Temat 1.

**Organizacje są systemami społecznymi złożonymi z ludzi, którzy są obdarzeni świadomością i wolną wolą i między którymi powstaje wielostronna i skomplikowana sieć relacji– uzasadnij rzeczowość niniejszej tezy.**

Powyższa teza została przedstawiona **przez M. Bielskiego** , jednak należy pamiętać że   
w polskiej szkole prakseologicznej organizację opisuje się generalnie w trzech znaczeniach rzeczowym, atrybutowym i czynnościowym. Przy czym znaczenie rzeczowe dotyczy istniejących realnie w czasie i w przestrzeni określonego typu, celowych grup ludzkich. Znaczenie atrybutowe, określa organizację, jako szczególny rodzaj stosunków części do siebie i do złożonej z nich całości; stosunek ten polega na tym, iż części współprzyczyniają się do powodzenia całości. Zaś znaczenie czynnościowe to tworzenie lub przekształcanie zorganizowanych całości- organizowanie . Zatem powyższa teza nie jest moim zdanie do końca słuszna ponieważ aby właściwie funkcjonowała organizacja niezbędny jest jeszcze przede wszystkim cel do którego będzie ona dążyć. Oczywiści istotnym elementem są ludzie oraz ich wielopłaszczyznowe relacje ale sami bez szeregu elementów ( celu, techniki, sprawnego kierowania, relacji z otoczeniem) nie stworzą organizacji.

**Temat 2. Organizacje przejawiają zdolność do odnowy, do zwiększenia swojej sprawności oraz stopnia uporządkowania – przedstaw zasadność niniejszej tezy.**

**Przedstawiona powyżej teza stanowi jedną z cech organizacji opisywaną przez L. Krzyżanowskiego w Podstawach nauki o organizacji i zarządzaniu a postawiona przez autora cecha jest jedną z wielu omawianych przez niego . Określana jest jako system samodoskonalący się.**

Cechami, na które zwraca uwagę autor są następujące cechy organizacji:

1. są **zorientowane na cele**,
2. Typowe jest dla nich **rozmyślne zachowanie** się, oznaczające zdolność do samodzielnego określania oraz modyfikowania celów i sposobów ich osiągania.
3. **Współdziałają z otoczeniem,** prowadząc z nim wymianę dóbr materialnych, energii, informacji i środków pieniężnych,.
4. **Mają wewnętrzną strukturę** będącą zbiorem reguł organizacyjnych oraz oddziaływań materialnych, energetycznych i informacyjnych, ukształtowaną pod kątem celów i zadań, oraz podział pracy, funkcji i ról organizacyjnych.
5. **Mają wspólny człon kierowniczy**, co ma zapewnić sprawną realizację celów oraz maksymalizację efektu organizacyjnego,
6. **Organizacje są tworzone przez ludzi bądź przez członków-założycieli**, którymi mogą być osoby fizyczne i prawne, bądź na podstawie decyzji zewnętrznego organu założycielskiego..
7. **Przejawiają zdolność do utrwalania wzorców** działań oraz do powtarzalnego, ciągłego dążenia do celów

To te cechy określają organizację i tak naprawdę ja definiują. Ich rola i postrzeganie w organizacji świadczy o jej sile a wszechobecny rozwój wpływa na formy współdziałania miedzy organizacjami. Biorąc powyższe pod uwagę sądzę , że przedstawione teza jest jak najbardziej zasadna Organizacje przejawiają bowiem zdolność do odnowy, odrodzenia się , odbudowy; Do zwiększenia swojej sprawności oraz stopnia uporządkowania - jest to ich jeden z głównych celi istnienia. Dążą do osiągniecia tego za pośrednictwem ludzi, techniki, współdziałania z otoczeniem ,w którym funkcjonują.

**Temat 3. Analizując modele cyklu życia organizacji, łatwo zauważyć, iż dominują w nich odmienne punkty ciężkości – przedstaw zasadność niniejszej tezy.**

**Modele cyklu życia organizacji są przedstawiane przez znawców tematu w odmienny sposób.**

Jednak charakterystyczne jest to, że w każdym z nich każda faza kończy się kryzysem zagrażającym przetrwaniu organizacji. Szczególnie uwidacznia się to w fazie przedsiębiorczości, gdyż wiele organizacji nie jest w stanie wyjść poza tę fazę. Każda faza zawiera także w sobie zalążki kolejnego kryzysu dlatego, że mechanizmy dopasowane do jednej fazy nie są właściwe w innych fazach cyklu.

**Klasyczny model cyklu życia organizacji ma następujące fazy**

: - **fazę koncepcyjną** – rodzi się pomysł na nową organizację (najczęściej na biznes);

- **fazę przedsiębiorczości**, która polega na mobilizacji zasobów z otoczenia i z wnętrza organizacji po to, by zrealizować nowy projekt;

- **fazę wzrostu i rozwoju** - charakteryzuje się wzrostem popytu na produkty, które organizacja oferuje otoczeni, czemu towarzyszyć musi instytucjonalizacja oraz formalizacja, inaczej bowiem nie sposób zapanować nad burzliwym wzrostem;

- **fazę stabilizacji**, gdzie zarówno otoczenie jak i wnętrze organizacji pozostają równie stabilne, czyli dla uniknięcia ryzyka nierównowagi wystarczą niewielkie zmiany adaptacyjne;

- **fazę spadku wartości**, którą organizacja wytwarza i którą reprezentuje wobec np. swoich klientów. Przyczyną pogorszenia są negatywne skutki formalizacji i rutyny. Zmiany w otoczeniu powstają szybciej niż procesy adaptacyjne. W rezultacie powstaje „luka adaptacji”, która z czasem powiększa się i powoduje obniżeniu poziomu efektywności;

- **faza schyłku**, gdzie rezerwy zostają wyczerpane i nierównowaga prowadzi do upadku i rozpadu.

**Należy jednak pamiętać,** że każdy model cyklu życia organizacji to swego rodzaju wzorzec idealny, który mówi o procesie starzenia się organizacji. W praktyce jest niewiele organizacji, które przechodzą płynnie poszczególne fazy życia organizacji i te które już w fazie przedsiębiorczości czy wzrostu z różnych przyczyn przestają istnieć.

**Temat 4. Cel wyraża sens istnienia człowieka, organizacji czy dowolnego systemu społecznego - przedstaw zasadność niniejszej tezy**

Pojęcie celu działania definiuje się różnorodnie i tak za cel działania określa się cel dotyczący przyszłości, który dla podmiotu działającego jest pod jakimś względem pożądany, to on wyznacza kierunek i strukturę jego działania. **Cel jest to formalnie ustalone i przewidywane do osiągnięcia   
w przyszłości konkretne zamierzenie, wynikające z potrzeb społeczno - gospodarczych środowiska,  
w jakim dany system działa.** Cel wyraża sens istnienia człowieka, organizacji czy dowolnego systemu społecznego. Zawsze jest ściśle związany z określoną potrzebą i jej urzeczywistnieniem. **Generalnie jest skierowany na zaspokojenie oczekiwań klientów w określonym czasie lub na konkretnym obszarze**.  
**W związku z tym uważam , że powyższa teza jest zasadna** bowiem to cele w organizacji wyznaczają jej główny kierunek działania oraz stosunek do środowiska zewnętrznego, któremu przedsięwzięcie ma służyć, zapewniając swoją działalnością oczekiwane korzyści. Wreszcie to cele określają sens istnienia człowieka bo sprawiają że ma on nowe wyzwania, które prowadzą do rozwoju .

**Temat 5. Otoczenie organizacji** stanowi zbiór uwarunkowań określających funkcjonowanie i rozwój organizacji - uzasadnij rzeczowość niniejszej tezy

**Otoczenie organizacji to wiele** niepowtarzalnych uwarunkowań i cech , które mają wpływ na funkcjonowanie i rozwój organizacji. Każda organizacja bowiem funkcjonuje w konkretnym środowisku społecznym, kulturowym, przyrodniczym, gospodarczym , które ulega nieustannie zmianom a to z kolei wpływa na sposób funkcjonowania organizacji . Często to warunki otoczenia a nie możliwości techniczne, intelektualne, organizacyjne wpływają na rozwój lub upadek organizacji.

Naukowcy różnie klasyfikują podstawowe cechy otoczenia **organizacji np. M. Lisiński wyróżnił** :

1) unikalność — nie ma dwóch podmiotów, których otoczenie byłoby identyczne

2) dynamiczna natura —otoczenie nie jest stałe i ulega ciągłym zmianom;

3) złożoność — w otoczeniu analizuje się wiele ściśle ze sobą powiązanych czynników, które wpływają na siebie

4) zróżnicowany poziom kontroli — stopień wpływu organizacji na poszczególne czynniki otoczenia jest różny.

**Moim zdaniem przedstawiona teza jest jak najbardziej** zasadną . Często to bowiem otoczenie nie tylko warunkuje postepowanie organizacji ale motywuje do jej powstania lub upadłości.

**Temat 6. Pracownik p**oprzez internalizację, refleksję i uczenie się zaczyna utożsamiać się ze zmianą - uzasadnij rzeczowość niniejszej tezy.

Zmiany w rozwoju organizacji odgrywają bardzo ważną rolę. To one często sprawiają , że organizacja osiąga sukces . Jednak wiele zależy tu **od nastawienia pracownika wobec zmiany**, który po otrzymaniu informacji o zmianie przechodzi kilka faz od **szoku, negacji, depresji, rezygnacji do konsolidacji   
i przyswojenia.** **To w tej ostatniej fazie pracownik zaczyna utożsamiać się ze zmianami, nachodzą pracownika refleksje, stara się on te zmiany zrozumieć .** Zatem **postawiona teza wydaje się słuszną** ale z punktu pracownika szczególnie w początkowej fazie niezrozumiałą. Pracownik bowiem jest przytłoczony nową sytuacją, często w brew nowym zasadom pozostaje sztywno przy dotychczasowym sposobie postępowania, jest niechętny zmianom , stawia opór. Dlatego bardzo istotną rzeczą jest moim zdaniem zaangażowanie pracowników w proces zmian oraz wykorzystanie jego doświadczenia i wiedzy. Takie podejście do zmian sprawi , że pracownik zacznie wyciągać wnioski, szukać dobrych rozwiązań w nowo wprowadzanych zmianach.

**Temat 7.** Współcześnie wiedza staje się podstawowym źródłem przewagi konkurencyjnej - uzasadnij

rzeczowość niniejszej tezy.

Na przestrzeni lat podejście do wiedzy i jej wykorzystania oraz znaczenia we wszystkich aspektach życia znacznie się zmieniało. Współcześnie według **B. Mikuły wiedza jest** przedstawiana najczęściej jako:

- powiązanie informacji z ich zrozumieniem,

- efekt myślowego przetworzenia informacji i doświadczeń oraz uczenia się,

- ogół wiadomości człowieka,

- odzwierciedlenie stanu rzeczywistości w umyśle człowieka,

- potwierdzone przekonania.

**Zaś przedstawiona teza moim zdaniem** jest jak najbardziej słuszna bowiem współcześnie jest ona jednym z najważniejszych elementów przewagi konkurencyjnej. To umiejętność jej wykorzystania i zarządzania nią stanowi podstawę do osiągnięcia zamierzonych efektów organizacji. **Charakteryzuje się ona nieograniczonością, trudnością wyceny a często również niemożnością ustalenia jej autora.** Prawidłowe zarządzanie wiedzą stanowi zaś połączenie procesów tworzenia, gromadzenia, rozpowszechniania, użycia i eksploatacji wiedzy w trakcie funkcjonowania każdej organizacji. Jednak często **istnieją rozbieżności pomiędzy wiedzą i jej zastosowaniem,** zarządzanie wiedzą koncentruje się często na technologii pomijając jej zastosowanie w praktyce.

**Temat 8. Celem doskonalenia** organizacji jest zmiana postaw, percepcji, zachowań i oczekiwań – przedstaw zasadność niniejszej tezy.

**Przedstawiona teza stanowi myśl R.W. Griffina i moim zdaniem należy się z nią zgodzić bowiem celem doskonalenia jest zmiana prowadząca do wzrostu skuteczności i poprawy kondycji organizacji oparta na różnorodnym zaangażowaniu pracowników.** Przy czym zaangażowanie oznacza lojalność wobec organizacji jej pracowników ale też pracowników wobec produktów i usług przez nią oferowanych.

**Doskonalenie organizacji bazuje na kilku przesłankach :**

1. to pracownicy pragną wzrostu i rozwoju,
2. pracowników cechuje silna potrzeba akceptacji ze strony innych członków organizacji,
3. cała organizacja wpływa na sposób zachowania się w niej pracownika

**To one prowadzą do zwiększenia poziomu zaangażowania pracowników , sprzyjają zmianą nastawienia oraz zmieniają skalę oczekiwań** . Jednym słowem to doskonalenie pociąga za sobą zmiany w postrzeganiu organizacji i jej otoczenia oraz sposobie postrzegania siebie . Sprawia , że celem doskonalenia jest aby pracownik pracując w organizacji zastanowił się , przeanalizował obecną sytuację oraz potencjalne jej skutki , opracował plan wdrożenia zmiany, zadbał o wszelkie szczegóły, wyciągnij wnioski i wdrażał tylko te zmiany , które dały najlepsze efekty.

**Temat 9.** Wielokulturowość /multikulturalizm/ to szeroki zakres problemów z różnicami wartości, przekonań, zachowań, obyczajów i postaw ludzi wywodzących się z różnych kultur – przedstaw zasadność niniejszej tezy.

**Temat 9.**

Szeroko rozumiana kultura oznacza różnorodność sposobów, na jakie różne społeczeństwa lub populacje organizują swoje życie. Tworzy się ona wówczas kiedy członkowie danej grupy różnią się od siebie pod względem jednego lub kilku ważnych wymiarów, takich jak wiek, płeć lub pochodzenie etniczne itp .

Siła robocza w XXI wieku jest coraz bardziej zróżnicowana pod względem nie tylko cech demograficznych, lecz także tradycji, kultury i stylu życia. Cenną cechą zarządzających takim zespołem pracowników jest umiejętność wykorzystania tej wielokulturowości . To że organizacje o zróżnicowanej i wielokulturowej sile roboczej lepiej rozumieją różne segmentów rynku są na ogół bardziej twórcze i innowacyjne niż inne organizacje. **Organizację zróżnicowaną i wielokulturową cechuje różnorodność punktów widzenia i sposobów myślenia,** dzięki czemu **łatwiej powstają w niej nowe pomysły i sposoby działania;** szersze spektrum postrzegania problemów sprzyja **większej elastyczności** i różnorodności rozwiązań problemów. W efekcie **różnorodność i wielokulturowość może być żródłem przewagi konkurencyjnej na rynku .Organizacje takie** są lepiej przygotowane do rozumienia różnych segmentów rynku , najczęściej osiągają **wyższy poziom wydajności** oraz niższy poziom zmian personelu i absencji w pracy; są **bardziej twórcze i innowacyjne** ,

Organizacja taka wyróżnia się następującymi cechami

- pluralizmem – członkowie zaliczający się do kultur zarówno mniejszości, jak i większości mają wpływ na wyznaczanie kluczowych wartości i zasad działania;

-integracją strukturalną – członkowie kultur mniejszości zajmują odpowiednią liczbę stanowisk na wszystkich szczeblach hierarchii i we wszystkich dziedzinach funkcjonalnych;

- integracją nieformalnych sieci - rozmaite rodzaje grup wspomagających i mentorujących pomagają członkom kultur mniejszości w przebiegu ich kariery zawodowej;

- brakiem przesądów i dyskryminacji - nieustannie prowadzi się rozmaite działania szkoleniowe i zespołowe, aby eliminować grupowe uprzedzenia wobec innych kultur;

- minimalne konflikty międzygrupowe - różnorodność nie prowadzi do destrukcyjnych działań

Ogólny system organizacyjny staje się przez to bardziej elastyczny, a tym samym lepiej reaguje na zmiany w otoczeniu

Zatem nie zgadzam się z tezą , że wielokulturowość to szeroki zakres problemów z różnicami wartości, przekonań, obyczajów i postaw ludzi wywodzących się z różnych kultur .Organizacja bowiem może czerpać z różnorodności i wykorzystywać ją w procesie zarzadzania do osiągnięcia korzyści zarówno bezpośrednio dla siebie jak i dla swojego otoczenia.