

18.10.2009

System makrologistyczny składa się z:

- + **Strumień dóbr** – który tworzy przemieszczające się dobra materialne.
- + **Strumień informacji** – który steruje przemieszczaniem się dóbr materialnych. Informacje określają kiedy, gdzie i jakiej ilości na nastąpić przemieszczenie dóbr.
- + **Strumień pieniędzy** – płatności za przemieszczone dobra.

KRAJOWY SYSTEEM LOGISTYCZNY

To całość procesów logistycznych realizowanych na obszarze danego kraju przez systemy logistyczne, działających na jego terenie organizacji, za pomocą istniejącej na tym obszarze infrastruktury logistycznej.

Na krajowy system logistyczny składają się:

- + Podsystemy dystrybucji (dostarczenie materiału)
- + Podsystemy transportu (fizyczne przemieszczenie)
- + Podsystemy komunikacji (informacja – telefon, faks, email, strona internetowa)

INFRASTRUKTURA LOGISTYCZNA

Czyli drogi lądowe, wodne, porty lotnicze i morskie oraz sieci telekomunikacyjne znajdujące się na terenie kraju. Infrastruktura logistyczna jest w części własnością państwa, w części należy do ich użytkowników – przedsiębiorstw.

ŚRODKI TRANSPORTU

Czyli urządzenia służące do transportu produktów. Środki transportu są zwykle własnością przedsiębiorstw transportowych, handlowych i produkcyjnych.

JEDNOSTKI ŁADUNKOWE

Czyli ładunki uformowane z pojedynczych produktów lub opakowań, odpowiednio zabezpieczonych przed rozformowaniem w taki sposób, aby były przystosowane do manipulacji, transportu, piętrzenia oraz składowania jako zawarta całość. Dobra materialne dla celu przemieszczania w podsystemie dystrybucji łączone są w jednostki ładunkowe. Jednostki ładunkowe tworzone są często w oparciu o standardowe opakowania.

KULTURA ORGANIZACYJNA

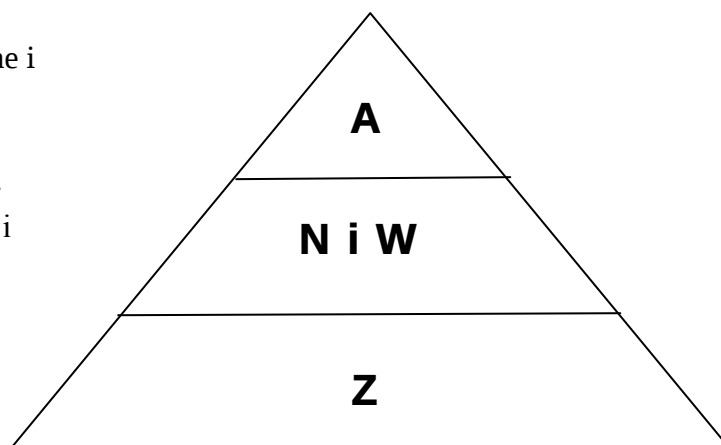
To system wartości, norm, symboli typowych dla danej organizacji, rozwijający się w danym czasie w wyniku, którego powstają wzory postępowania dla całej instytucji oraz odpowiednia hierarchia wartości.

MODEL KULTURY ORGANIZACYJNEJ WEDŁUG E. SCHEINA

Artefakty – widoczne i uświadamialne

Normy i Wartości – częściowo widoczne i uświadamialne

Założenia – całkiem niewidoczne i nieuświadamialne



Artefakty:

- ✚ Fizyczne (kolorystyka i wystrój wnętrz)
- ✚ Behawioralne (ceremonie, rytuały, schematy zachowań)
- ✚ Językowe (opowieści o dawnych zdarzeniach, język, mity)

Normy i wartości:

- ✚ Deklarowane (głoszone przez przełożonych i pracowników)
- ✚ Przestrzegane (rzeczywisty krągospłuch moralny)

ZAŁOŻENIA

Odnoszą się do natury człowieka, stosunków międzyludzkich, rodzaju powiązań organizacji z otoczeniem, pojmowania prawdy i natury ludzkich działań.

UWARUNKOWANIA KULTURY ORGANIZACYJNEJ

1. Styl kierowania

- ✚ Intergratywny (samodzielność, otwartość i nie unikanie odpowiedzialności przez pracowników)
- ✚ Dyrektywny (dyscyplina, posłuszeństwo)

2. Wiek

- ✚ Ludzie młodzi (aktywność, elastyczność, skłonność do ryzyka)
- ✚ Ludzie starzy (unikanie niepewności, przywiązanie dużej wagi do tradycji)

3. Płeć

- ✚ Sfeminizowane (większa tolerancja i troska o dobro pracownika, demokratyczny styl zarządzania, mniejsza rywalizacja)

FUNKCJE KULTURY ORGANIZACYJNEJ

- ✚ Funkcja integracyjna (klej)
- ✚ Funkcja percepcyjna (sposób postrzegania środowiska)
- ✚ Funkcja adaptacyjna (stabilizowanie rzeczywistości poprzez dostarczenie gotowych schematów reagowania na zmiany zachodzące w firmie jak i w otoczeniu).