

Lukupiiri 10: Organisaatorakenne

TU-C1011 Ryhmätoiminta ja organisointi, S-2020

Aineisto:

- Clegg et al. 2019. Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice. Sage Publications; Thousand Oaks, CA. Luku 11: Managing Organizational Design.*
- Hamel, Gary. 2011. First, Let's Fire All the Managers. Harvard Business Review, joulukuu 2011. Verkkoaineisto, saatavissa osoitteesta 'https://hbr.org/2011/12/first-lets-fire-all-the-managers'.

Suosittelava lisäaineisto

- Jin, Ong Kar. 2018. The Nightmare of Valve's Self-Organizing 'Utopia'. Medium.com. Verkkoaineisto, saatavissa osoitteesta 'https://medium.com/dunia-media/the-nightmare-of-valves-self-organizing-utopia-6d32d329ecdb'.

Tehtävänanto

Pohtikaa Clegg et al:n eri organisointiperiaatteista esittämiä kuvauksia, näkökulmia, ja käsitteitä. Mitkä niistä olivat teistä hyödyllisiä tai kiinnostavia, mitkä herättivät kysymyksiä? Mistä tämä johtuu? Mitkä olivat mielestänne aineiston tärkeimmät opit?

Käykää aineistoa läpi omien kokemusten ja alle listattujen kysymysten avulla. **Käykää raportis-
sanne läpi vähintään lyhyesti kaikki kolme ao. kysymystä.** Kaikkia alakysymyksiä ei tarvitse käydä läpi; keskittykää niihin, jotka koitte hyödyllisimmiksi aineiston ymmärtämiseksi.

1. Aineistossa kuvaillaan organisaatorakenteen sopivuutta mm. ympäristön ominaisuuksien, kulttuuristen uskomusten ja yhteneväisyyden paineiden (sosiaalisten instituutioiden) kautta. Miten nämä näkökulmat auttavat ymmärtämään toimivan organisaatorakenteen löytämistä ja kehittämistä? Voitte lisäksi pohtia näitä näkökulmia esimerkin kautta.
2. Hamelin ja Jinin artikkeleissa kuvaillaan vaihtoehtoja erilaisille hierarkkisille tavoille organisoida työtä. Miten kuvatut itseohjautuvat mallit täydentävät kurssikirjassa kuvattuja ajatuksia johtamisesta? Mitä käyttökelpoista Hamelin ajatukset tarjoavat yritykselle, joka ei halua hylätä perinteisiä rakenteita kokonaan?
3. Keskustelkaa (viimeisen lukupiiritapaamisen kunniaksi) siitä, miten ryhmäkeskustelut ovat tukenet (tai hankaloittaneet) henkilökohtaisten oppimistavoitteidenne saavuttamista. Miten tämä työskentelymuoto on tukenut aineiston hallintaan? Entä miten ryhmänne toiminta on havainnollistanut kursilla käsitellyjä ryhmäilmiöitä? (Halutessanne voitte palauttaa osan ajatuksistanne MyCourses-sivulta löytyvän anonyymin kurssipalautekanavan kautta.)

Liittäkää pohdintanne tämän viikon aineistoon ja tarvittaessa myös kurssin sisältöön laajemmin. Perustelkaa väitteenne huolellisesti.

Luennolle tulee tällä kertaa vierailijaksi Iina Paronen Reaktorilta. Iina on tuotantotalouden DI, jolla on vankka tausta sekä HR-tehtävistä että konsultoinnista. Iina täydentää tämän viikon teeman käsittelyä kuvaamalla Reaktorin tapaa organisoida tekniikan alan asiantuntijat itseohjautuvasti ja kokemuksiin työskentelystä tässä ympäristössä.

Suunnatkaa tämän viikon Presemo-kysymyksenne suoraan linalle: mitä haluaisitte kysyä häneltä nykyaikaisessa asiantuntijaorganisaatioissa työskentelystä? (presemo.aalto.fi/rto2020 - Liittäkää kysymyksiin myös ryhmänne numero!)

* Tämän viikon aineisto löytyy kurssikirjan 4. painoksesta pääosin luvusta 16. Lisäksi aineistoon kuuluu 4. painoksen luvusta 15 ainakin kohdat Institutional theory, Institutions and entrepreneurs, Institutions and professions (vastaa kohtuullisesti 5. painoksen osiota 'Homogenizing designs'), Standards and institutionalization, Are managers dedicated followers of fashion?, ja Rationalized myths and organizational change (vastaa osiota Culture, s. 474-5).

Osioiden sisällössä on luonnollisesti jonkin verran eroa; ylipäätään uuden painoksen aineisto on hieman niukempaa ja siitä on rakennettu selkeämpi kokonaisuus. Neljännen painoksen lukijoiden ei ehkä kannata taikertua yksityiskohtiin - ja toisaalta on hyvä huomata, että osa uuden painoksen huomioista jää pois.