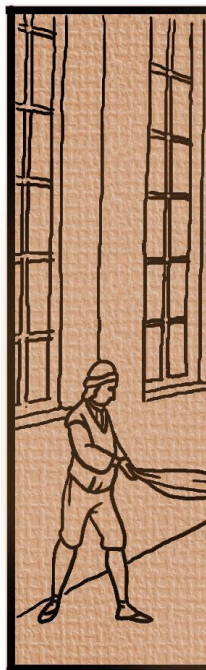
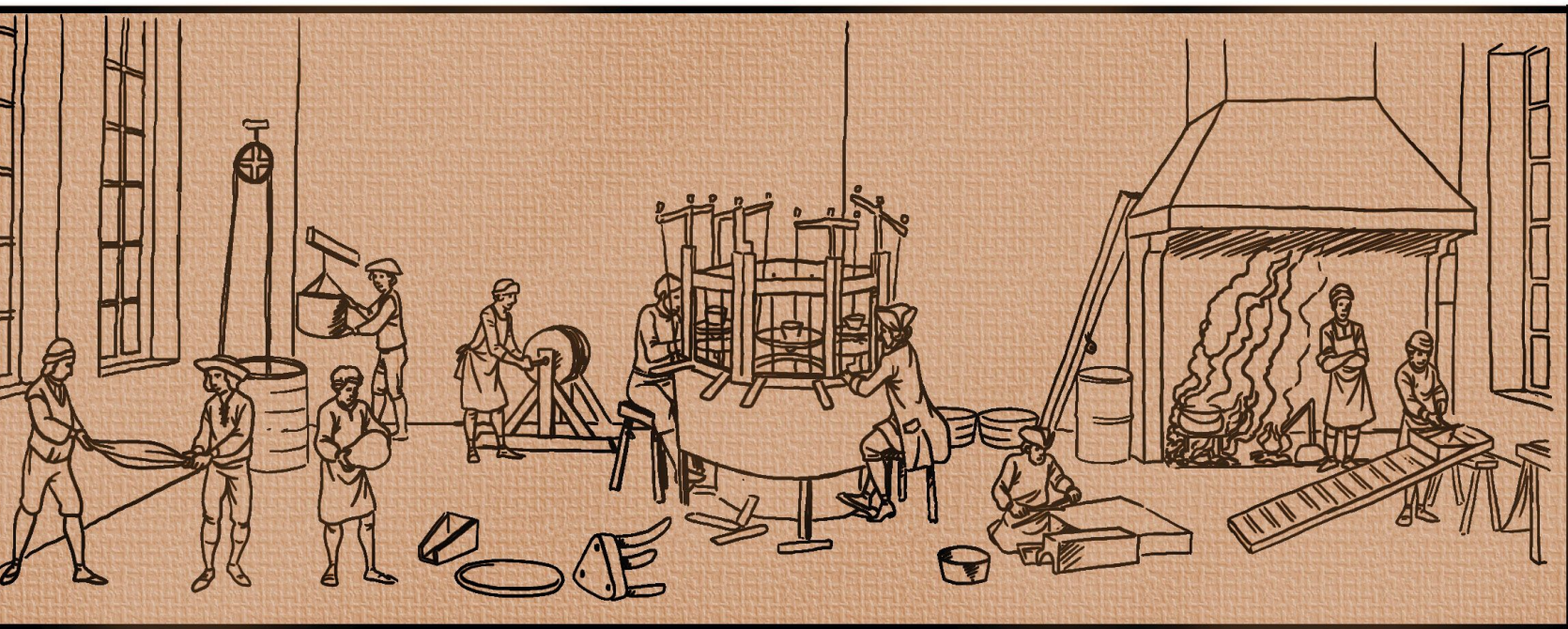
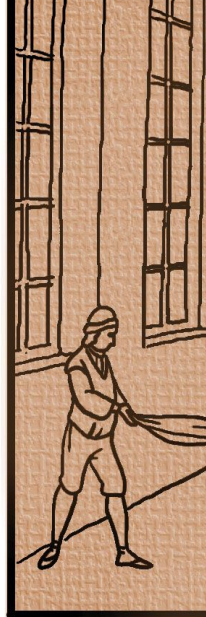


Разделение труда



Введение :



1. Структурный подход к организации

Структура организации — это фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации. Ее можно понимать как установленную схему взаимодействия и координации технологических элементов и персонала. Схема любой организации показывает состав отделов, секторов и других линейных и функциональных единиц. Однако она не учитывает такой фактор, как человеческое поведение, который влияет на порядок взаимодействия и его координацию. Именно поведение персонала определяет эффективность функционирования организационной структуры в большей мере, чем формальное распределение функций между подразделениями.

2.Разделение труда в организации

2.1 Вертикальное разделение труда

Исследование схем формальных организаций показывает, что существует уровень вертикального и горизонтального разделения труда. Схема вертикального разделения труда представлена на рис 2.1.



2.2 Горизонтальное разделение труда

Горизонтальные отношения имеют согласовательный характер и являются, как правило, одноуровневыми. Горизонтальное разделение труда — это качественная и количественная дифференциация трудовой деятельности. По существу, это разделение всей работы на составляющие компоненты, т.е. расчленение общего трудового процесса на различные частные, непрерывные, обособленные виды деятельности со специализацией производства и исполнителей. Такое разделение труда производится, как правило, по функциональному, отраслевому и квалификационному признакам.



Заключение

Разделение полномочий связано с мотивацией, влиянием и лидерством. Руководитель должен заставить подчиненных эффективно выполнять их задачи. Как во всех процессах обмена информацией и оказания влияния, обе стороны имеют существенное значение для достижения успеха.

Разделение труда представляет собой передачу задач и полномочий получателю, который принимает на себя ответственность за них. Ответственность и обязательство выполнять задачи и отвечать перед начальником за их успешное завершение не могут быть делегированы. Разделение труда редко бывает эффективным, если руководство не придерживается принципа соответствия, согласно которому объем полномочий должен соответствовать делегированной ответственности. Параллельно делегированию полномочий, руководство должно создать эффективные механизмы контроля для получения информации о результатах работы подчиненных. Обратная связь для получения информации от этих механизмов контроля помогает направлять подчиненного на достижение целей. Она также дает руководителю гарантию того, что проблема будет выявлена прежде, чем разовьётся в катастрофу.

Если менеджер хорошо играет свою роль и правильно следует принципу делегирования полномочий, его работа всегда будет эффективной, а,