

**A 3.3. Platforma educationala online pentru sprijin
Resurse pentru dezvoltarea unui management instituțional
antreprenorial de calitate în școli defavorizate**

STRUCTURILE BIROCRATICE





Noțiuni introductive

Organizația este un sistem structurat, de interacțiune a oamenilor în scopul realizării unor obiective comune. Aceasta reprezintă calea prin care comportamentul uman devine conform cu ordinea socială.

După gradul de formalizare, structurile organizatorice pot fi:



Cele două structuri se regăsesc simultan în cadrul organizațiilor.

Noțiuni introductive

Structura organizatorică formală are drept caracteristică faptul că se constituie ca efect a unor legi, norme, reguli prevăzute într-un document organizatoric intern, principii și se aplică prin documente oficiale (acte normative, organigramă, regulamente interne, proceduri operaționale etc.).



Structura organizatorică informală se compune din grupe de salariați între care se stabilesc relații spontane și flexibile. Natura motivelor care determina crearea unor grupuri nonformale și relațiile dintre persoane nu sunt foarte clare, adesea apar spontan și nu sunt precizate într-un document organizatoric.



Asemănări ale celor două tipuri de structuri

- Se constituie în cadrul aceleiași organizații, elementul uman fiind același
 - Servesc realizării unor obiective
 - Au un caracter dinamic, vizând modificarea în timp a obiectivelor urmărite
 - Au un caracter general, regăsindu-se în fiecare organizație, indiferent de nivelul ierarhic, dimensiunea organizației sau apartenența la ramură
-

Deosebirile dintre structura organizatorică formală și cea informală

Principalele deosebiri dintre structura organizatorică formală și cea informală

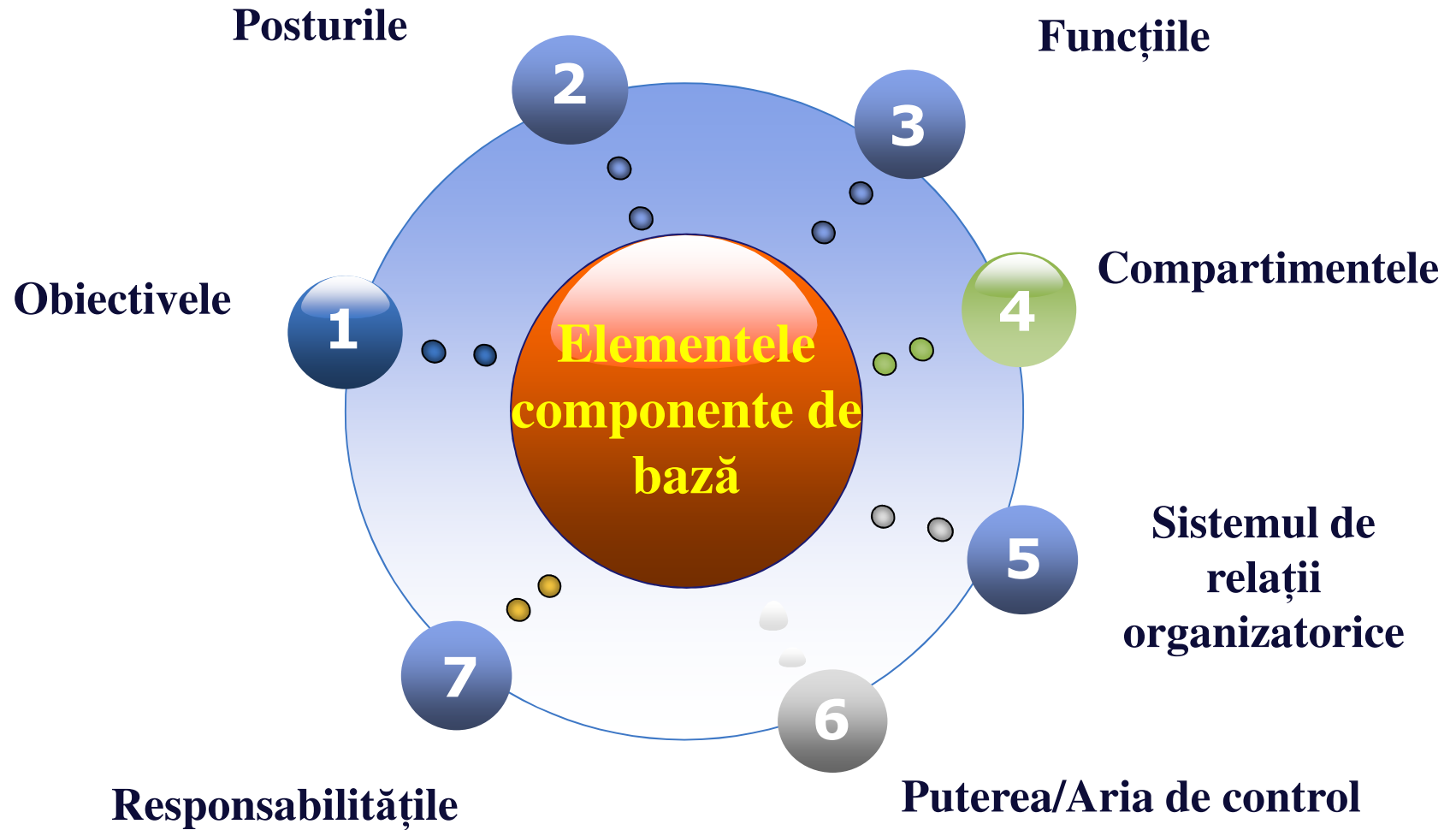
Structura organizatorică formală

1. Se referă la poziții oficiale în termenii autorității și responsabilității
2. Puterea formală este instituțională
3. Puterea formală este dată de manageri
4. Organizația formală este controlată de management
5. Grupurile formale sunt stabile și relativ inflexibile

Structura organizatorică informală

1. Privește oamenii și relațiile dintre ei
2. Puterea informală este personală.
3. Puterea informală este dată de membrii grupului, fiind un subiect al sentimentelor oamenilor
4. Organizația informală nu poate fi controlată de management în aceeași măsură ca organizația formală
5. Grupurile informale sunt instabile și tind să rămână de mici dimensiuni, în scopul de a se păstra în limitele relațiilor personale

Structura organizatorică formală





Elemente ale structurii organizatorice

❖ Rezultatul structurării organizației va fi determinat de numărul, forma, importanța și locul pe care aceste elemente le ocupă.

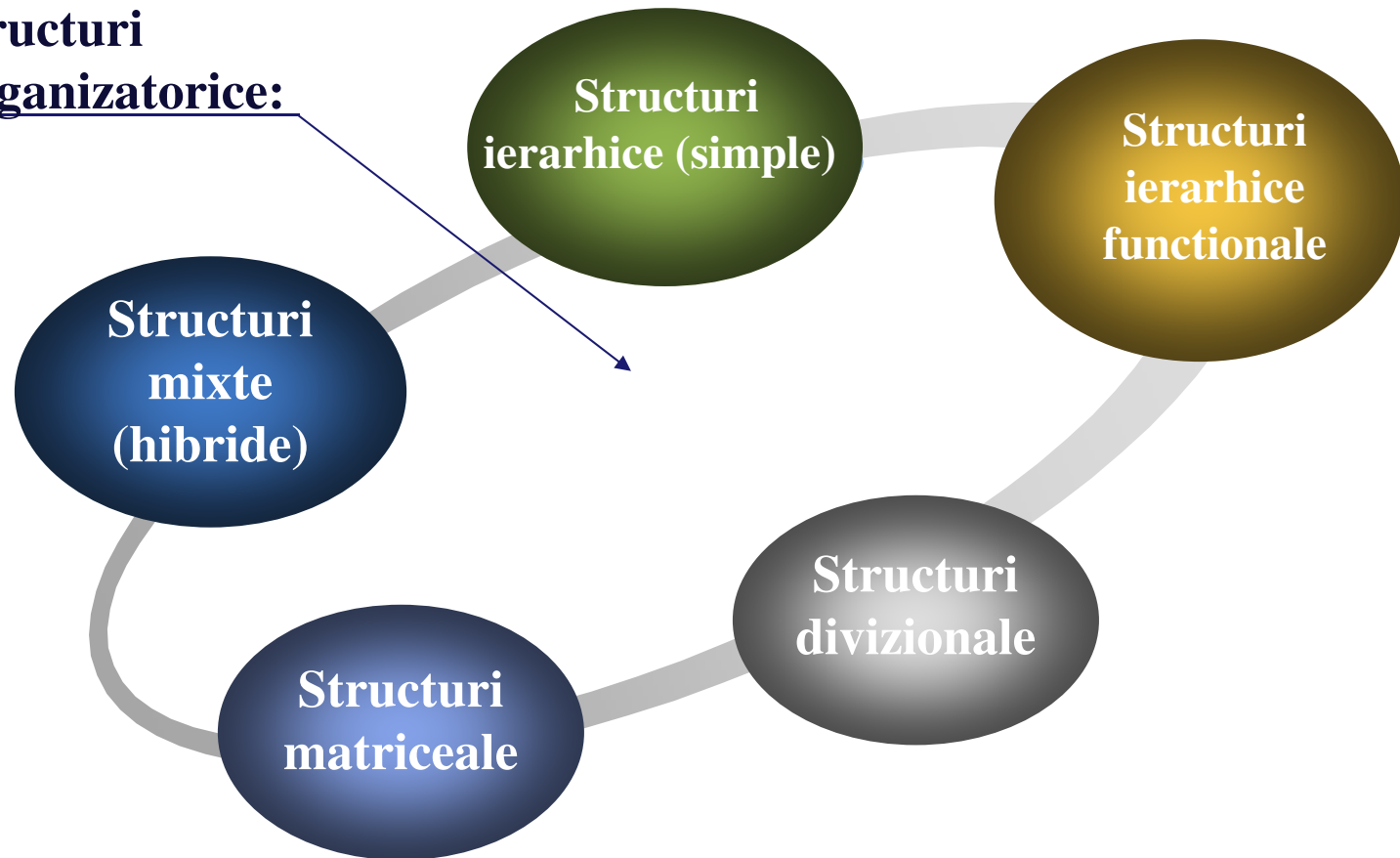
a) **Postul** este elementul primar al structurii organizatorice, fiind definit prin ansamblul sarcinilor, competențelor și responsabilităților care revin unei persoane în mod organizat și permanent la un anumit loc de muncă.

b) **Funcția** este o noțiune mai largă postului și exprimă competențele, autoritatea și responsabilitatea care sunt comune ca sferă de cuprindere pentru posturi cu sarcini identice sau similare. În funcție de întinderea competențelor și responsabilităților, acestea pot fi **de conducere (manageriale)** sau **de execuție**.

c) **Aria de control** reprezintă numărul de persoane care pot fi coordonate nemijlocit, în mod eficient, de un manager.

Clasificarea structurilor organizatorice formale

Tipuri de structuri organizatorice:



Criteriile principale de delimitare a structurilor organizatorice constau în maniera de compartimentare, natura relațiilor organizatorice, raporturile centralizare-descentralizare.

Teoria sociologul german Max Weber despre organizație



Karl Emil Maximilian "Max" Weber (1864-1920)

Organizațiile, spunea Weber, sunt modalități de coordonare ale activităților umane în mod stabil, în timp și spațiu. Urmărind un asemenea scop, Weber a descris **trei tipuri "dure" standard de organizații:**

- Organizație **orientată pe lider** (de tip charismatic)
 - Organizație **patriarhală**
 - Organizație **birocratică** - de tip rațional, legal
-



Organizația birocratică

O organizație tipică pentru organizația de tip formal este organizația birocratică.

Termenul de **birocrație** a fost pentru prima dată utilizat de **Monsenior de Gournay** pe la 1745. Acesta provine de la francezul “bureau” și grecescul “kratos”.

Înțelesul inițial era acela de “**reguli ale celor de la birou**”, adică ale oficialilor.

În secolul al XIX-lea, **Honoré de Balzac** (1799 – 1850) a definit foarte plastic birocrația, ca reprezentând “*puterea uriașilor în mâna pigmeilor*”. În mare măsură, acesta este sensul cu care birocrația se identifică și în zilele noastre.



Organizația birocratică

Organizația birocratică are ca **temei de funcționare raționalitatea, eficiența și legalitatea.**

Rațională

pentru că operează cu mijloace construite în concordanță cu obiectivele urmărite.

Legală

pentru că autoritatea este definită și decurge dintr-un sistem de reguli și proceduri care precizează poziția fiecăruia în organizație.

Eficientă

pentru că presupune precizie, eliminarea risipei de resurse umane și materiale.



Caracteristici ale birocrăției în viziunea lui Weber

Elementele cele mai importante ale structurii formale ale birocrăției, în viziunea lui Weber - pietre de temelie ale oricărei birocrății funcționale:

1

Diviziunea muncii

Presupune împărțirea rațională a muncii, în unități care pot fi asumate de indivizi sau grupuri de indivizi cu competență în rezolvarea sarcinilor respective.

2

Ordinea ierarhică

Separă superiorii de subordonați; pe baza acestei ierarhii este remunerată munca, este recunoscută autoritatea, se acordă privilegiile și promovările.

3

Regulile impersonale

Forța motrice a lumii birocratice. Alegerile birocrăților se limitează la scheme precise de comportament impuse de legi. Regulile birocratice acționează în sensul controlului subordonaților de către superiori, limitând astfel posibilitatea manifestării arbitrarului și a favoritismului personal.

Principiile care stau la baza funcționării organizației birocratice

Din categoria acestor principii fac parte:

Deținerea unei funcții într-o instituție birocratică presupune vocație

Activitatea necesită totală dedicare a ocupanților funcțiilor oficiale

Funcționarea acestor instituții se bazează pe legi și regulamente

Autoritatea birocratică

Principiul ierarhiei

Administrarea instituțiilor birocratice este realizată cu ajutorul documentelor scrise

Separarea totală între cele două sfere: publică și privată

Ocuparea funcțiilor publice se face doar pe baza unei pregătiri de specialitate



Avantajele și dezavantajele birocrăției

Avantajele birocrăției:

- specializarea strictă - de aici rezultând eficiență, precizie și calitate în rezolvarea problemelor.
- imparțialitatea în relațiile interpersonale determină justetea actelor de decizie, promovează competența și valoarea și elimină orice subiectivism.

Dezavantajele birocrăției:

- procesul decizional este afectat de lanțul ierarhic și poate fi compromis prin modificarea informațiilor;
- dispersarea responsabilității;
- favorizează apariția de structuri informale care subminează structura formală;
- rigiditate excesivă;
- nu ia în considerare structura informală a organizației;
- favorizează tendința spre conformism și gândirea de grup;
- nu realizează valorificarea deplină a resurselor umane din cauza lipsei de încredere și a fricii de măsurile coercitive.



Efectele birocrăției în România

- România este recunoscută ca o țară în care birocrăția este prezentă în majoritatea domeniilor de activitate (sistemul sanitar, sistemul juridic, sistemul de învățământ etc.).
- Nu există în momentul de față nicio instituție publică românească în care să lipsească sistemul birocratic greoi, care se face resimțit în general în activitatea administrativă a acestora.
- În ceea ce privește relația cu mediul extern, sistemul birocratic din cadrul instituțiilor publice duce la o lipsă totală de cooperare între acestea și mediul extern (investitori, persoane fizice, persoane juridice, alte instituții ale statului).