

УДК 658.1

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТИПА ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Стригунова П.Е., студент гр. ОУб-162, 2 курс

Научный руководитель: Моисеева Е.И.,

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева г. Кемерово

На современном этапе формирования организации своего предприятия очень важно выбрать правильную тактику управления и взаимодействия организации с внешней средой.

На практике для того, чтобы различить насколько адаптивна организация к изменениям внешней среды, выделяют два типа: «Механический тип организации», который «будто говорит сам за себя», что организация подобна механизму, где всё четко и ясно выполняется по плану. Полной противоположностью «Механическому» является «Органический» тип организации. Термин «Органический» как бы придает организации качество живого организма [1]. Механический подход или его ещё называют «Иерархический» характеризуется относительно централизованным принятием решений, то есть осуществляется только руководством организации, поэтому подчиненные не ощущают свободы в обсуждении рабочих проблем с руководителем, который, в свою очередь, не принимает и не интересуется идеями и мыслями своих подчиненных. Вся информация, которую даёт руководитель поступает строго сверху вниз и имеет свойство искажаться. Работники в таком типе организации не имеют «позитивной» мотивации и настроения. Их мотивация ограничивается в рамках экономических мотивов при наличии чувства страха в опасении санкций. Контроль осуществляется централизованный и делается акцент на фиксирование ошибок и виновных в них. С такими характеристиками организация может осуществлять эффективную деятельность в условиях, когда будет использована рутинная технология, которая имеет несложное и нединамичное внешнее окружение.

Немецкий социолог и экономист М.Вебер первый ввёл понятие «Бюрократия» как организация оно возникло в XX веке и первый продемонстрировал достоинства бюрократии как системы управления. Он предложил понимать под ней рациональную работу учреждений, в которой каждый элемент работает максимально эффективно. Поэтому многие специалисты считают «Механический» тип организации синонимом веберовской бюрократической организации [1].

«Органический» подход к проектированию организации включает в себя доверие между руководителем и подчиненными по различным вопросам

в управлении. Подчинённые могут свободно поделиться рабочими проблемами с руководителем и быть уверенными, что руководитель выслушает их и по возможности предпримет меры или окажет словесную помощь. Мотивация для работников включает полный диапазон мотивов через методы участия. Информация в данном типе не подвержена искажению, так как она поступает свободно в организации – вниз, вверх и по горизонтали. Для постановки цели осуществляется групповое участие в определении стратегических целей. Главной отличительной чертой органического подхода является то, что контроль распределён по организации и акцент делается на самоконтроль и решение проблем самостоятельно. Этот подход является эффективным только в условиях, когда в организации используется не рутинная технология. При принятии решений руководство может обойтись одной фразой «Делайте то, что вы считаете необходимым, чтобы выполнить работу» [1].

При принятии решений «Какой подход является более эффективным» нельзя говорить однозначно, потому что не для каждой организации подойдёт «органический» или «механический» подход.

Например, в известной компании по производству машин «Ford» главный мастер в сборочном цехе описывает свою работу: «Весь мой рабочий день расписан по минутам. Я проверяю различные конвейерные узлы и каждый час обхожу свою линию. Примерно в 6:30 утра я прохожу по всей цепочке, чтобы проверить присутствие подчиненных на рабочих местах. В 7 часов подхожу к конечному звену технологической линии. Сам проверяю качество окраски, выявляю все царапины и дефекты. Около 10 собираю бригадиров. Я должен быть уверен, что все они исправно выполняют свои обязанности. Около двух часов дня мы заканчиваем работу. Зарплата выдается во пятницам, и все хотят побыстрее разойтись по домам. Мне приходится удерживать рабочих до конца смены. Я никому не могу позволить уйти раньше времени. У нас не должно быть никаких проколов» [2]. Это наглядный пример «Механического» типа организации, потому что это рутинное производство, за которым требуется жёсткий контроль, если, например, инженер-разработчик не стоит за чертежной доской, значит, он не делает работу, за которую он должен получать заработную плату. Руководители не могут доверять подчиненным, потому что работники наглядно не демонстрируют выполнение заданий.

Наглядным примером эффективного применения органического подхода является организация производства электронной техники. Специалисты признают, что технология электронного производства меняется практически каждую неделю, к тому же ее меньшими темпами меняется внешняя среда, сложность которой ни у кого не вызывает сомнений. Для того, чтобы выбрать тип организации, необходимо, чтобы преобладало наличие определённых факторов: региональные, социальные, экономические и политические условия, экологические и др.

Рассмотрим какой тип организации преобладает в Кузбассе. Кузбасс является одним из самых крупных угольных месторождений мира, расположен на юге Западной Сибири. В основном преобладают промышленные отрасли, например, такие как : ООО «Химпром», ОАО « ТРМЗ» , ООО «Горно-техническая компания». Так же есть предприятия легкой промышленности.

Предприятие СДС «Азот» является одним из крупнейших производителей азотных удобрений, на территории которого находятся более 20 цехов. Предприятие является особо опасным, поэтому техника безопасности выше всего. Значит ни в коем случае нельзя руководителям употреблять фразу «Делайте то, что вы считаете необходимым, чтобы выполнить работу». Нужна чёткая система контроля, главный руководитель должен чётко давать указания на выполнения каких-либо работ. Работники не должны чувствовать свободу действий в работе. Поэтому на предприятиях такого вида преобладает «Механический» тип организации.

Примером в Кузбассе « Органического» типа организации является компания «GoodLine» - оператор связи Кузбасса. В компании важна самореализация и самоотдача, здесь контроль распределён по организации, но акцент делается на самоконтроль. Приветствуется доброжелательная работа с клиентами , от этого возможно зависит заработок работников. Привлечение клиентов тоже относится к обязанностям работников. А так же возможен спектр предложений своих идей в головной офис.

В современной экономике и инновационных технологиях будет расти число компаний , в которых преобладает «Органический» тип, где будет приветствоваться участие, инициативность ,творчество, знания и т.д.

#### Список литературы:

1.Виханский О.С. Менеджмент 4-е издание [Текст]/ О.С. Виханский, А.И. Наумов.-Москва: Экономистъ, 2006.- 363 с.

2.Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации [Текст]/ Г. Минцберг.- Санкт- Петербург: Издательский дом «Питер», 2004.