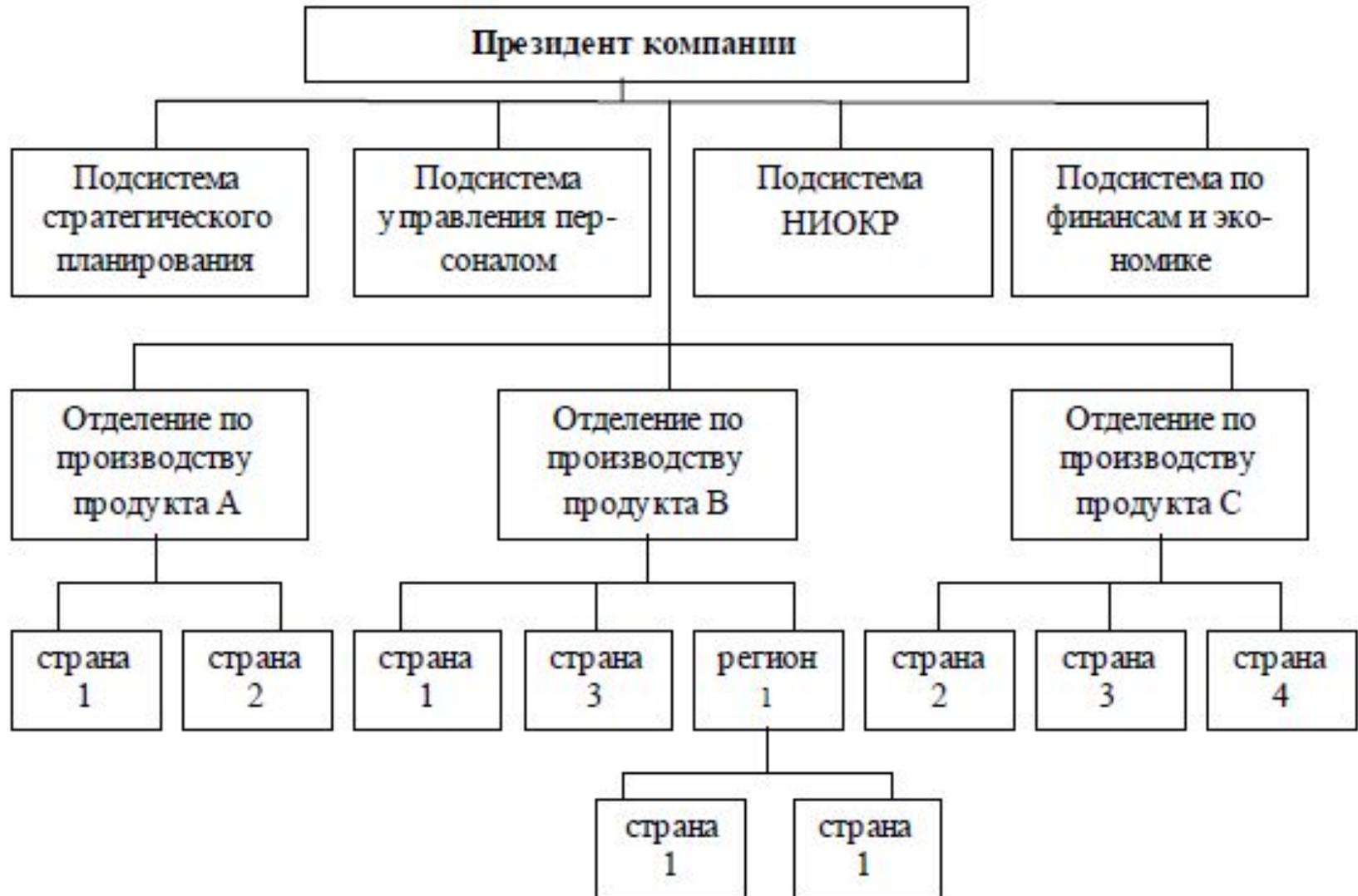
- Дивизионально-продуктовая структура



Региональная дивизиональная структура



Глобальноориентированная продуктовая (товарная) структура



Глобальноориентированная региональная структура



Адаптивные структуры управления

- Признаки

- способность сравнительно легко менять свою форму, приспосабливаться к изменяющимся условиям
- ориентация на ускоренную реализацию сложных проектов, комплексных программ, решение сложных проблем
- ограниченное действие во времени, т. е. формирование на период решения проблемы, выполнения проекта, программы
- создание временных органов управления

Проектные структуры



Матричная структура

