

ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ

Выполнила студентка 1 курса
экономического факультета группы М 111 Б
Русакова Ксения

Организационная структура управления предприятием

- ◎ - это состав (перечень) отделов, служб и подразделений в аппарате управления, системная их организация, характер соподчиненности и подотчетности друг другу и высшему органу управления фирмы, а также набор координационных и информационных связей, порядок распределения функций управления по различным уровням и подразделениям управленческой иерархии.

Факторы организационной структуры управления



- ① 1) размер организации и разнообразие осуществляемых ею видов деятельности,
- ② 2) масштаб управляемости,
- ③ 3) технология,
- ④ 4) организационная культура,
- ⑤ 5) окружающая среда
- ⑥ 6) национальная культура,
- ⑦ 7) человеческий и экономические факторы.

Принципы построения организационной структуры управления предприятием:

- 1) Отражение структурой цели и задач организации.
- 2) Подчиненность производству и изменение вместе с ним.
- 3) Отражение функционального разделения труда и объема полномочий работников управления.
- 4) Соответствие структуры управления социально-культурной среде,
- 5) Соответствие между функциями и полномочиями, с одной стороны, и квалификацией и уровнем культуры – с другой.

Оптимальная организационная структура

- ◎ **Оптимальная организационная структура** создает благоприятные условия для процесса принятия управленческих решений, ее стабильность делает организацию устойчивой и в то же время позволяет успешно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Эффективным структурам управления свойственны:

- ① 1) экономичность;
- ② 2) единство составляющих звеньев при четком разграничении выполняемых функций;
- ③ 3) динамичность и гибкость,
- ④ 4) стабильность;
- ⑤ 5) минимальное число уровней управления;
- ⑥ 6) оптимальный уровень нормы управляемости;
- ⑦ 7) рациональное сочетание централизации и децентрализации,
- ⑧ 8) оперативность.

Основные элементы организационной структуры управления предприятием:

- ◎ - уровни управления;
- ◎ - подразделения и звенья управления;
- ◎ - управленческие связи.

Линейная структура управления



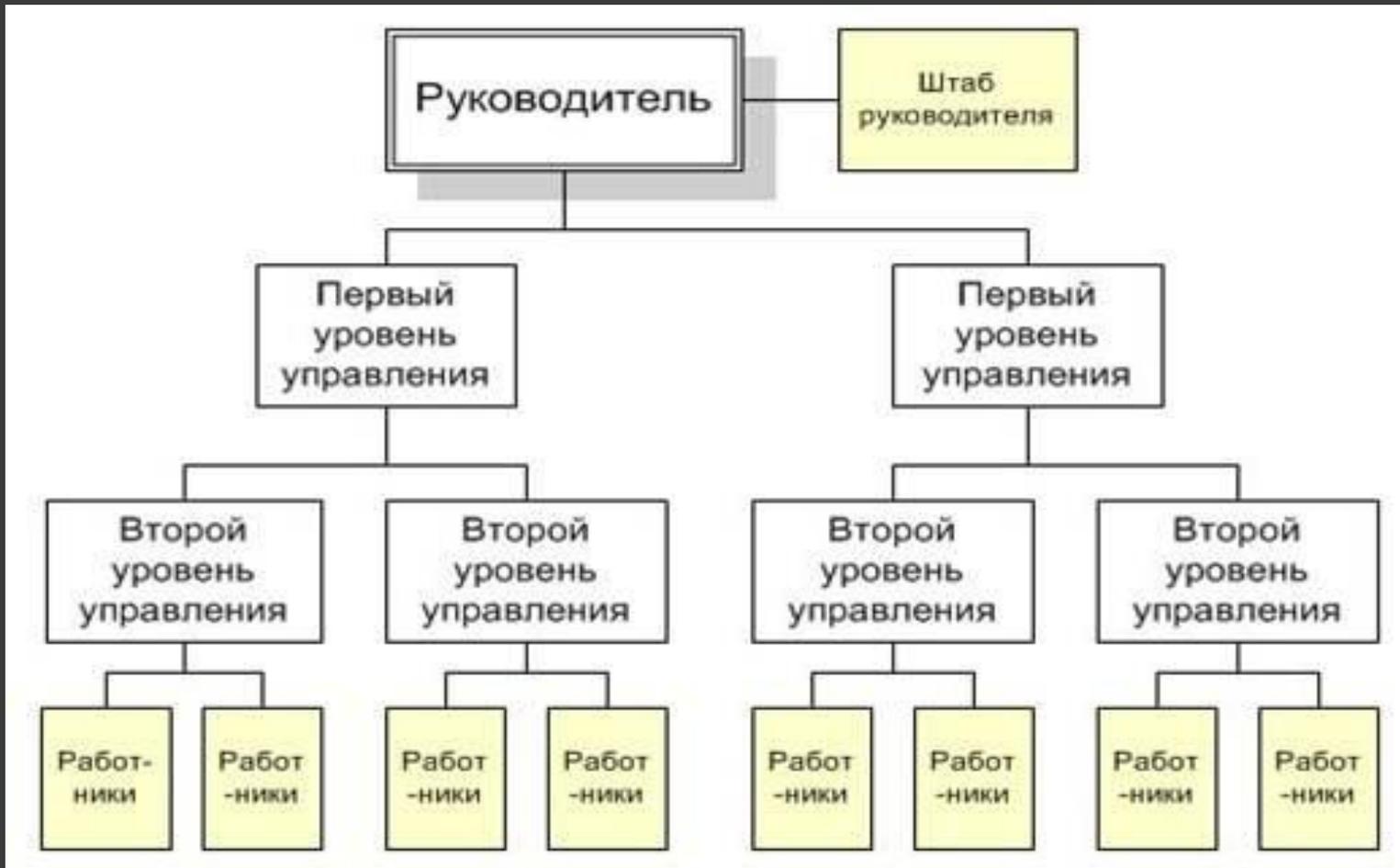
◎ Преимущества:

- ◎ 1) простота применения
- ◎ 2) оперативность процесса принятия решений, т.к. обязанности и полномочия здесь четко распределены
- ◎ 3) поддержание необходимой дисциплины в коллективе
- ◎ 4) единство и четкость распорядительства
- ◎ 5) согласованность действий исполнителей
- ◎ 6) четкая система взаимных связей между руководителем и подчиненным
- ◎ 7) быстрота реакции в ответ на прямые указания
- ◎ 8) получение исполнителями увязанных между собой распоряжений и заданий обеспеченных ресурсами
- ◎ 9) личная ответственность руководителя за конечные результаты деятельности своего подразделения.

⦿ Недостатки:

- ⦿ 1) жесткость, негибкость, неприспособленность к дальнейшему росту и развитию предприятия;
- ⦿ 2) ориентирована на большой объем информации, передаваемой от одного уровня управления к другому,
- ⦿ 3) ограничение инициативы у работников низших уровней управления
- ⦿ 4) высокие требования к квалификации руководителей и их компетенции по всем вопросам производства и управления подчиненными
- ⦿ 5) перезагрузка менеджеров высшего уровня, огромное количество информации, поток бумаг, множественность контрактов с подчиненными и вышестоящими
- ⦿ 6) тенденция к волоките при решении вопросов, касающихся нескольких подразделений
- ⦿ 7) отсутствие звеньев по планированию и подготовке управленческих решений

Линейно-штабная структура управления



Линейно-штабная структура управления



- ◎ Достоинства линейно-штабной структуры:
- ◎ 1) более глубокая, чем в линейной, проработка стратегических вопросов;
- ◎ 2) некоторая разгрузка высших руководителей;
- ◎ 3) возможность привлечения внешних консультантов и экспертов;
- ◎ 4) при наделении штабных подразделений правами функционального руководства такая структура - хороший первый шаг к более эффективным органическим структурам управления.

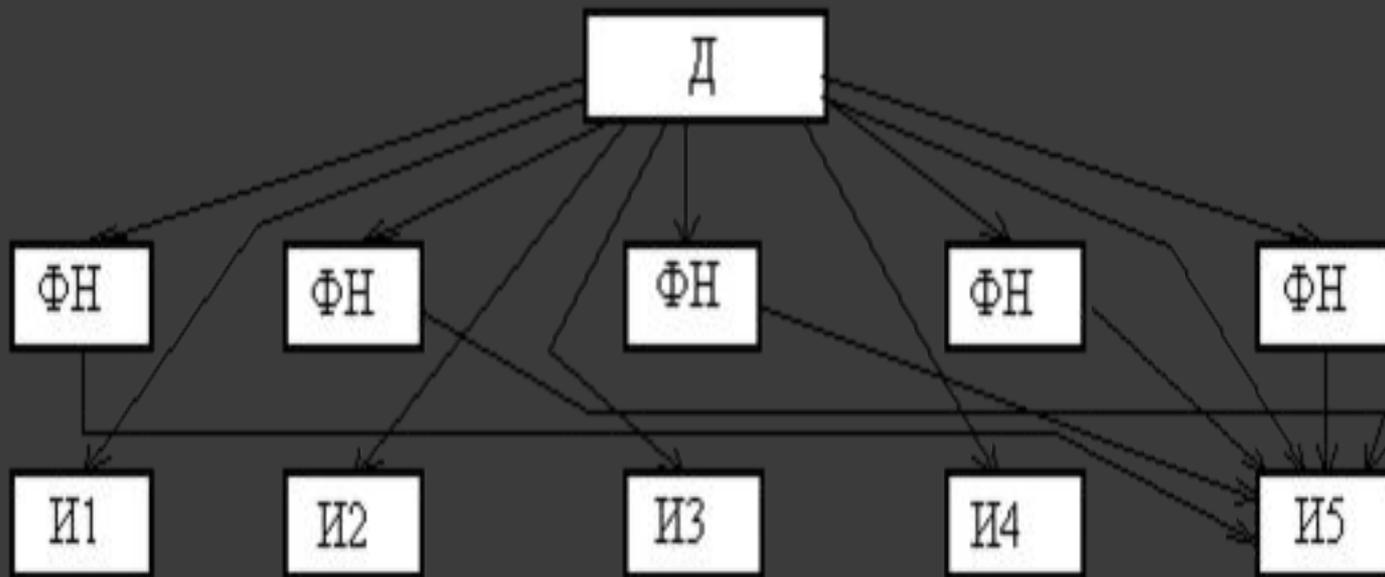
- ⦿ Недостатки линейно - штабной структуры:

- ⦿ 1) недостаточно четкое распределение ответственности, т. к. лица, готовящие решение, не участвуют в его выполнении;
- ⦿ 2) тенденции к чрезмерной централизации управления;

Функциональная структура управления



Функциональная структура управления



Д - директор; ФН - функциональные начальники; И - исполнители

- ◎ **Достоинства:**
- ◎ 1) обеспечение быстрой выдачи компетентных команд
- ◎ 2) стимулирует деловую и профессиональную специализацию,
- ◎ 3) уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
- ◎ 4) улучшает координацию деятельности.

⦿ Недостатки :

- ⦿ 1) имеется возможность получения работниками разноречивых команд, исходящих от функциональных руководителей, с неизбежной необходимостью согласования их, в том числе на уровне руководителя организации с такой структурой управления.
- ⦿ 2) специализация функциональных отделов нередко является препятствием для успешной деятельности предприятия, поскольку затрудняет координацию управленческих воздействий
- ⦿ 3) функциональные отделы могут быть более заинтересованы в реализации целей и задач своих подразделений, чем общих целей всей организации. Это увеличивает вероятность конфликтов между функциональными отделами.
- ⦿ 4) на крупном предприятии цепь команд от руководителя до непосредственного исполнителя становится слишком длинной.

Дивизиональная структура управления

1) продуктовая



Дивизиональная структура управления

1) продуктовая



⊙ Достоинства ПродСУ:

- ⊙ 1) оперативность решений по обеспечению качества продукта;
- ⊙ 2) привлечение к руководству более компетентных в конкретной области специалистов;
- ⊙ 3) создание сплоченного управленческого и производственного коллектива;
- ⊙ 4) оперативность в решении нестандартных ситуаций;
- ⊙ 5) повышение персональной ответственности всех работников.

⊙ Недостатки ПродСУ:

- ⊙ 1) риск спада объема продаж;
- ⊙ 2) трудность координации деятельности всех подразделений.

Активная структура управления 1) проектная



- ◎ **Достоинство децентрализованной ПСУ:**
- ◎ **1)** совокупность подразделений, разрабатывающих определенный проект, включает весь комплекс функциональных и исполнительных подразделений, требуемых для его выполнения. Все полномочия и права распорядительства интеллектуальными, материальными и трудовыми ресурсами по проекту сосредотачиваются в одном лице - руководителя проекта.
- ◎ **2)** Такая структура позволяет реализовать преимущества единства организации деятельности и единоначалия в управлении.

Адаптивная структура

управления

2) матричная



◎ Достоинства МСУ :

- ◎ 1) сохраняет преимущества как линейно-функциональной, так и проектной структур управления. Она нацелена на взаимную согласованность работы всех подразделений организации для достижения целей различных проектов. Это упрощает координацию выполнения работ над проектами.
- ◎ 2) МСУ создает предпосылки для наиболее квалифицированного исполнения отдельных функций. Структура обладает значительной гибкостью, поскольку упрощается перераспределение персонала для выполнения первоочередных работ

- ◎ **Недостатки :**
- ◎ **1)** обычно подчеркивается сложность, а иногда и непонятность ее структуры, наложение вертикальных и горизонтальных полномочий подрывает принцип единоначалия, что часто приводит к конфликтам и к трудностям в принятии решений.
- ◎ **2)** наблюдается более сильная, чем в традиционных структурах, зависимость успеха от личных взаимоотношений между сотрудниками.
- ◎ **3)** создаются отношения двойного подчинения исполнителей.