

**Структура организации.  
Составляющие структуры  
организации**

# Актуальность

В современном обществе эффективное введение бизнеса возможно только при четкой организационной управленческой деятельности.

Поэтому каждое предприятие должно иметь конкретную организационную структуру управления, опираясь на основополагающие принципы и понятия менеджмента.

Одним из наиболее важных понятий менеджмента, которое в плотную связано с функциями, целями, задачами, процессом управления, работа менеджеров и распределением обязанностей между ними является организационная структура управления. Весь управленческий процесс, руководящий диалог, в котором осуществляют менеджеры, происходит в рамках организационной структуры.

Именно поэтому данная тема является актуальной для будущих управленцев и предпринимателей.

# ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Основной целью деятельности как коммерческой организации является получение устойчивой прибыли.

*Стратегические цели организации:*

- \* Удовлетворение запросов потребителей и завоевание новых покупателей.
  - \* Обеспечение конкурентоспособности.
  - \* Рост оборота, рентабельности доходов.
    - \* Укрепление имиджа магазина.
  - \* Повышение экономической и социальной эффективности работы.

Целью ценовой политики предприятия является максимизация прибыли.

# Миссия организации

*Миссия заключается в обеспечении возможности населению быстро, удобно с минимальной затратой сил и времени приобретать нужные товары и услуги в условиях свободного выбора из широкого ассортимента в удобном количестве.*

# ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Важнейшая задача* торгового предприятия заключается в своевременном и качественном удовлетворении платежеспособного спроса населения на продовольственные и непродовольственные товары.

Важными задачами коммерческой службы в торговой организации являются:

- изучение и прогнозирование емкости региональных и товарных рынков;
- своевременное принятие решений, соответствующих сложившихся на рынке ситуации;
- координация закупочной работы среди поставщиков и потребителей;
- развитие и совершенствование рекламно – информационной деятельности;
- повышение эффективности коммерческой деятельности за счет автоматизации отдельных операций, связанных с заключением и использованием договоров, управлением товарными запросами.

# Понятие и виды организационной структуры

Организационная структура - это способ группировки работ и проведения линии подчинения, объединяющий работы

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных видов организационных структур управления:

- линейная;
- функциональная;
- линейно-функциональная;
- дивизионная;
- матричная.



# Современные типы структуры организации

Наиболее молодой тип организационной структуры – адаптивная организационная структура.

К современным типам организационной структуры также относятся: горизонтальные, многомерные, сетевые, виртуальные, фрактальные структуры.

По особенностям построения можно выделить также кольцевую структуру, «колесо», звездную, многосвязанную, сотовую и смешанную структуру.

# Составляющие организационные структуры

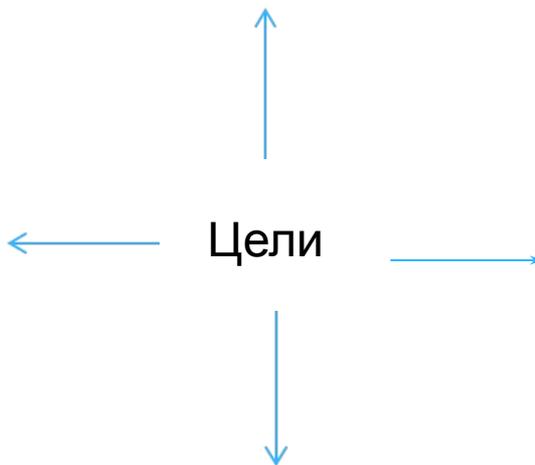
## Задачи

## Структура

Цели

## ЛЮДИ

## Технологии



## Список литературы

1. Андреев В.Ф., Гришина Н.Г., Лопатина С.Г. Основы менеджмента: Учебное пособие / Под ред. С.Г. Лопатиной. – М.: Юрайт, 1999. – 265 с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент. Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
3. Гончаров, В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И. Гончаров. – Минск: Современная школа, 2010 г. – 635 с.
4. Веснин, В.Р. Менеджмент: учеб. / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 504 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2000. - 528 с.
6. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007 г.
7. Володько, В.Ф. Основы менеджмента: учебное пособие / В.Ф. Володько. – Минск, 2010, - 303 с.
8. Герчиков И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. 4-е изд. Перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008 г.
9. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. – Спб. Питер, 2006 г.
10. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шелстопол Н.Ю. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА - М, 2008 г.
11. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича. Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
12. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий: Пер. с англ./Общ. ред. и вступ. ст. О.С. Виханского – М.: Прогресс, 1987.-384.
13. Коротков, Э.В. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. – Москва : Юрайт, 2012. – 640 с.
14. Лукашевич, В.В. Основы менеджмента в торговле: Учебник / В.В. Лукашевич. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1998. – 238 с.
15. Менеджмент организации: современные технологии / Под ред. проф. Н.Г. Кузнецова, проф. И.Ю. Солдатовой. – Ростов н/Д.: «Феникс», 2002. – 480 с.
16. Менеджмент. М.М. Максимцова, М.А Комарова. Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
17. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф, Основы менеджмента: Пер. с англ.. М.: «Дело» 1992. 702 с.
18. Мумладзе Р.Г., Михалкин Е.Г. Издательство: Палеотип, 2011 г.
19. Николаева, Т.И. Менеджмент в торговле: Учебное пособие / Т.И. Николаева. – М.: КНОРУС, 2006. – 320 с.
20. Панкратов Ф.Г., Солдатова Н.Ф. Коммерческая деятельность. Издательство: Дашков и К, 2012 г.
21. Петухова С.В, Чередникова Л.Е., Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: учебное пособие – Москва: Издательство «Омега – Л», 2007 г.
22. Пятенко, С.В. 9 основ менеджмента / С.В. Пятенко. – СПб.: Питер, 2004. – 608 с.
23. Суханов В.Д. Основы менеджмента: Учеб. пособие для нач. проф. образования / В.Д. Суханов, Ю.А. Москвичев. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 192 с.
24. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Междунар. Отношения, 1993. 352 с.
25. Экономика организации (предприятия): Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2004. – 618 с.;
26. Эриашвили Н.Д., Старостенко В.К. Менеджмент. Маркетинг. Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
27. Юкаева В.С. Менеджмент. Издательство: Дашков и К, 2010 г.



Рис. 1. Организационная структура универсама «Сыктывкар»

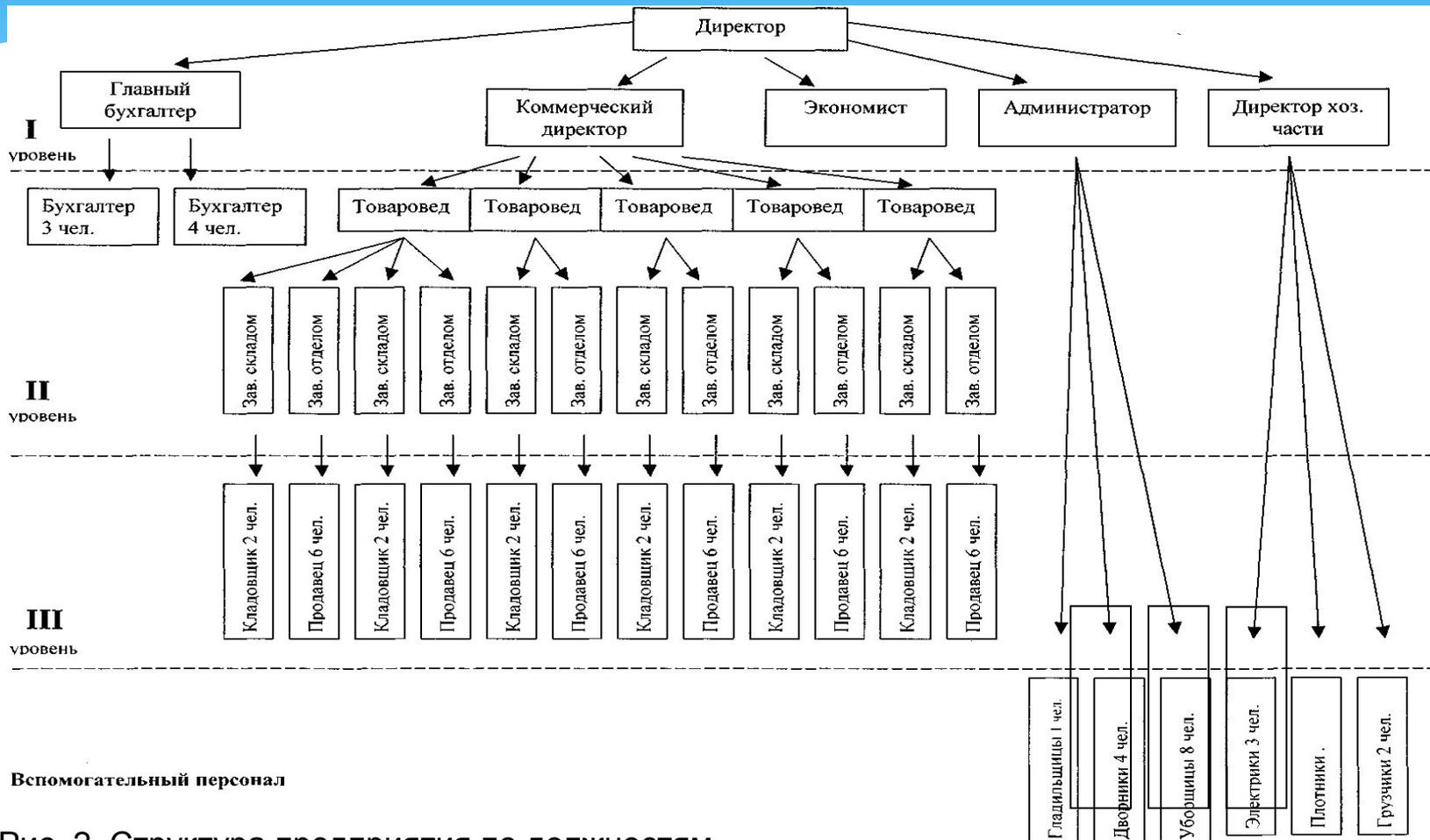


Рис. 2. Структура предприятия по должностям

Анализируемое предприятие ЗАО «ЦУМ «Сыктывкар» представляет собой крупное предприятие розничной торговли, предлагающее широкий ассортимент различных товаров.

Универмагу «Сыктывкар» присуща линейная организационная структура.

Структура управления базируется на вертикальном разделении управленческого труда; она позволяет быстро и оперативно принимать решения и обеспечивать их выполнение, не прибегая к системам стимулов и мотиваций. Вместе с тем структура составлена таким образом, что ведущий специалист отдела кадров и товароведы перегружены информационной и организационной работой.

Общее руководство универмагом «Сыктывкар» осуществляет генеральный директор по принципу единоначалия. Он же руководит планово-экономической работой, занимается подбором кадров и организует повышение их квалификации. Ему же подчинены службы, занимающиеся вопросами труда и заработной платы, бухгалтерского учета и финансов.

Основными целями предприятия по продвижению являются увеличение объема продаж, побуждение к намерению постоянно совершать покупку в данном магазине и создание благоприятного образа универмага.

Виды структур	Достоинство	Недостатки
Линейная структура	- простота применения; все обязанности и полномочия четко распределены.	- жесткость, негибкость, неприспособленность к дальнейшему росту и развитию предприятия; - ориентирована на большой объем информации, передаваемой от одного уровня управления к другому; - ограничение инициативы у работников низших уровней управления; - высокие требования к руководителю, который должен иметь обширные разносторонние знания и опыт по всем функциям управления и сферам деятельности, что ограничивает масштаб возглавляемого подразделения и возможности руководителя более эффективно им управлять.

**Функциональная  
структура**

- высокая компетентность специалистов, отвечающих за осуществление конкретных функций;  
- расширение возможностей линейных руководителей по оперативному управлению производством.

- затрудняет координацию управленческих воздействий;  
- конфликтность между отделами (подразделениями), выражающаяся в реализации целей и задач своих подразделений, чем общих целей всей организации;  
на крупном предприятии цепь команд от руководителя до исполнителя становится слишком длинной;  
- снижение ответственности исполнителей за работу в результате обезличивания в выполнении ими своих обязанностей;  
- дублирование и несогласованность указаний и распоряжений, получаемые работниками;  
- нарушение принципов единоначалия и единства распорядительства.

**Линейно-  
функциональная  
структура**

**- простота и привычность,  
четкость распределения  
функций управления между  
руководящим персоналом.**

**- несоответствия между  
ответственностью и полномочиями  
у руководителей разных уровней и  
подразделений;**  
**- превышение норм управляемости  
у директоров и их заместителей;**  
**- формирование нерациональных  
информационных потоков;**  
**- чрезмерная централизация  
специфики работы различных  
подразделения;**  
**- слабые связи между  
функциональными  
подразделениями;**  
**- отсутствие необходимых  
нормативных и регламентирующих  
документов.**

## Дивизиональная структура.

- сочетанием централизованной координации с децентрализованным управлением; ускоряет реакцию предприятия на изменение внешней среды;
- в результате расширения границ оперативно-хозяйственной самостоятельности отделения рассматриваются как центры прибыли, активно использующие предоставленную им свободу для повышения эффективности работы.

## Матричная структура

- позволяет достичь определенной гибкости, которая никогда не присутствует в функциональных структурах, поскольку в них все сотрудники закреплены за определенными функциональными отделами;
- существует возможность гибкого перераспределения кадров в зависимости от конкретных потребностей каждого проекта;
- дает большую возможность координации работ, характерную для дивизиональных структур, что достигается за счет создания должности руководителя проекта, координирующего все связи между участниками проекта, работающих в различных функциональных отделах. - характеризуются сложностью, а иногда и непонятностью ее структуры, наложение вертикальных и горизонтальных полномочий;
- подрывает принцип единоначалия, что приводит к конфликтам и трудностям в принятии решений;
- сильная зависимость успеха от личных взаимоотношений между сотрудниками.



Выполнила: Мигалкина Юлия

Спасибо за  
внимание