

13^η
Έκδοση

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Bateman | Snell | Konopaske



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΖΙΟΛΑ

Διοίκηση Επιχειρήσεων

13η Έκδοση

Συγγραφείς: Bateman | Snell | Konopaske



Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Εισαγωγική Ρήση

Πάρτε την περιουσία μου – αφήστε μου όμως την επιχείρησή μου και σε πέντε χρόνια θα την έχω πάλι πίσω.

Alfred P. Sloan Jr.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

1. Εξηγήσετε πώς η διαφοροποίηση και η ενοποίηση επηρεάζουν τη δομή ενός οργανισμού.
2. Συνοψίστε πώς λειτουργεί η εξουσία.
3. Καθορίστε τους ρόλους του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου.
4. Συζητήστε πώς το όριο εποπτείας επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της δομής και της διοίκησης.
5. Εξηγήστε πώς να αναθέτετε ευθύνες με αποτελεσματικό τρόπο.
6. Διαχωρίστε ανάμεσα στη συγκεντρωτική και την αποκεντρωμένη επιχείρηση.
7. Συνοψίστε του τρόπους με τους οποίους μπορούν να είναι δομημένες οι επιχειρήσεις.
8. Αναγνωρίστε τις μοναδικές προκλήσεις της οργάνωσης κατά μήτρα.
9. Περιγράψτε τους σημαντικούς μηχανισμούς ενοποίησης.

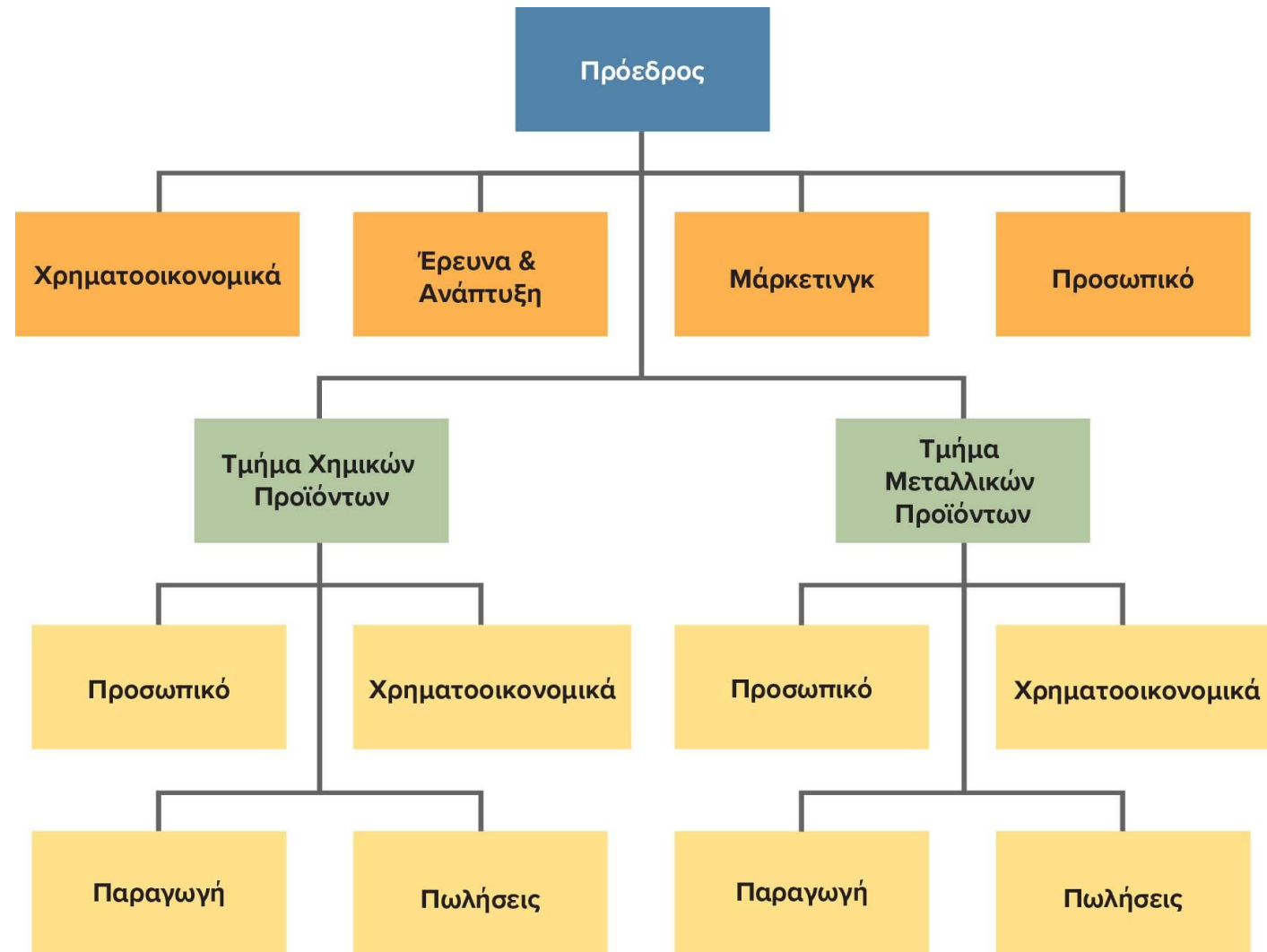
Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Βασικές Αρχές της Οργάνωσης

Οργανόγραμμα

Η δομή αναφοράς και ο καταμερισμός της εργασίας σε μια επιχείρηση

[Μεταβείτε στο Παράρτημα 1 για την ανάλυση του σχήματος](#)



Διαφοροποίηση

Διαφοροποίηση

Ένας παράγοντας του εσωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης που δημιουργείται από την εξειδίκευση της εργασίας και τον καταμερισμό της εργασίας.

Καταμερισμός εργασίας

- Η ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων σε διαφορετικά άτομα ή ομάδες.

Εξειδίκευση

- Μια διαδικασία όπου διαφορετικά άτομα και μονάδες εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Ενοποίηση

Ενοποίηση

Ο βαθμός στον οποίο οι διαφοροποιημένες εργασιακές μονάδες εργάζονται μαζί και συντονίζουν τις προσπάθειές τους

Συντονισμός

Οι διαδικασίες που συνδέουν τα διάφορα μέρη μιας επιχείρησης με σκοπό την επίτευξη της συνολικής αποστολής της επιχείρησης

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Η Εξουσία στους Οργανισμούς

Το νόμιμο δικαίωμα λήψης αποφάσεων και ανάθεσης εντολών σε άλλους.

- **Διοικητικό Συμβούλιο**
- **Διευθύνων Σύμβουλος**
- **Ανώτατη Διοικητική Ομάδα**

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Επίπεδα της Ιεραρχίας

Ιεραρχία

- Τα επίπεδα της εξουσίας στην οργανωσιακή πυραμίδα

Εταιρική διακυβέρνηση

- Ο ρόλος της ομάδας των στελεχών και του διοικητικού συμβουλίου μιας επιχείρησης στο να εξασφαλίζουν ότι οι δραστηριότητες της επιχείρησης ανταποκρίνονται στους στόχους των ομάδων ενδιαφερομένων της

Όριο εποπτείας

- Ο αριθμός των υφισταμένων που αναφέρονται απευθείας σε ένα στέλεχος ή έναν επόπτη

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Όριο εποπτείας

Παράγοντες	Να Χρησιμοποιείτε Ευρύ Εύρος ελέγχου Όταν...
Φύση της δουλειάς	Τα καθήκοντα είναι σαφώς καθορισμένα και ξεκάθαρα.
Προετοιμασία υφισταμένου	Οι υφιστάμενοι είναι καλά εκπαιδευμένοι και έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες.
Ικανότητες διοικητικού στελέχους (managers)	Το διοικητικό στέλεχος (manager) είναι ικανό και προσφέρει υποστήριξη.
Συγκρισιμότητα θέσεων υφισταμένων	Οι θέσεις εργασίας είναι παρόμοιες και τα μέτρα επίδοσης είναι συγκρίσιμα.
Προτιμήσεις εποπτείας υφισταμένων	Οι υφιστάμενοι προτιμούν την αυτονομία σε σχέση με τον στενό έλεγχο.
Μέγεθος οργανισμού	Ο οργανισμός είναι μικρός.

Σημείωση: Αν ισχύουν οι αντίθετες συνθήκες, ίσως είναι πιο κατάλληλο ένα στενό όριο εποπτείας.

ΠΗΓΕΣ: Προσαρμόστηκε από τα “Span of Control: What Factors Should Determine How Many Direct Reports a Manager Has?” Society for Human Resource Management, April 25, 2013, <http://www.shrm.org>· Jehiel, P., “Information Aggregation and Communication in Organizations,” Management Science 45, no. 5, May 1999, 659–69· and Altaffer, A., “First-Line Managers: Measuring Their Span of Control,” Nursing Management 29, no. 7, July 1998, 36–40.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Ανάθεση Καθηκόντων

Ανάθεση Καθηκόντων

- Η απόδοση νέων ή επιπρόσθετων ευθυνών σε έναν υφιστάμενο

Υπευθυνότητα

- Η ανάθεση ενός καθήκοντος που θα πρέπει να εκτελέσει ένας εργαζόμενος

Λογοδοσία

- Η προσδοκία ότι οι εργαζόμενοι θα εκτελέσουν μια εργασία, θα λάβουν διορθωτικά μέτρα εφόσον αυτό είναι απαραίτητο και θα αναφέρουν στους ανωτέρους τους σχετικά με την κατάσταση και την ποιότητα της επίδοσής τους

Πλεονεκτήματα της Ανάθεσης Καθηκόντων

Πλεονεκτήματα

- Αναδεικνύει την ενέργεια και τις ικανότητες ενός διοικητικού στελέχους (manager)
- Βοηθάει την εξέλιξη ικανών υφισταμένων
- Προωθεί την αίσθηση ότι είναι σημαντικοί, ότι είναι μέλη της επιχείρησης που συνεισφέρουν σε αυτή

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Τα Βήματα για Αποτελεσματική Ανάθεση Καθηκόντων

Καθορίστε το στόχο εμπειριστατωμένα.

Επιλέξτε το άτομο για την εργασία.

Ζητήστε τις απόψεις του υφισταμένου
για τις προτεινόμενες προσεγγίσεις.

Δώστε στον υφιστάμενο την εξουσία, το χρόνο
και τους πόρους (ανθρώπους, χρήματα,
εξοπλισμό) για να εκτελέσει την εργασία.

Παρακολουθήστε την εξέλιξη
συζητώντας την πρόοδο σε κατάλληλα
χρονικά διαστήματα.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Αποκέντρωση

Συγκεντρωτική επιχείρηση

Μια επιχείρηση όπου τα στελέχη ανώτατου επιπέδου παίρνουν τις περισσότερες αποφάσεις και τις μεταβιβάζουν στα κατώτερα επίπεδα για να τις υλοποιήσουν

Αποκεντρωμένη επιχείρηση

Μια επιχείρηση όπου τα διοικητικά στελέχη (managers) κατώτερου επιπέδου λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Η Οριζόντια Δομή

Τμήματα γραμμής

- Έχουν την ευθύνη για τις κύριες δραστηριότητες της εταιρείας
- Π.χ. το τμήμα πωλήσεων

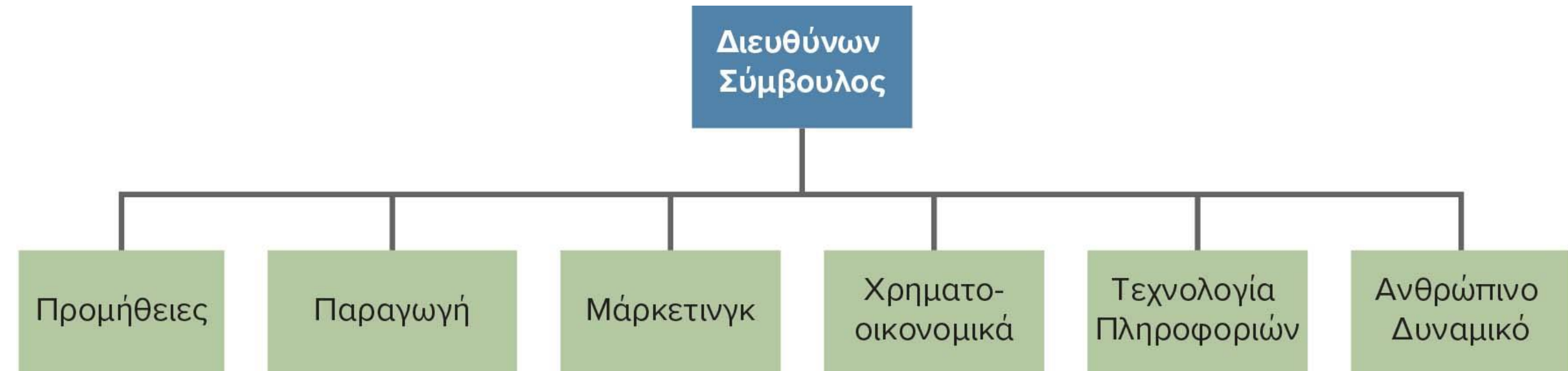
Τμήματα προσωπικού

- Υποστηρίζουν τα τμήματα γραμμής
- Π.χ. το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Οργάνωση Κατά Λειτουργία

οι εργασίες (και τα τμήματα) εξειδικεύονται και ομαδοποιούνται σύμφωνα με τις επιχειρηματικές λειτουργίες και τις ικανότητες που απαιτούν: την παραγωγή, το μάρκετινγκ, το ανθρώπινο δυναμικό, την έρευνα και την ανάπτυξη, τα οικονομικά, τα λογιστικά και ούτω καθεξής.



Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Πλεονεκτήματα Οργάνωσης Κατά Λειτουργία

Μπορούν να επιτευχθούν οικονομίες κλίμακας. Όταν ομαδοποιούνται άνθρωποι με παρόμοιες ικανότητες, μπορεί να αγοραστεί πιο αποδοτικός εξοπλισμός και ίσως γίνουν εκπτώσεις για μεγάλες αγορές.

Τα κριτήρια επίδοσης τηρούνται πιο τακτικά. Άνθρωποι με παρόμοια εκπαίδευση και ενδιαφέροντα ίσως αναπτύξουν ένα κοινό ενδιαφέρον για την επίδοση των εργασιών τους.

Οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες για εξειδικευμένη εκπαίδευση και εις βάθος ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Οι τεχνικοί ειδικοί είναι σχετικά ελεύθεροι από γραφειοκρατική εργασία.

Ο έλεγχος του περιβάλλοντος είναι πιο αποτελεσματικός. Κάθε λειτουργική ομάδα είναι πιο στενά συντονισμένη στις εξελίξεις του δικού της πεδίου και συνεπώς μπορεί να προσαρμοστεί γρηγορότερα.

Η λήψη αποφάσεων και οι γραμμές επικοινωνίας είναι απλές και κατανοητές με σαφήνεια.

ΠΗΓΕΣ: Προσαρμόστηκε από το Cross R. and Baird, L., "Technology Is Not Enough: Improving Performance by Building Organizational Memory," *Sloan Management Review* 41, no. 3, Spring 2000, 69–78· και Duncan, R., "What Is the Right Organizational Structure?" *Organizational Dynamics* 7, Winter 1979, 59–80.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Κοινωνική Επιχείρηση

Η Κίνα Χρησιμοποιεί Οργάνωση Κατά Λειτουργία

Η Κίνα συνδέει μέσω του Διαδικτύου ένα παγκόσμιο δίκτυο δανειστών με επιχειρηματίες σε φτωχές κοινότητες.

Σε μόλις 12 χρόνια, 1.6 εκατομμύρια δανειστές κατέστησαν δυνατή την παροχή σχεδόν 694 εκατομμυρίων δολαρίων για δάνεια σε ιδιώτες 82 διαφορετικών χωρών.

Με μέσο ποσοστό αποπληρωμής μόλις πάνω από το 97 τοις εκατό, αυτή η κοινωνική επιχείρηση επηρεάζει τη ζωή των αμέτρητων πολιτών, των οικογενειών τους και των κοινοτήτων τους.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Κοινωνική Επιχείρηση

Η Κίνα Χρησιμοποιεί Οργάνωση Κατά Λειτουργία

- Γιατί νομίζετε ότι η Κίνα χρησιμοποιεί μια λειτουργική προσέγγιση για τη διάρθρωση της οργάνωσής της;
- Αναφερόμενοι στα οκτώ πεδία που απεικονίζονται, ποια είναι δραστηριότητες γραμμής; Ποια είναι δραστηριότητες προσωπικού;



Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Οργάνωση Κατά Τμήματα

Μια μορφή τμηματοποίησης που οργανώνει τα τμήματα γύρω από προϊόντα, πελάτες, ή γεωγραφικές περιοχές



Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Παραδείγματα της Λειτουργικής και της Τμηματικής Επιχείρησης

Οργάνωση Κατά Λειτουργία

Αλυσίδα φαρμακείων με τμήματα καλλυντικών, φωτογραφιών, ευχετήριων καρτών, ανθρωπίνων πόρων, λειτουργιών και χρηματοοικονομικών, υπεύθυνα για όλες τις τοποθεσίες των καταστημάτων.

Κατασκευαστής αυτοκινήτων με τμήματα έρευνας και ανάπτυξης, μηχανικής, αγοράς, παραγωγής και πωλήσεων, που διαχειρίζεται όλα τα προϊόντα της αυτοκινητοβιομηχανίας.

Ένα τμήμα μάρκετινγκ που εξυπηρετεί τις ανάγκες όλων των εγχώριων και διεθνών θυγατρικών μιας πολυεθνικής εταιρείας, που αναφέρεται στην εταιρική ηγεσία.

Οργάνωση Κατά Τομείς

Αλυσίδα φαρμακείων με ένα τομέα για κάθε περιοχή (π.χ. Βορειοανατολικά, Κεντροδυτικά και Νοτιοανατολικά) της χώρας που διαχειρίζεται όλες τις λειτουργίες της περιοχής.

Κατασκευαστής αυτοκινήτων με ομάδες προϊόντων (π.χ. SUV ή φορτηγά), το καθένα στελεχωμένο με υπαλλήλους για να διαχειριστεί την εξέλιξη, τη μηχανική, την αγορά, την παραγωγή και τις πωλήσεις του αυτοκινήτου.

Τμήμα μάρκετινγκ στα γραφεία της κάθε θυγατρικής που λειτουργεί η πολυεθνική επιχείρηση και που αναφέρεται στην ηγετική ομάδα που είναι υπεύθυνη για τις δραστηριότητες της θυγατρικής αυτής.

ΠΗΓΗ: Προσαρμόστηκε από το George and Sayles, Leonard R., *Behavioral Strategies for Managers*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1980, p.221.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Τμηματοποίηση κατά Προϊόν: Ορισμένα Πλεονεκτήματα

Τα διοικητικά στελέχη (managers) προϊόντων επικεντρώνονται σε μία συγκεκριμένη σειρά προϊόντων. Έχουν σαφή ευθύνη στο κατώτατο όριο, με μετρήσιμες επιπτώσεις στον ευρύτερο οργανισμό. Επίσης, τα διοικητικά στελέχη μπορούν να συγκρίνουν και να αντιπαραβάλλουν τις επιδόσεις διαφόρων τομέων.

Τα διοικητικά στελέχη (managers) προϊόντων έχουν σημαντική αυτονομία και έλεγχο. Είναι πιο εξουσιοδοτημένοι να λαμβάνουν αποφάσεις και συχνά ελέγχουν τους πόρους που χρειάζονται.

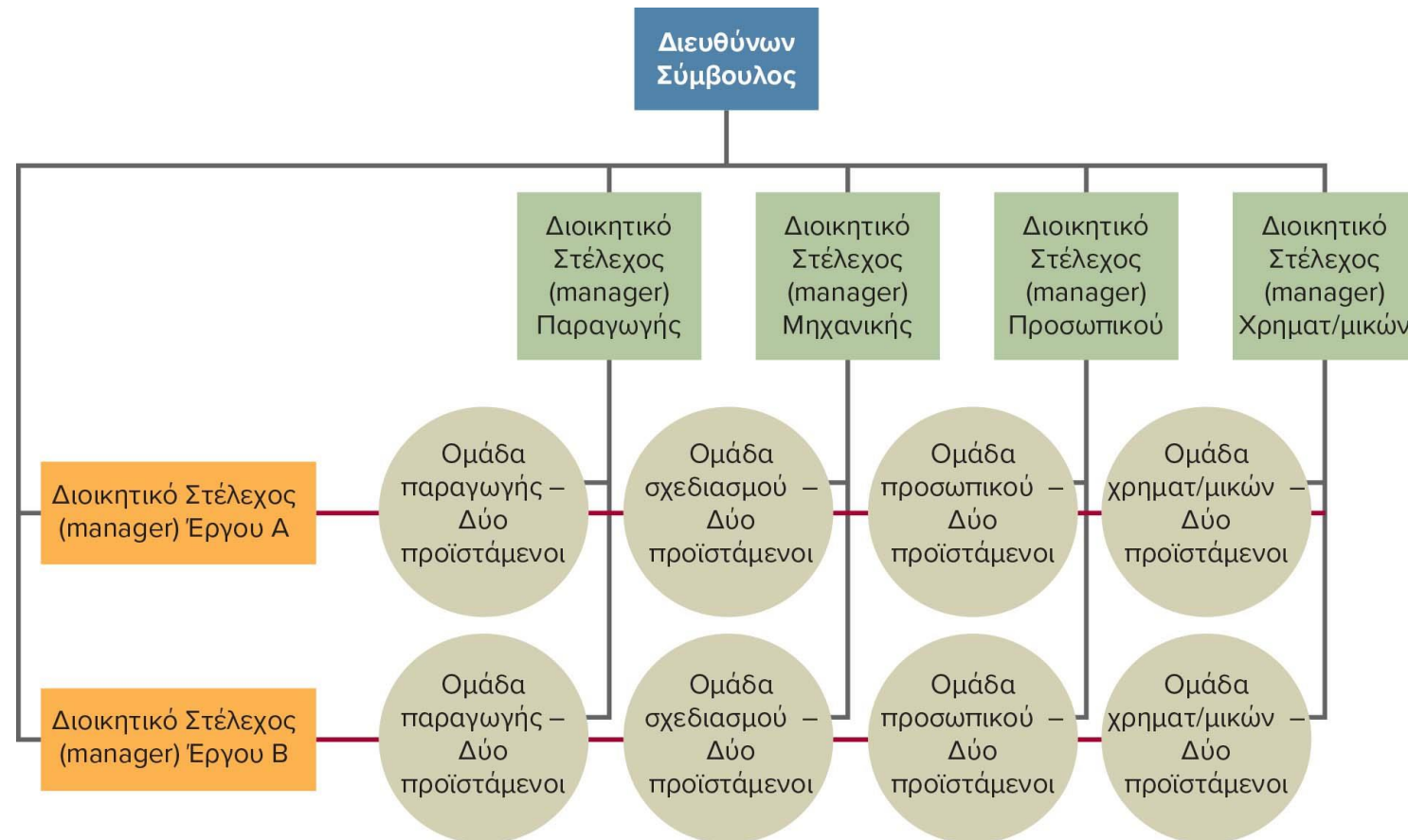
Τα διοικητικά στελέχη (managers) προϊόντων έχουν στρατηγική σκέψη. Αναπτύσσουν μακροπρόθεσμες στρατηγικές σχεδίασης, πρόβλεψης και μάρκετινγκ για τη σειρά προϊόντων τους.

Τα διοικητικά στελέχη (managers) προϊόντων λαμβάνουν ευρύτερη κατάρτιση. Αναπτύσσουν ένα ευρύ σύνολο δεξιοτήτων, τις οποίες χρειάζονται, επειδή θα αξιολογούνται με βάση τις επιδόσεις τους.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Οργανωσιακή Δομή Κατά Μήτρα

Μια υβριδική μορφή επιχείρησης στην οποία συνδυάζονται η οργάνωση κατά τμήματα και κατά λειτουργία



[Μεταβείτε στο Παράρτημα 2 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Τα Πλεονεκτήματα και τα Μειονεκτήματα της Μητρικής Δομής

Πλεονεκτήματα

- Σύνδεση των υπαλλήλων σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις λειτουργίες με τους στόχους και τη στρατηγική της εταιρείας.
- Μεγαλύτερη ανταλλαγή πληροφοριών σε διάφορες λειτουργίες.
- Προστασία της επικοινωνίας —ιδιαίτερα χρήσιμη για πολύπλοκες εργασίες, όπου διαφορετικές ομάδες βασίζονται η μία στην άλλη.
- Καλύτερη ανταπόκριση στους πελάτες μέσω της συγκέντρωσης πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες των πελατών και των οργανωτικών ικανοτήτων.
- Δημιουργικές ιδέες μέσω διαλειτουργικής εργασίας.
- Αφοσίωση στον οργανισμό ως σύνολο και όχι μόνο σε μία λειτουργία ή σε ένα τμήμα.

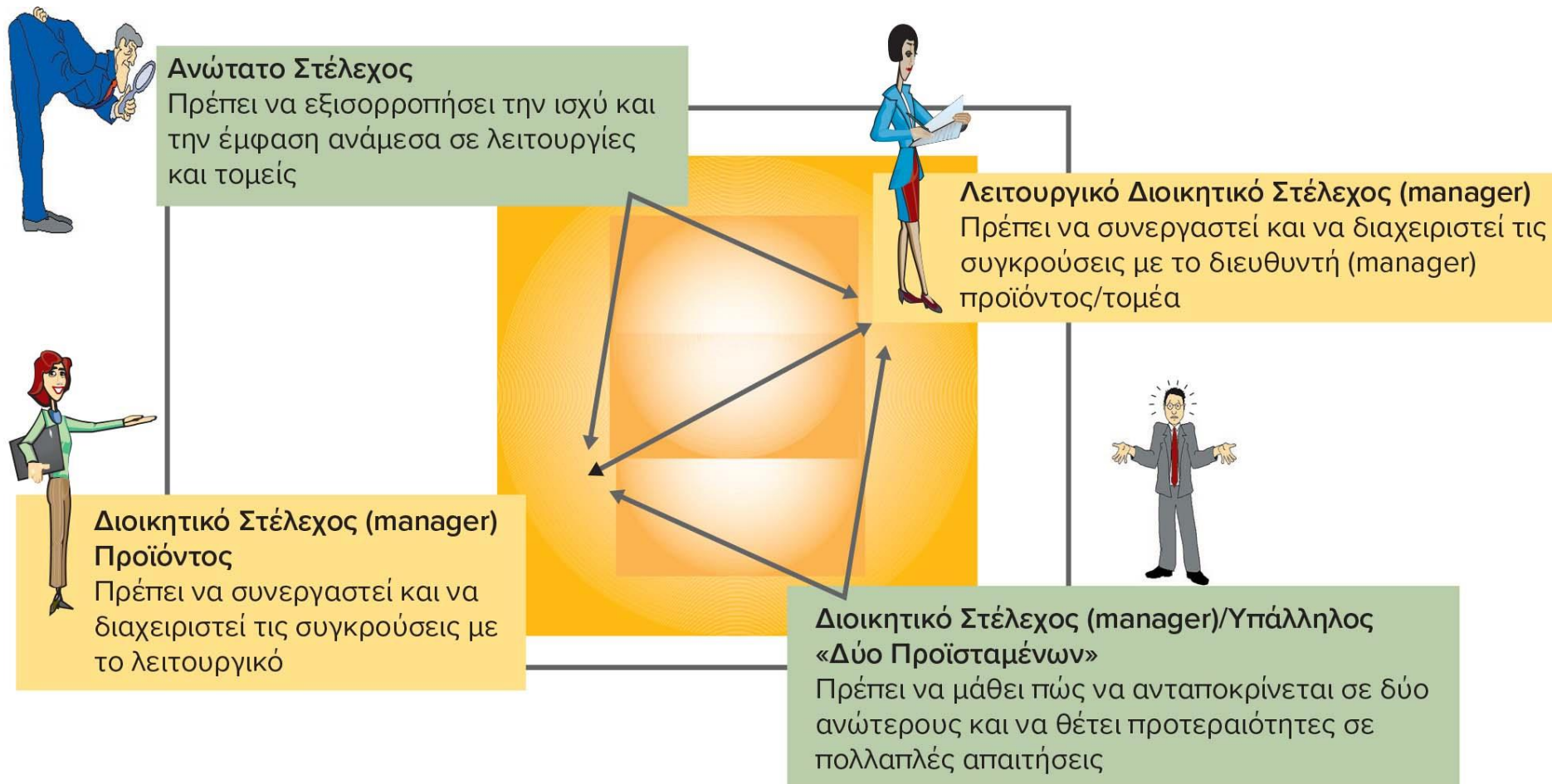
Μειονεκτήματα

- Ασαφείς ευθύνες και ανταγωνιστικές προτεραιότητες.
- Παραβίαση της αρχής της ενότητας εντολών.
- Δύσκολο να προσδιοριστεί η ευθύνη.
- Περιορισμένη αφοσίωση εργαζομένων.
- Πιθανή σύγκρουση και ένταση μεταξύ των υπαλλήλων που πρέπει να διαχειριστούν έναν ρόλο διπλής αναφοράς.
- Επιπλέον χρόνος για συναντήσεις και άλλες μορφές επικοινωνίας προκειμένου να συντονιστεί η εργασία.
- Απαιτείται εκτενής συνεργασία η οποία, όμως, δεν είναι πάντα εύκολο να ανταμειφθεί.

ΠΗΓΗ: Βασίζεται στα Bazigos, M. and Harter, J., "Revisiting the Matrix Organization," McKinsey Quarterly, January 2016, www.mckinsey.com· Krell, E., "Managing the Matrix," HR Magazine, April 2011, 69–71; Lash, R., "Cracking the Matrix Code," Canadian HR Reporter, March 28, 2011, 16–18.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Το Διαμάντι της Οργανωσιακής Δομής κατά Μήτρα

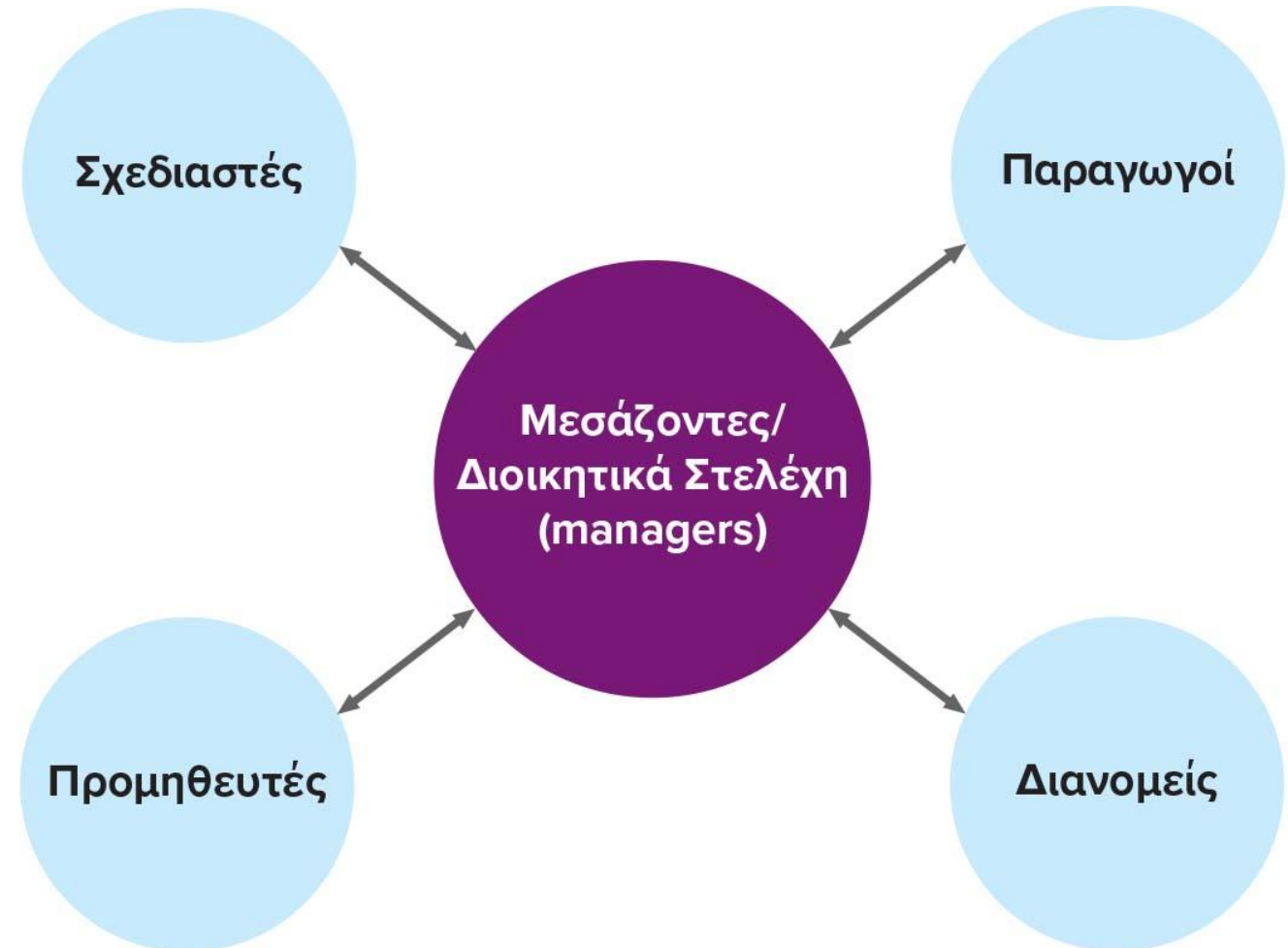


[Μεταβείτε στο Παράρτημα 3 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Η Δικτυακή Οργάνωση

Ένα σύνολο από ανεξάρτητες, κυρίως μιας λειτουργίας, επιχειρήσεις που συνεργάζονται για ένα για την παραγωγή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών



Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Η Δικτυακή Οργάνωση

Δυναμικό δίκτυο

- Προσωρινές συμφωνίες ανάμεσα σε συνεργάτες που μπορούν να συγκροτηθούν και να επανασυγκροτηθούν για να προσαρμοστούν στο περιβάλλον.
- Ονομάζεται, επίσης, *αρθρωτή* ή *εικονική* επιχείρηση

Μεσάζοντας

- Οι μεσάζοντες/διοικητικά στελέχη (managers) εξυπηρετούν αρκετούς σημαντικούς ρόλους που βοηθούν στην ενοποίηση και το συντονισμό του δικτύου.

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Συντονισμός μέσω Τυποποίησης και Επισημοποίησης

Τυποποίηση

Ο καθορισμός κοινών πρακτικών και διαδικασιών που ισχύουν το ίδιο για όλους

Επισημοποίηση

Η παρουσία κανόνων και κανονισμών που διαμορφώνουν τον τρόπο επικοινωνίας των ατόμων μέσα σε μια επιχείρηση

Συντονισμός μέσω Σχεδίου

Συντονισμός μέσω σχεδίου

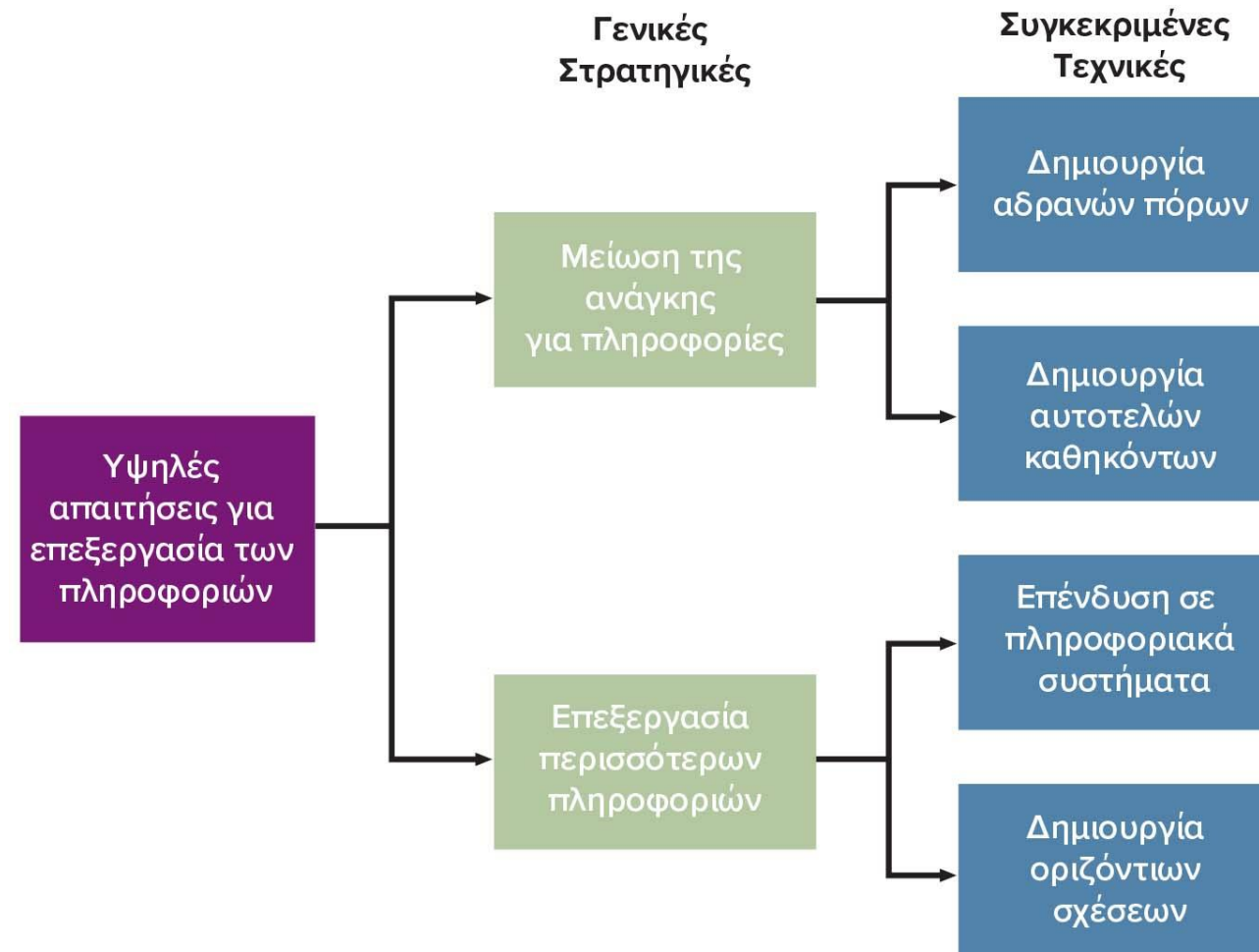
Αλληλοεξαρτώμενες μονάδες από τις οποίες απαιτείται να τηρήσουν τις προθεσμίες και τους στόχους που συμβάλλουν σε έναν κοινό σκοπό

Συντονισμός μέσω αμοιβαίας προσαρμογής

Η επικοινωνία μονάδων που κάνουν διακανονισμούς για να πετύχουν ευέλικτο συντονισμό

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Διαχείριση Υψηλών Απαιτήσεων για Επεξεργασία Πληροφοριών



[Μεταβείτε στο Παράρτημα 4 για την ανάλυση του σχήματος](#)

Μείωση της Ανάγκης για Πληροφορίες

Δημιουργώντας αδρανείς πόρους

- Επιπλέον πόροι στους οποίους βασίζονται οι επιχειρήσεις, όταν βρίσκονται σε δύσκολη θέση: έτσι, αν μια επιχείρηση βρεθεί απροετοίμαστη, μπορεί και πάλι να προσαρμοστεί.

Δημιουργώντας αυτοτελή καθήκοντα

- Η δημιουργία αυτοτελών καθηκόντων αναφέρεται στην αλλαγή από μια οργάνωση κατά λειτουργία σε μια οργάνωση με βάση το προϊόν ή έργο και στο γεγονός ότι, σε κάθε μονάδα, αποδίδονται οι απαραίτητοι πόροι για να εκτελέσει το καθήκον της

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Αύξηση της Ικανότητας Επεξεργασίας των Πληροφοριών

Άμεση επαφή (αμοιβαία προσαρμογή) ανάμεσα στα διοικητικά στελέχη (managers) που μοιράζονται ένα πρόβλημα

Σχέσεις σύνδεσης ή εξειδικευμένες εργασίες για τη διαχείριση της επικοινωνίας ανάμεσα σε δύο τμήματα

Δυνάμεις καθήκοντος ή ομάδες αντιπροσώπων από διαφορετικά τμήματα, που συναντιούνται προσωρινά για να επιλύσουν ένα κοινό πρόβλημα

Ομάδες ή μόνιμες διατμηματικές ομάδες λήψης αποφάσεων

Διοικητικά Στελέχη (managers) προϊόντος, προγράμματος ή έργου, που κατευθύνουν ομάδες διάφορων τομέων, οι οποίες πρέπει να εκτελέσουν ένα κοινό καθήκον

Οργανώσεις κατά μήτρα, που αποτελούνται από διπλές σχέσεις, όπου κάποια διοικητικά στελέχη (managers) δίνουν αναφορά σε δύο ανώτερα στελέχη

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

Μια Ματιά στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

ΑΝΑΣΥΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΤΗ GENERAL MOTORS

Η Mary Barra, η οποία εντάχθηκε στην GM ως ηλεκτρολόγος μηχανικός και κατάφερε να αναρριχηθεί στην ιεραρχία. Η Barra ως διευθύνουσα σύμβουλος προσπαθεί να αλλάξει την κουλτούρα της εταιρείας.

- Πώς θα μπορούσαν οι προσπάθειες της Barra να αλλάξει την κουλτούρα της GM να αυξήσουν τις πιθανότητες οι διαρθρωτικές αλλαγές να είναι αποτελεσματικές μακροπρόθεσμα;
- Ποιοι προσωπικοί, ανθρώπινοι παράγοντες είναι πιθανόν να επηρεάσουν την επιτυχία της GM στην επίτευξη μεγαλύτερης οργανωτικής ολοκλήρωσης;

Κεφάλαιο 8: Η Επιχειρησιακή Δομή

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

1. Εξηγήσετε πώς η διαφοροποίηση και η ενοποίηση επηρεάζουν τη δομή ενός οργανισμού.
2. Συνοψίστετε πώς λειτουργεί η εξουσία.
3. Καθορίστε τους ρόλους του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου.
4. Συζητήστετε πώς το όριο εποπτείας επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της δομής και της διοίκησης.
5. Εξηγήστετε πώς να αναθέτετε ευθύνες με αποτελεσματικό τρόπο.
6. Διαχωρίστετε ανάμεσα στη συγκεντρωτική και την αποκεντρωμένη επιχείρηση.
7. Συνοψίστετε του τρόπους με τους οποίους μπορούν να είναι δομημένες οι επιχειρήσεις.
8. Αναγνωρίστετε τις μοναδικές προκλήσεις της οργάνωσης κατά μήτρα.
9. Περιγράψτετε τους σημαντικούς μηχανισμούς ενοποίησης.