

...

Sunt cunoscute astăzi o diversitate largă de sisteme de organizare, în entități de la cele mai simple până la cele mai complexe (de la asociații familiale la corporații sau concerne). Indiferent de mărimea acestora, vom folosi o singură formă de reprezentare a lor, aceea de organizație. Există însă autori în domeniu care diferențiază însă, organizația de firmă sau întreprindere.

Astfel forma este definită ca fiind o entitate cu propriul său domeniu strategic, care cuprinde aspectele economice și tehnice care influențează dimensiunea ofertei de produse, gradul de penetrare al pieței, nivelul de know-how, competențele deținute, necesare sau acumulate de-a lungul activității.

Totodată, întreprinderea reprezintă o reuniune de firme și organizații autonome, iar organizația este entitatea care cuprinde structura umană cu aspectele socio-psihologice, cu o cultură proprie reprezentată de valori, credințe, așteptări, simboluri, având o structură proprie, care se referă la aspectele tangibile ale organizației, la politicile sale și la sistemele formale de conducere și control, precum și la structura ierarhică.

În literatura de specialitate¹⁶¹ organizațiile sunt invenții sociale destinate realizării unor scopuri comune prin efort de grup.

În viziunea noastră **organizația reprezintă un colectiv de oameni într-o structură proprie de organizare care lucrează împreună pentru realizarea unor obiective comune în scopul obținerii unui produs sau serviciu, destinate unui client.**

Oricare organizație, indiferent de mărimea ei are un dublu statut: acela de **furnizor** de produs și în același timp acela de **client**.

O altă formă de existență a organizației este aceea de companie, denumire care vine din limba franceză de la expresia „compagne”, cuvânt format din „com” care înseamnă împreună și „panis” care înseamnă pâine.

Cu alte cuvinte „compagne” înseamnă a lucra împreună și a împărți pâinea care rezultă din efortul combinat al oamenilor, iar această exprimare a companiei nu este departe de ceea ce am exprimat anterior prin forma generalizată a conceptului de organizație.

1.1.2 Organizația ca sistem. Modelul generalizat al sistemului organizație

Orice organizație poate fi abordată din punct de vedere **sistemic**, adică putem identifica mărimile caracteristice proprii sistemului: **mărimi de intrare, mărimi de stare și mărimi de ieșire**.

Modelul generalizat al sistemului organizație este ilustrat în figura 1.1¹⁶².

Mărimile de intrare sunt supuse unui proces de transformare specific fiecărei organizații (know-how-ul organizației) și care în timp se transformă în valori cunoscute sub numele de mărimi de stare, având la bază mecanisme și legi ce țin sub control procesul.

Mărimile de intrare reprezintă în general valoarea adăugată înglobată în produs ce poate fi tangibil sau intangibil.

¹⁶¹ Nicolescu, O., Plumb, I., Vasilescu, I., Verboncu, I., (coordonatori) *Abordări moderne în managementul și economia organizației*, pag. XX, Editura Economică, București, 2004.

¹⁶² Oprean, C., Țițu, M. *Managementul calității în economia și organizației bazate pe cunoștințe*, pag. XX, Editura AGIR, București, 2008;

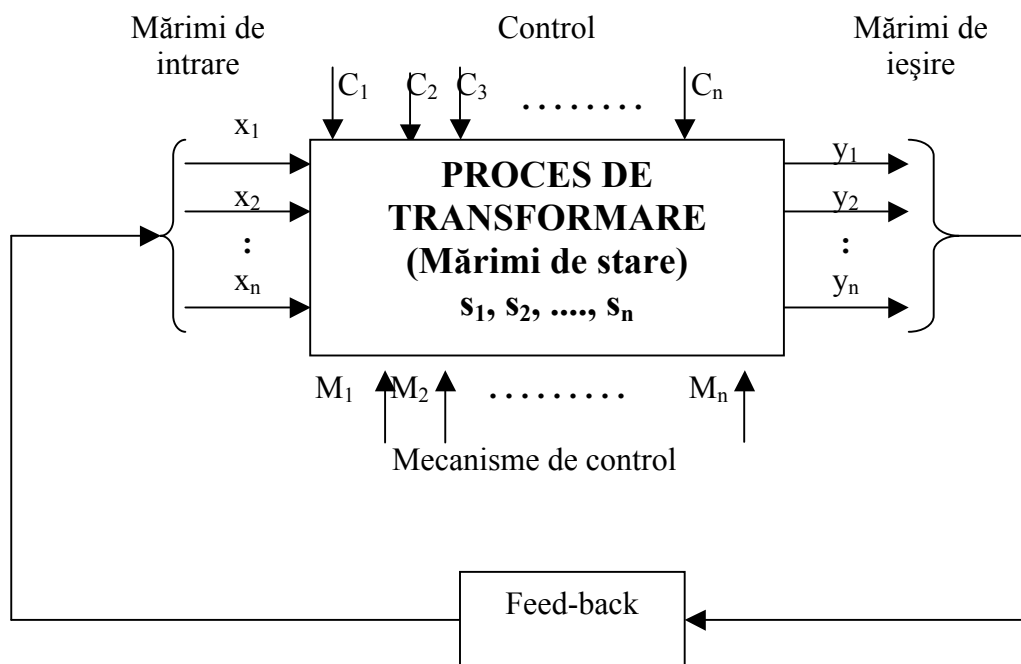


Fig. 1.1 Modelul generalizat al sistemului organizație

Sursa: Oprean, C., Țițu, M. *Managementul calității în economia și organizației bazate pe cunoștințe*, pag. XX, Editura AGIR, București, 2008

Din punct de vedere matematic există o relație de tipul:

$$\begin{aligned} y &= f(x, s); \\ B &= \varphi(x) \end{aligned} \quad (1.1)$$

în care:

y_i reprezintă mărimile de ieșire;

x_i – mărimile de intrare;

s_i – mărimile de stare.

Un model generalizat a sistemului organizație cu identificarea mărimilor de intrare, stare, și ieșire, a sistemului de control și mecanismelor specifice se prezintă în figura 1.2 ¹⁶³.

Organizațiile se diferențiază între ele prin cunoștințele de care dispun (know-how) și le folosesc pentru a produce ceva care are valoare pe piață. Organizația transformă o resursă din exterior și cunoștințele, în rezultate exterioare ce reprezintă o valoare economică. În cadrul fiecărei organizații trebuie să descoperim relația și interacțiunea dintre resurse și rezultate, eforturi și realizări, venituri și costuri.

¹⁶³ Țițu, M., Oprean, C. *Managementul strategic*, pag. XX, Editura Universității din Pitești, Pitești, 2007.

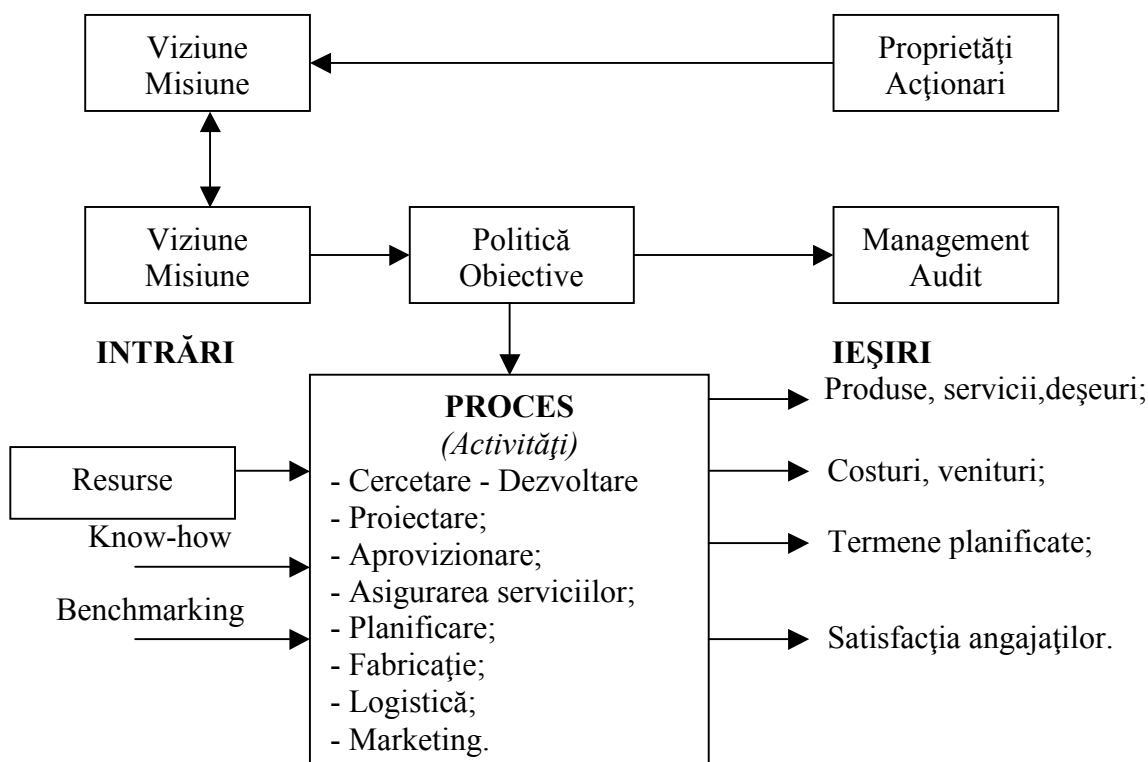


Fig. 1.2 Modelul generalizat explicit al sistemului organizație

Sursa: Țițu, M., Oprean, C. *Managementul strategic*, pag. XX, Editura Universității din Pitești, Pitești, 2007.

Cele trei dimensiuni ale rezultatelor organizației sunt:

- produsul;
- piața;
- canalele de distribuție.

Un produs nu există, economic vorbind, decât în cadrul unei piețe, piață pe care acesta este adus prin intermediul unui canal de distribuție.

Cunoștințele (know-how-ul) reprezintă resursa de bază a organizației. Cunoștințele reprezintă mai mult decât o tehnologie (o aplicație a științelor exacte) care constituie o formă a cunoașterii.

Tabelul 6.1
Caracteristicile antagoniste ale teoriilor x și y
în domeniul motivării personalului

Sursa: Oprean, C., Țițu, M. *Managementul calității în economia și organizației bazate pe cunoștințe*, pag. XX, Editura AGIR, București, 2008

Nr. crt.	Caracteristicile „teoriei X”	Caracteristicile „teoriei Y”
1.	Utilizarea preponderentă a muncii în acord, ca stimulent pentru respectarea caracteristicilor sau standardelor de calitate	Accent mai redus pe munca în acord; utilizarea mai extinsă a conducerii prin supraveghere
2.	Accentul pe sistemul de penalizări la salarii sau pe măsurile disciplinare pentru nerealizarea calității	Accentul pe identificarea unor posibilități de îmbunătățire a calității
3.	Controlul instrumentelor de verificare, în principal, de către personalul de inspecție	Controlul instrumentelor de verificare, în principal de către personalul de execuție

Nr. crt.	Caracteristicile „teoriei X”	Caracteristicile „teoriei Y”
4.	Verificarea corectitudinii reglajelor, în principal, de către inspectorii mobili	Verificarea corectitudinii reglajelor, în principal, de către operatori și reglatori
5.	Oprirea mașinilor de către inspectorii mobili, în cazul constatării unor produse defecte	Oprirea mașinilor de către lucrători, în cazul constatării unor produse
6.	Folosirea pe scară largă a aprobărilor pe baza inspecției, pentru plata salariilor, pentru mișcarea materialelor, etc.	Folosirea în mică măsură a aprobărilor pe baza inspecției
7.	Dezbateri la locul de muncă cu privire la răspunderea pentru oprirea mașinilor	Dezbateri la locul de muncă privind interpretarea specificațiilor
8.	Relații încordate, autoritare, între inspectorii și lucrători	Relații de colaborare între inspectorii și lucrători
9.	Criticile conducerii de vârf, pentru pierderile din cauza rebuturilor, sunt adresate inspecției și producției	Aceste critici sunt adresate producției
10.	Lucrătorii nu manifestă o dorință vădită privind desfășurarea unei activități de calitate	Lucrătorii manifestă în mod evident dorința de a desfășura o activitate de calitate
11.	Lucrătorii nu sunt considerați, de regulă, ca reprezentând o sursă potențială de idei pentru îmbunătățirea calității	Lucrătorii sunt consultați frecvent pentru a identifica posibilități de perfecționare a activității