ШУ „Епископ Константин Преславски”

КУРСОВА РАБОТА

по Организационен мениджмънт

на тема:

ДИАГНОСТИКА НА УЧИЛИЩНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ: УСТАНОВЯВАНЕТО НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА ИЗСЛЕДВАНОТО УЧИЛИЩЕ

Изготвили: **Проверил:**

2014, Варна

УВОД

Училището като социална организация е отворена система и осъществява непрекъснат материален, дейностен и информационен обмен със заобикалящата социална среда. Нещо повече, в зависимост от спецификата на външната среда, с която си взаимодейства организациите и училището в частност "могат да развият различни структурни особености". Така организации, имащи структури адекватни на изискванията на външната среда са по-ефективни в сравнение с тези, чиито структури не са съобразени със средата. Ето защо е особено важно училището като организация да отделя особено внимание на взаимодействието със социалното обкръжение и способността си да се адаптира към постоянно изменящата се външна среда.

Формалните организации включват наличието на три категории, които се изразяват в: повече от 1 човек; обща работа; общи цели.

Организацията преобразува ресурсите във вид на материали, продукти, технологии, хора, информация в желано крайно състояние.Всяка организация взаимодейства с външната среда, за да получи ресурси и да намери потребители на продукта си.

Зависимостта от външната среда постоянно се променя и се намира извън контрола на ръководството.

Организацията осъществява хоризонтално управление на труда, разчленява цялата работа на съставните и части и създава отдели и подразделения, които се разбиват на по-малки единици.

Има тясна зависимост при взаимодействието между човек и организация.Доминират два подхода при избор на хора за работа в организацията:

1. Човек се подбира да изпълнява определена функция /работа/.
2. Работата или функцията се подбират за определен човек.

Съществуват вечни проблеми "човек – организация". Човекът се стреми към сигурност, по-високо заплащане, добра кариера.Работодателят изисква от човека да има по-висока квалификация, да получава пари според възможностите и да работи повече отколкото са неговите изисквания.Тези интереси никога не съвпадат.Така идват конфликтите: лоялност – нелоялност;отчуждение – приобщаване;активност – пасивност;