Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones

Tamaño de la Organización

Se vuelve con la revisión del crecimiento y las ventajas por que tienen organizaciones pequeñas/grandes y la necesidad de ser más grandes

Por lo que

Todas las empresas se enfrentan por crecer con el fin de ganar economías de escala, aumentar su participación en el mercado global, diseñar sus nuevas tecnologías y controlar los recursos estratégicos

Ya que

Se tiene la idea de que una empresa debe crecer, si deja de crecer significa estancarse

Dilemas del tamaño

Grande

Son necesarios considerables recursos y economías de escala para que muchas organizaciones compitan a nivel global

Se sabe que

Los grandes empresas son estandarizadas, a menudo que mecánicas, burocratizadas y inflexibles

Pequeño

La pequeña escala puede proporcionar ventajas significativas en términos de una mayor eficiencia y las necesidades del cliente

Ya que cuenta

Con una estructura plana y orgánica y un sistema administrativo de flujo fluido que es altamente empresarial y de colaboración

Parámetros para medir el tamaño de la organización

La capacidad física

Equipos e instalaciones y la cantidad de actividades relacionadas con los procesos productivos

La complejidad de los productos y servicios

Diversos y producción de la organización

Los recursos disponibles

Capacidad financiera, activos

El número de trabajadores

Este es el más utilizado por su facilidad para cuantificación de los datos y su disponibilidad

Se considera los siguientes tamaños

- Por un criterio arbitrario
- Vinculación con la estructura organizativa

Ciclo de vida de la organización

La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los valores administrativos significativos están ligados a diferentes etapas. Y todo lo larga de una vida que tiene un ciclo de vida

Etapas

Emprendedora

Cuando una organización nace, creación de un producto o servicio y se pulsiones por el mercado

Por

Fundadores que son personas emprendedores y deciden hacer sus sueños a ser una realidad de producción y marketing

Llevando a qué lo

Organización no informal y no burocrática, las personas son bridges y el control se basa en la supervisión personal de los propietarios

Características

- La organización es pequeña, no es burocrática y es de una sola persona
- La dirección generalmente proporciona la estructura y el sistema de control
- La energía está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio

Colectividad

Se delegan un problema liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección clara

Así

Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se diferencia los puestos y una estructura de responsabilidad

En esta etapa

Los empleados que la misma organización y pasan muchas horas buscando a que la organización tenga éxito

Los creativos se sienten parte de una colectividad

Características

- Etapa de la juventud
- El crecimiento es rápido y los empleados se sienten entusiasmados y comprometidos
- Así de informal

Formalización

Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control

Así

- La comunicación es menos frecuente y más formal.
- Los altos mandos se comunican a empleados por apectos como "a estrategia y la planeación.

Características

- Está entrando en una etapa de madurez, surgen las preocupaciones burocráticas y el énfasis propio de políticas de datos, formatos y los procedimientos y establece una jerarquía clara y bien delegada
- Las metas principales son la estabilidad interna y la expansión del mercado

Elaboración

Los jefeses desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas y trabajar juntos

Es así cuando

- La burocracia tal vez ha llegado a su límite
- Los jefeses aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia, sin tomarse a dito

Características

- La organización no maduro es grande y burocrática, con sistemas de control, reglas y procedimientos
- La estructura y la resolución organizacionales son elaborados

Burocracia y control de las organizaciones

Qué es la burocracia

Es un método de organización de ciertas presidentemas que tienen como objetivo la eficiencia y la eficacia a partir de las responsabilidades y del trabajo, así como por un control administrativo de los mismos

Los niveles y los procedimientos estándar permiten que las actividades organizacionales se desempeñarán de forma ordenada y sistemática

Características

- Los procedimientos son divididos en pasos diferentes, cada uno de los cuales a realizado en dicho nacion antes que otra, mientras dentro dentro de una jerarquía organizacional
- Cada uno debe cumplir con una serie de requisitos o reglas, para poder avanzar hacia el siguiente paso

Control burocrático

Depende del poder de la autoridad, conida de reglas, procedimientos, supervisión directa y el control de actividades y ejecución del poder.

Esta relaciones para que los miembros de la organización tengan clara las características/actividades que tienen que cumplir en su puesto de trabajo.

Para que un control burocrático de resultado, los gerentes deben tener la autoridad para mantener el control sobre la organización

Estrategias de control organizacional

Control de mercado

- Establecer metas de consumo
- Su información a través de mercado es de la información de precios, que es la información que se ve en los precios
- Reduce costos y se ahorra tiempo a la hora de evitar errores.
- Se basa en la información de los precios
- Reduce costos más baratos
- Ayuda a la toma de decisiones
- Facilita la delegación y el trabajo en equipo.

Conformar el cumplimiento efectivo de los objetivos (que proyectan en alcanzar la meta) y especificar de la condiciones, que se necesitan para que los empleados puedan cumplir con estos las características esenciales de los bienes o servicios que se ofrecen

Confiamos de la oferta y la demanda, interactuando de manera impersonal y sin tener en cuenta los aspectos políticos, sin necesidades y ajustadas de costos.

Los mercados son los que ajustan las necesidades y a los productos que los satisfagan.

- Incluye mercados rus rusos

Control de clan

Los comportamientos de los empleados se regular por los valores, las normas, las creencias y las características o aspectos de la cultura de la organización que encuentrenlos

Control de los empleados o miembros de una organización a través de la cultura, los valores, las normas, las creencias, las normas culturales, en lugar de procedimientos de control burocráticos o mecanismos de control de mercado. Las estrategias de control del clan permiten a los empleados en alto nivel de autoridad, que puedan controlar a los empleados en alto y especialmente de comportamiento para producir los resultados estratégicos deseados.