

ПОСТРОЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

План

1. Понятия «организация как функция менеджмента» и «организация как объект».
2. Проектирование организационных структур управления (ОСУ).
3. Базовые типы организационных структур управления (ОСУ).

1. Термин «организация» в менеджменте употребляется в двух значениях:

1. Организация (как объект или система)

предприятие, фирма,
компания и т.п.

2. Организация (как процесс или функция)

обеспечение
эффективности и
результативности
совместной деятельности
людей.

Организовывать – значит:

- **во-первых, распределить между людьми (исполнителями) задачи, ресурсы, полномочия и ответственность;**
- **во-вторых, обеспечить их совместную, скоординированную работу.**

Работа группы людей может считаться организованной, если каждый исполнитель **знает:**

- что он должен делать;
- какими ресурсами (инструментами, деньгами, временем и т.п.) он для этого располагает;
- что он уполномочен требовать или может ожидать от других исполнителей в группе;
- какую ответственность он несет за порученные ему задачи;
- как (в каком порядке, по какому алгоритму) исполнители должны взаимодействовать между собой.

Признаки организационной деятельности:

- наличие общей цели или совокупности целей деятельности;
- совместная деятельность людей;
- особая система организационных отношений между людьми;
- наличие управления совместной деятельностью людей;
- наличие определенной организационной культуры.

2. Организационная структура

(организационная структура управления (ОСУ))

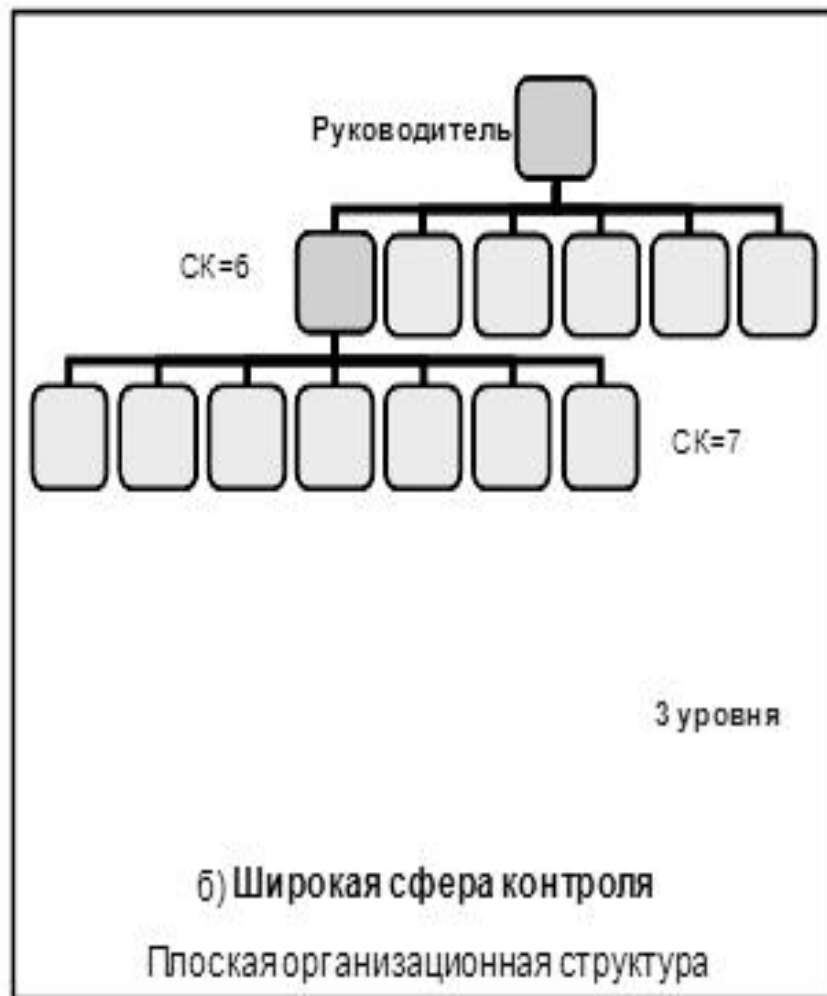
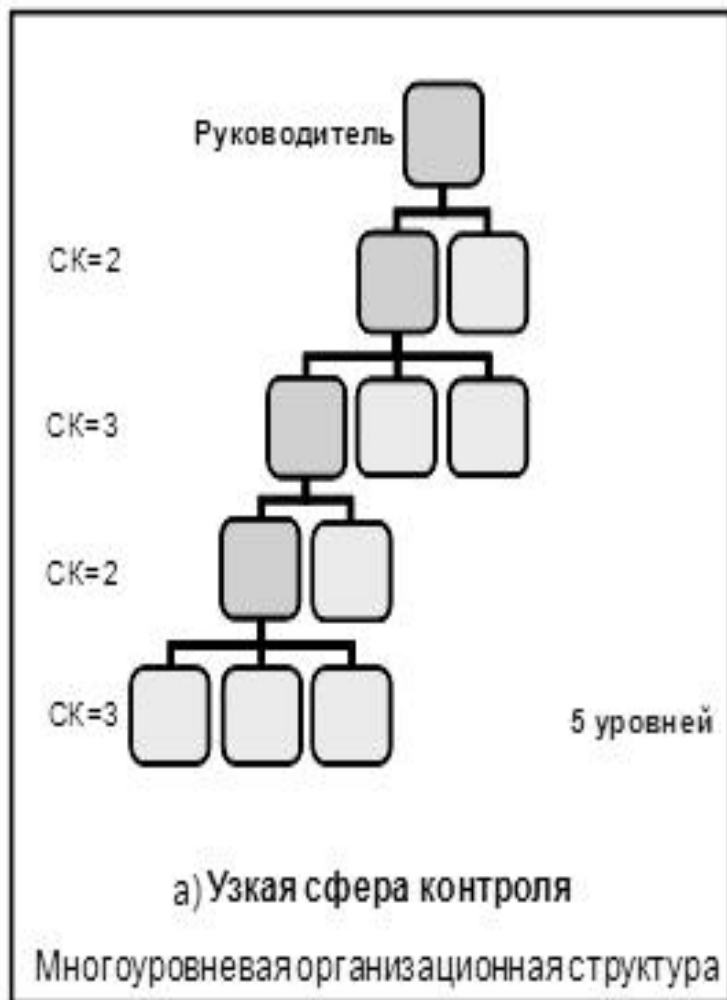
– это совокупность всех подразделений компании и всех взаимосвязей между ними в соответствии с иерархией.



Параметры ОСУ:

1. Сфера контроля (масштаб управляемости)
– это число лиц, подчиненных одному руководителю на каждом уровне управления.
2. Количество уровней иерархии (уровней управления) в ОСУ предприятия (различают многоуровневую и плоскую ОСУ).

Примеры типов ОСУ по уровня управления



Параметры ОСУ (продолжение):

3. Соотношение уровней централизации и децентрализации управления.

В централизованных организационных структурах высшее руководство оставляет за собой большую часть полномочий.

В децентрализованных организационных структурах полномочия делегируются (передаются) и на нижестоящие уровни управления.

Группы ОСУ



Различия бюрократических и адаптивных организационных структур



Бюрократические (механистические)

- широкое использование формальных правил и процедур;
- централизованное принятие решений;
- узко определенная ответственность;
- жесткая иерархия власти.

Целесообразны в условиях: простой, малоизменяющейся внешней среды; простых целей; возможности измерения результатов труда

Предприятия с простыми технологиями, функционирующие в слабоконкурентных отраслях и т.п.

Адаптивные (органические)

- умеренное использование правил и процедур;
- децентрализация власти;
- небольшое число уровней иерархии;
- широкое участие работников в принятии решений.

Целесообразны в условиях: сложной, высокоподвижной внешней среды; сложных целей; трудности измерения результатов труда

Организации научно-исследовательского, творческого профиля, предприятия со сложными технологиями и т.п.

Полномочие

– определенные права и обязанности, официально предоставленные кому-либо на совершение каких-либо действий посредством использования имеющихся ресурсов для достижения определенных целей.

Типы связей в организации



без права оказывать административное воздействие

3. Базовые типы организационных структур управления (ОСУ).

- 1) линейная (простая);**
- 2) функциональная;**
- 3) дивизиональная;**
- 4) матричная.**

Линейная (простая) ОСУ

каждый руководитель обеспечивает руководство подчиненными подразделениями по всем видам деятельности, т.е. является линейным руководителем. Выполняемые работы в такой организации однотипны, а персонал не разделяется по функциям или квалификации.

Линейная ОСУ (пример)



Достоинства и недостатки линейной ОСУ

Достоинства

- Простота построения.
- Четкая система взаимосвязей «начальник – подчиненный».
- Явно выраженная ответственность каждого руководителя и исполнителя.
- Быстрая реакция исполнителей на указания своего непосредственного руководителя.
- Высокая степень «прозрачности» деятельности структурных единиц.

Недостатки

- Чрезмерная нагрузка на высший уровень управления.
- Отсутствие вспомогательных служб.
- Отсутствие возможности быстрого разрешения вопросов, возникающих между различными структурными подразделениями.

Функциональная ОСУ

- создается путем выделения в организации т.н. функциональных областей, каждая из которых имеет свою четко определенную задачу (бизнес-функцию) и обязанности.

Функции:

- маркетинг (изучение рынка);
- НИОКР;
- закупки (сырья, материалов, оборудования и т.п.);
- производство продукции;
- сбыт продукции;
- управление финансами предприятия и т.п.

Функциональная ОСУ (фрагмент)



Достоинства и недостатки функциональной ОСУ

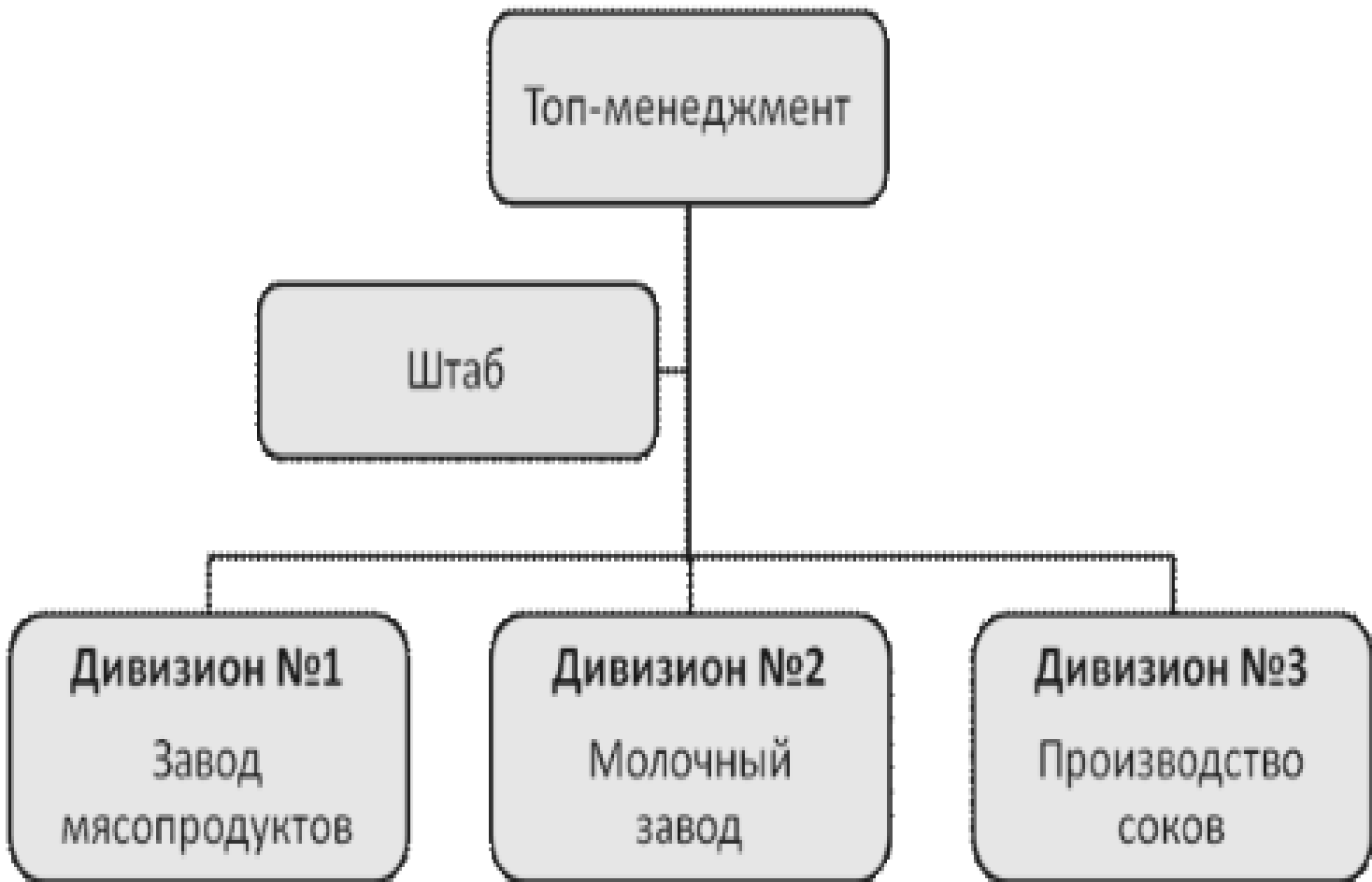
Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="73 568 852 835">· Высокая квалификация менеджмента и персонала в пределах своей функциональной области.<li data-bbox="73 892 919 1016">· Эффективное достижение функциональных целей.<li data-bbox="73 1073 900 1198">· Удобство производства малой номенклатуры товаров.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="969 568 1831 835">· Слабое представление менеджеров функциональных подразделений об общих целях организации.<li data-bbox="969 892 1669 1016">· Слабая координация работы подразделений.<li data-bbox="969 1073 1715 1198">· Медленная реакция на изменения внешней среды.

Дивизиональная ОСУ

- создается в том случае, когда организация начинает производить разнообразные виды продукции, выходит на новые рынки (регионы, страны) или ориентирует свою деятельность на различные группы клиентов.
- (от англ. *division* – «разделение, подразделение, отдел, дивизион»)

Типы дивизиональной структуры:

- продуктовая;
- территориальная (региональная);
- клиентоориентированная (потребительская).



***Пример дивизиональной ОСУ
продуктового типа***



Пример дивизиональной ОСУ территориального (регионального, филиального) типа



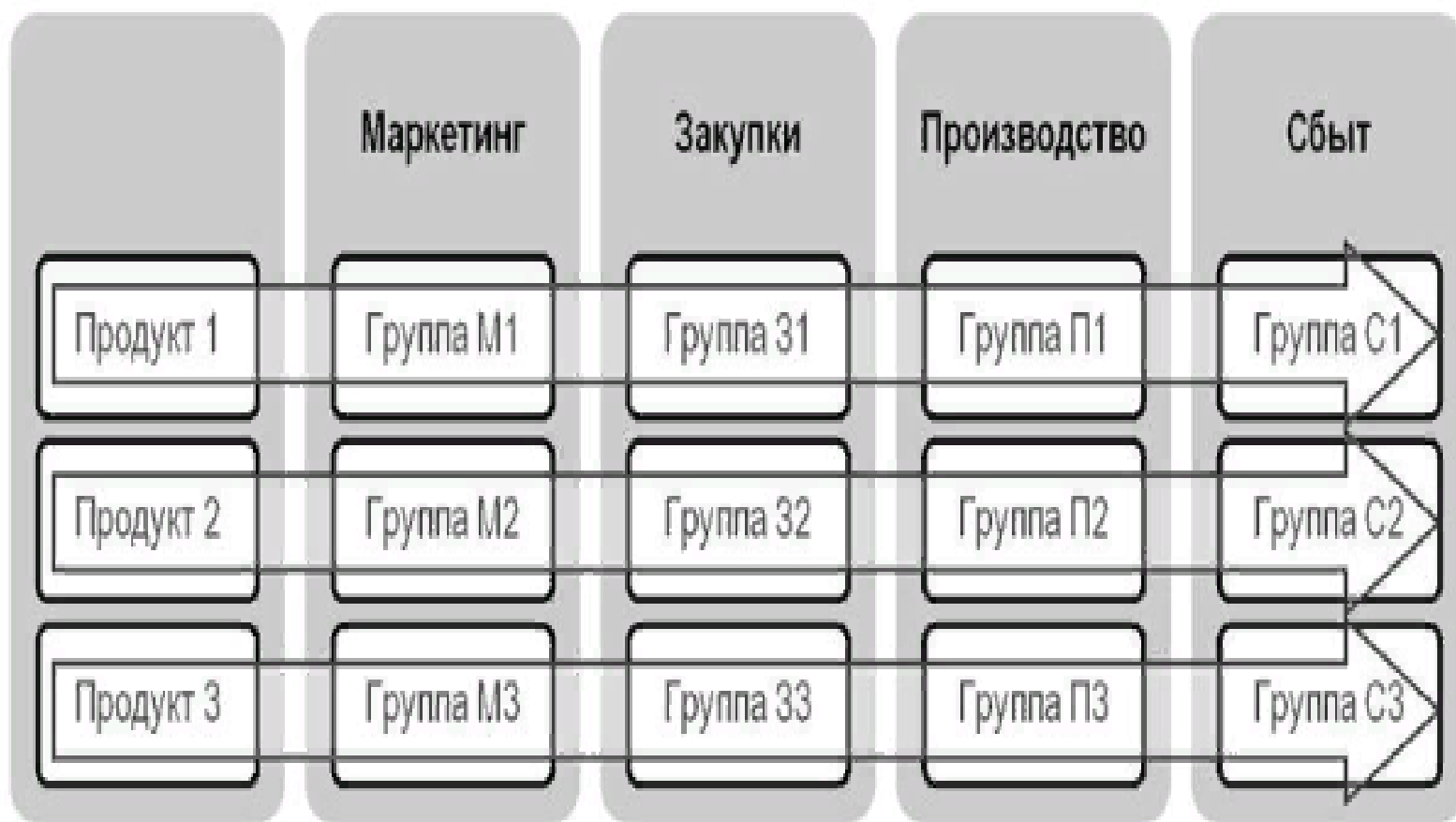
***Пример дивизиональной ОСУ
клиентоориентированного типа***

Проектно-матричные ОСУ

- структуры *адхократического* типа.
- Термин адхократия (от лат. *ad hoc* – «специально для этого») говорит о том, что структура компании может быстро изменяться, адаптируясь к изменяющимся условиям работы.

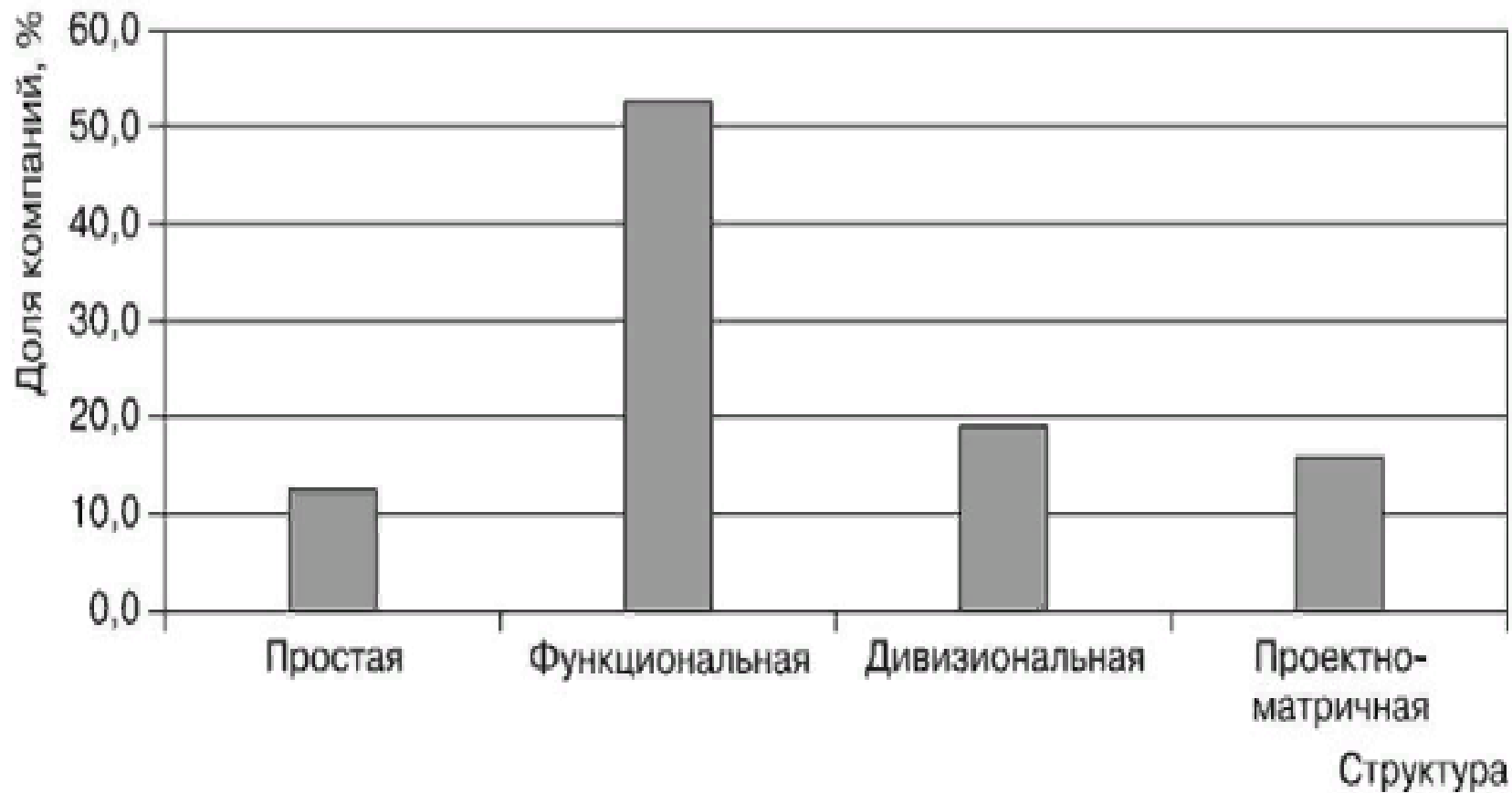
Проектно-матричные ОСУ

- объединяют специалистов разных профессий в слаженно функционирующие **проектные команды**. После завершения проекта команда расформировывается, а ее участники входят в состав вновь создаваемых команд и начинают работу **над другими проектами**.



Пример проектно-матричной ОСУ

- Проектно-матричные ОСУ относятся к адаптивным (органическим) структурам.



Распределение российских компаний по типам ОСУ

Вопросы для проверки:

- 1. Что такое организация как объект (система) и как процесс?
- 2. Объясните смысл фразы «организовать деятельность группы людей».
- 3. Перечислите признаки организационной деятельности.
- 4. Что такое ОСУ?
- 5. Каковы параметры ОСУ?
- 6. Перечислите различия бюрократических и адаптивных организаций.
- 7. Дайте характеристику линейной ОСУ.
- 8. Дайте характеристику функциональной ОСУ.
- 9. Дайте характеристику дивизиональной ОСУ продуктового типа.
- 10. Дайте характеристику проектно-матричной ОСУ.