

## «Типы организационных структур управления».



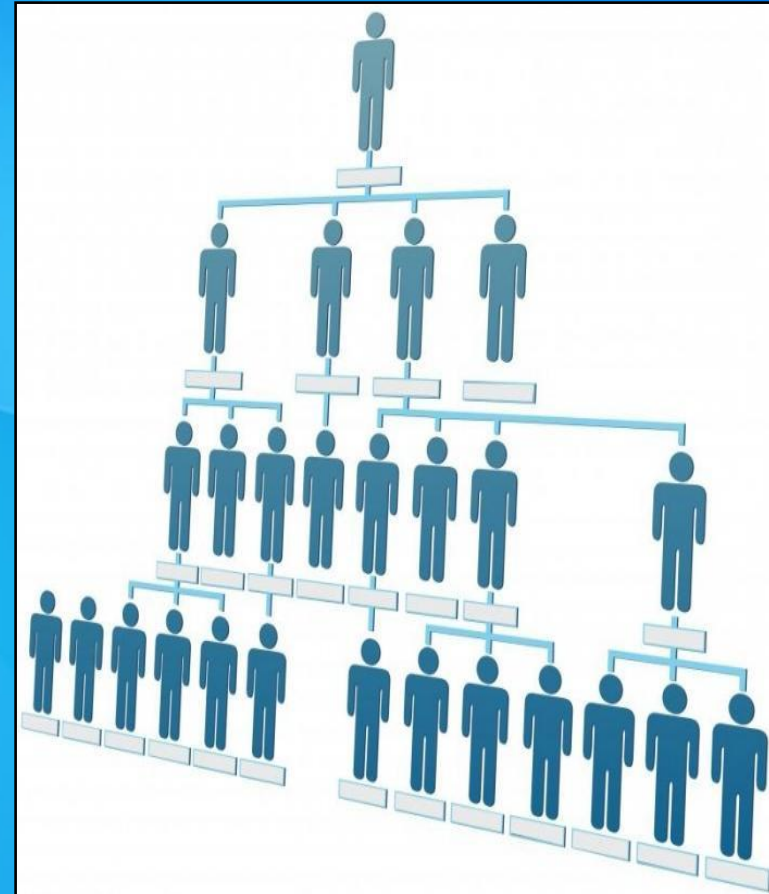
## Особенности выбора оргструктуры предприятия

Организационная структура – это база для выполнения функций управления предприятием. Так, под ней понимают состав, подчиненность, взаимодействие и распределение работ между отдельными сотрудниками и целыми подразделениями.

Говоря простым языком, организационная структура предприятия – это совокупность подразделений, а также управленцев во главе с генеральным директором. Ее выбор зависит от множества факторов:

- возраст организации (чем моложе компания, тем проще ее оргструктура);
- организационно-правовая форма (АО, ООО, ИП, ...);
- сфера деятельности;
- масштаб компании (количество сотрудников, отделов и проч.);
- технологии, задействованные в работе компании;
- связи внутри и за пределами фирмы.

Конечно, при рассмотрении организационной структуры управления необходимо принимать во внимание и такие особенности компании, как уровни взаимодействия. Например, то как взаимодействуют между собой отделы фирмы, сотрудники с сотрудниками и даже сама организация с внешней средой.



# Типы организационных структур управления предприятием

## Линейна

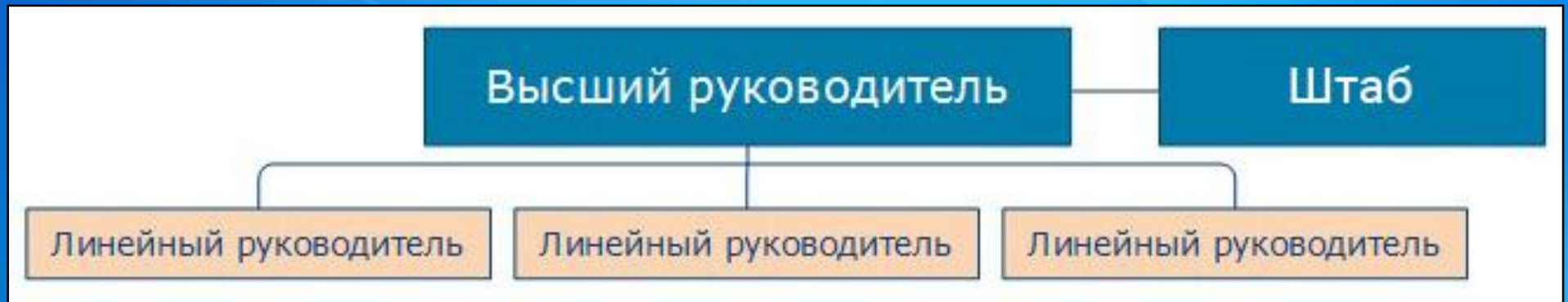
я

Линейная структура – самая простая из всех существующих разновидностей структур управления предприятием. Во главе стоит директор, затем руководители отделов, затем – простые работники. Т.е. все в организации связаны вертикально. Обычно такие оргструктуры можно встретить в небольших организациях, в которых не выделяют так называемые функциональные подразделения. Этот тип отличается простотой, а задания в организации, как правило, выполняются быстро и профессионально. Если по какой-то причине задача не выполнена, то руководитель всегда знает, что спросить о выполнении задачи нужно у начальника отдела, а начальник отдела, в свою очередь, знает у кого в отделе интересоваться о ходе выполнения работ.

Недостатком можно назвать повышенные требования к руководящему персоналу, а также нагрузку, которая ложится на их плечи. Такой тип управления применим только к малому бизнесу, иначе руководители не смогут работать эффективно.



## Линейно-штабная



Если небольшая фирма, которая использовала линейную структуру управления развивается, то и ее оргструктура меняется и превращается в линейно-штабную. Вертикальные связи остаются на месте, однако, у руководителя появляется так называемый «штаб» — группа людей, выполняющая роль советников.

Штаб не имеет полномочий отдавать распоряжений исполнителям, однако, он оказывает сильное влияние на руководителя. На основании решений штаба формируются и управленческие решения.

## Функциональн ая



Когда нагрузка на сотрудников повышается, а организация продолжает расти дальше, то оргструктура переходит из линейно-штабной в функциональную, что означает распределение работ не по отделам, а по выполняемым функциям. Если раньше все было просто, то теперь руководители могут смело именовать себя директорами по финансам, маркетингу и производству.

Именно при функциональной структуре можно видеть деление организации на отдельные части, у каждой из которых есть свои функции и задачи. Стабильная внешняя среда – это обязательный элемент поддержки развития компании, которая выбрала для себя функциональную структуру.

У таких компаний есть один серьезный недостаток: функции руководящего персонала очень сильно размыты. Если в линейной организационной структуре все четко (иногда даже слишком), то при функциональной оргструктуре все немного размыто.

Например, при возникновении проблем с продажами, директор не имеет никакого понятия кого именно винить. Таким образом, функции руководящих лиц иногда пересекаются и при возникновении проблемы сложно установить по чьей вине она произошла.

Преимуществами является то, что компания можем быть многопрофильной и отлично с этим справляться. Более того,

## Линейно- функциональная



Такая организационная структура применима только к большим организациям. Так, она сочетает в себе преимущества обеих оргструктур, однако, имеет меньше недостатков. При данном типе управления, все основные связи линейны, а дополнительные – функциональны.

## Дивизиональн ая



Как и предыдущая, подходит только для крупных компаний. Функции в организации распределяются не по зонам ответственности подчиненных, а по видам продукта, либо по региональной принадлежности дивизиона.

В дивизионе же присутствуют свои подразделения и сам по себе дивизион напоминает линейную или линейно-функциональную организационную структуру. Например, в дивизионе может быть отдел по снабжению, по маркетингу, а также отдел производства. Недостатком такой организационной структуры предприятия является сложность связей между отделами, а также высокие расходы на содержание управленцев.

# Матрична

я



Применима к тем предприятиям, которые работают на рынке, где продукция должна постоянно совершенствоваться и обновляться. Для этого в компании создаются рабочие группы, которые еще называют матричными. Из этого следует, что в компании возникает и двойное подчинение, а также постоянная коллаборация работников из разных подразделений. Преимуществом такой организационной структуры предприятия является простота внедрения новинок в производство, а также гибкость компании к внешней среде. Недостатком является двойное подчинение, из-за которого в рабочих группах часто возникают конфликты.



## Вывод

ы



Итак, организационная структура предприятия – это система управления компаний и от ее выбора зависит простота выполнения задач, гибкость компании ко внешней среде, а также нагрузка, которая ложится на плечи руководителей.

Если компания небольшая, то на этапе становления, как правило, в ней естественным образом возникает линейная организационная структура, а по мере развития предприятия его структура приобретает все более сложный вид, становясь матричной или дивизиональной.