



# Основные виды организационных структур

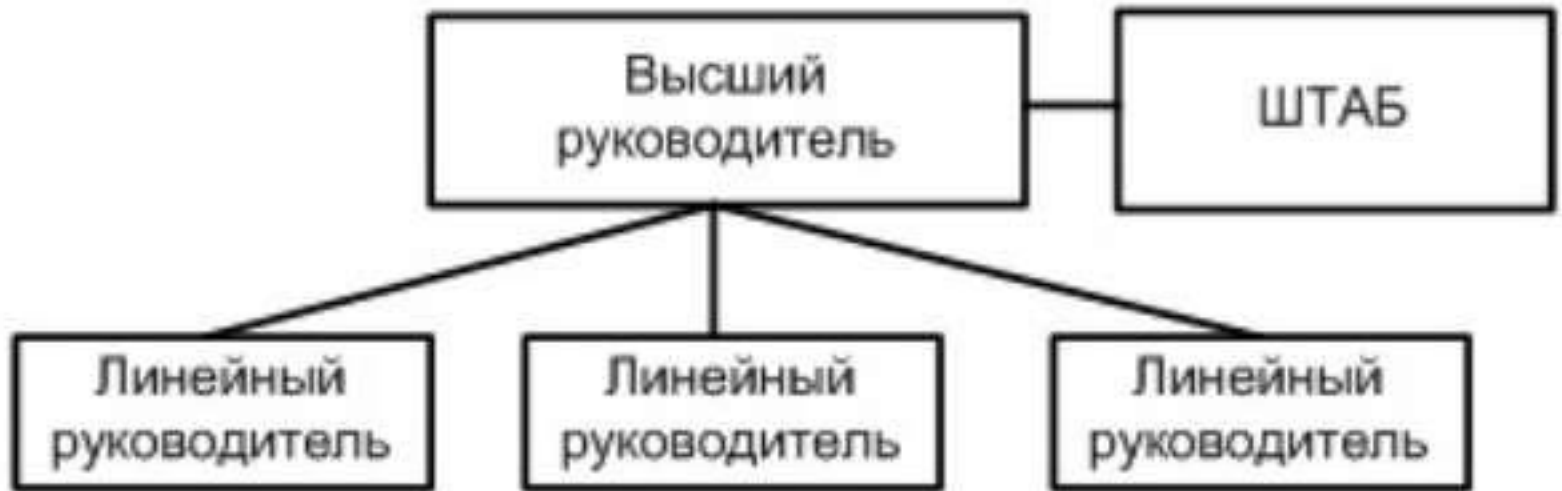
Работу выполнили:  
Ляполов Егор Корчагин  
Даниил Любимов Даниил

# Линейная организационная структура.



Плюсы	Минусы
<p>Данный вид организационной структуры является самым простым.</p>	<p>Есть возможность оказывать влияние на начальника отдела.</p>
<p>Благодаря жесткому управлению формируется жесткая дисциплина.</p>	<p>Наличие проблемы – отсутствие специализации.</p>
<p>Ясная структура власти и ответственности.</p>	<p>Вероятность перегруженности начальника отдела.</p>
<p>Благодаря быстрым решениям совершаются быстрые и эффективные действия.</p>	<p>Единоличное принятие решений.</p>
<p>Перспективы карьерного роста у тех сотрудников, которые качественно выполняют свою работу.</p>	<p>Строгое движение коммуникаций сверху вниз.</p>
<p>Благодаря единоличному контролю руководитель может быть гибким в некоторых ситуациях.</p>	<p>Единоличный начальник может неверно пользоваться данной ему властью (например, для извлечения собственной выгоды).</p>

# Линейно-штабная организация.



<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Быстрое выполнение задач со стороны сотрудников.	Вероятность путаницы среди работников.
Концентрация руководителей на определенной задаче.	Отсутствие у сотрудников достаточных знаний для ориентирования на результат.
Помогает работникам брать на себя ответственность и специализироваться на конкретных функциях.	Многоуровневая иерархия.
У сотрудников есть ощущение ценности, собственного вклада.	Расхождение во мнениях у специалистов может замедлить работу.
В случае возникновения изменений организационной структуры риск сопротивления сведен к минимуму.	Из-за начальников подразделений данная организационная структура более дорогостоящая, нежели линейная.
	Долгое принятие решений.

# Функциональная организационная структура



<b>Достоинства</b>	<b>Недостатки</b>
Высокоспециализированная структура.	Наличие барьеров в коммуникационном процессе.
Ясность в порядке подчинения.	Внимание сконцентрировано на людях, а не на компании.
Четкость ответственности.	Единолично принятые решения не всегда эффективны и хороши для предприятия.
Высокая скорость и эффективность.	Нет командной работы между подразделениями или отдельными единицами.
Нет необходимости дублировать работу.	В процессе роста организации все труднее контролировать действия внутри нее.
Одинаковая степень важности всех функций.	В связи с разделенными функциями работники иногда не знают, что происходит у их коллег.

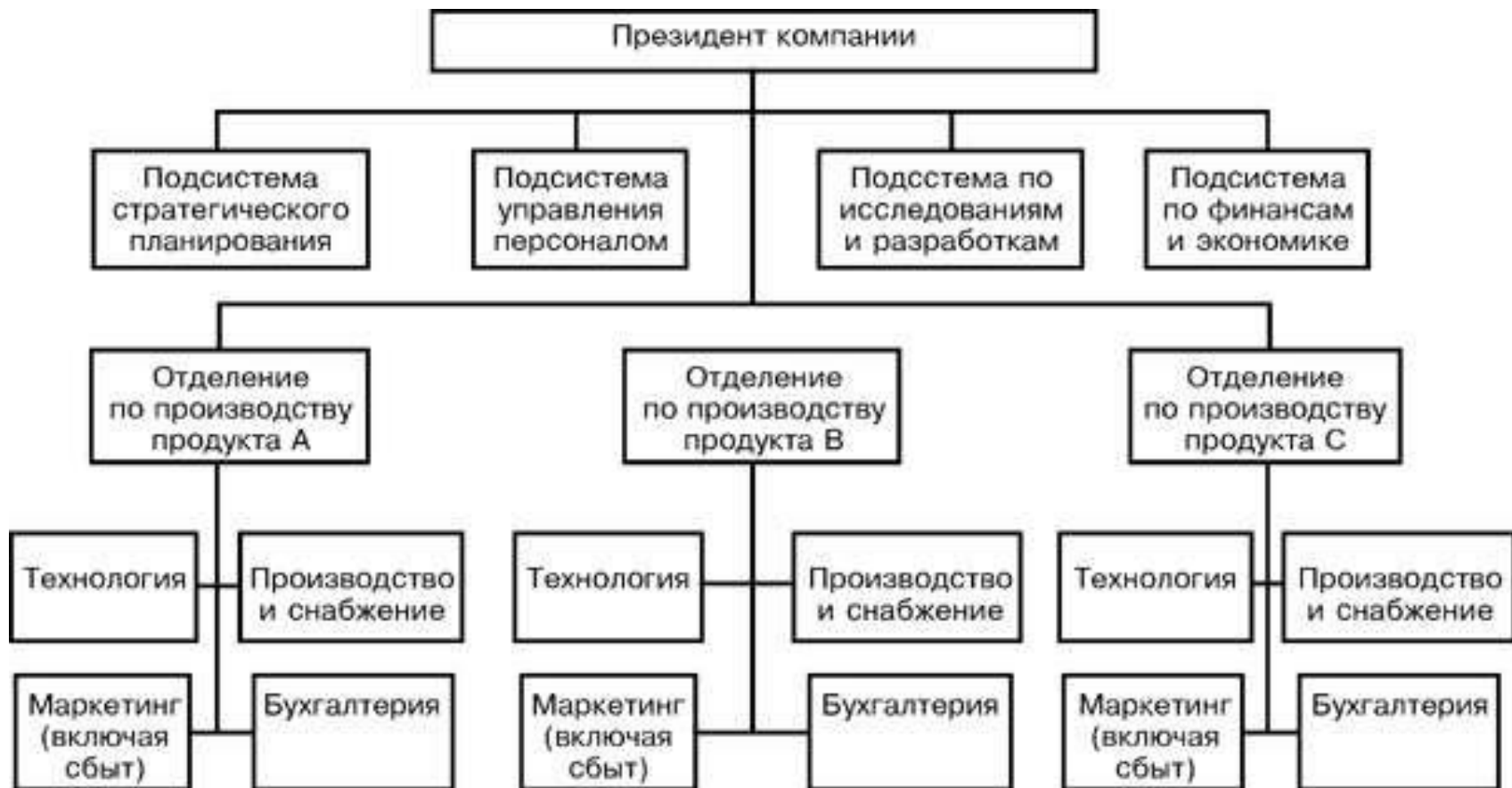


# Дивизиональная организационная структура.





# Продуктовая (товарная) структура.



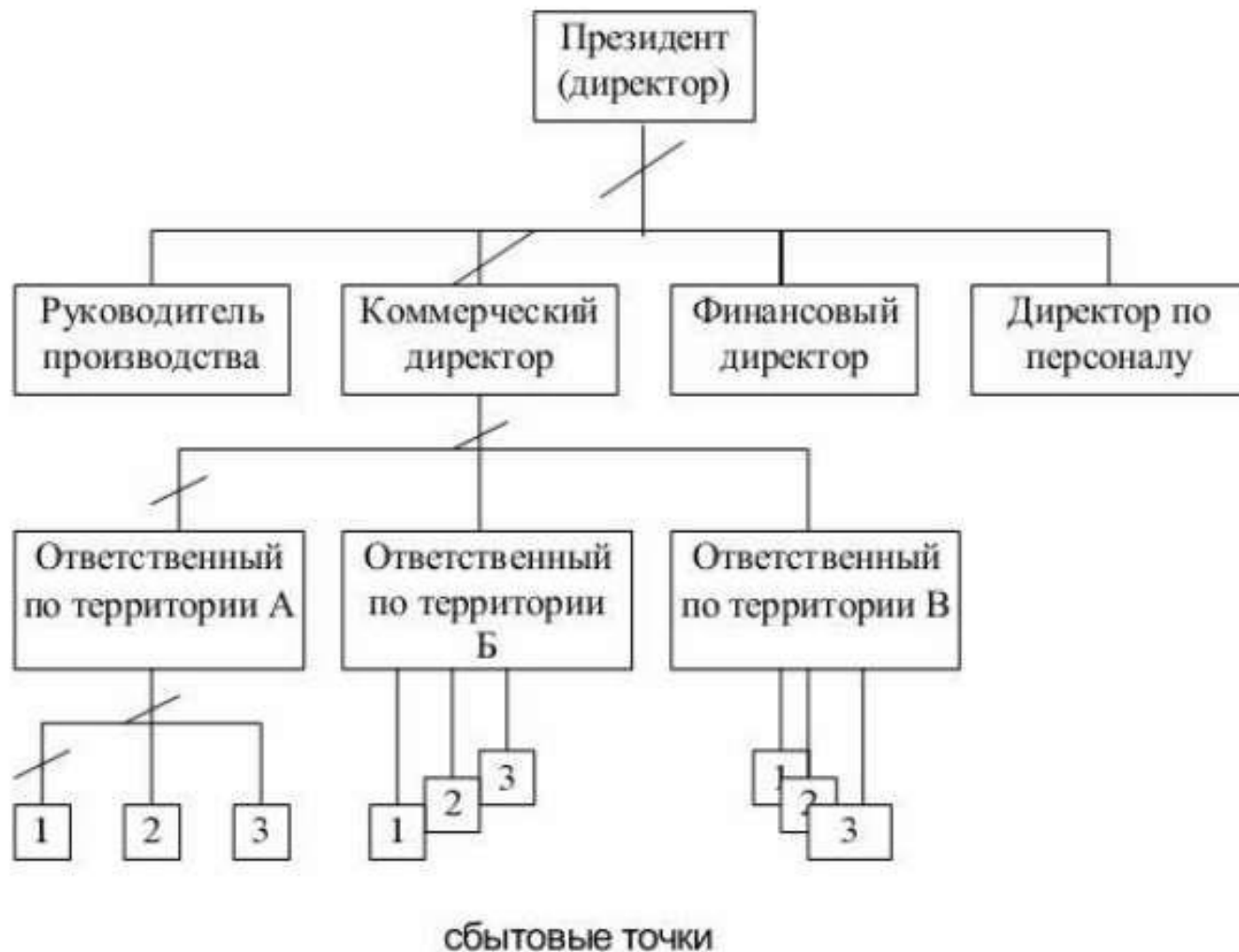
<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Можно легко закрыть неработающие структурные единицы.	В связи с тем, что все структурные единицы работают самостоятельно, организационные цели нельзя достичь.
Каждая единица может быть отдельным структурным подразделением.	Наличие нездоровой конкуренции между внутренними подразделениями.
Решения принимаются быстро и легко.	Отсутствие равнозначности единиц.
Те лица, которые принимают решения, независимы.	Наличие большого количества уровней организации мешает развиваться бизнесу.
Высокая производительность и эффективность.	Сильные отличия в стоимости маркетинга отдельных продуктов.
В зависимости от возникающих проблем отдельные продукты привлекают отдельное внимание.	

# Рыночная структура.



Плюсы	Минусы
Возможность общения сотрудников и клиентов на одном языке.	Вероятность острой конкуренции среди работников.
Доступность для потребителей.	Возможность образования конфликтных ситуаций при принятии решений.
Возможность изолированного решения проблем на конкретном рынке.	Производительность и эффективность трудно поддаются определению.
Своевременное выполнение задач.	Все рынки могут рассматриваться как неравные.
Специализация сотрудников на конкретном рынке.	Возможность отсутствия связи между руководством и работниками.
Возможность вывода новых продуктов на специализированные рынки.	Вероятность неправильного использования полномочий сотрудниками.

# Географическая структура.





<b>Достоинства</b>	<b>Недостатки</b>
Наличие налаженных коммуникаций между работниками в одном и том же месте.	Вероятность возникновения нездоровой конкуренции между различными географическими зонами.
Способность местных сотрудников приспособиться к местным культурным и географическим особенностям.	Различие в этике и принципах компании в зависимости от региона.
Наличие отчетности по функционированию отдельных рынков.	Вероятность плохой коммуникации среди работников, находящихся в разных регионах.
Хорошее восприятие со стороны клиентов благодаря тому, что местные менеджеры говорят на их языке.	На отслеживание работы и прибыли всех филиалов компании тратится большое количество времени.
Взвешенные решения.	Наличие вероятности того, что отношения между работниками разных географических зон (регионов) не сложатся.
Возможность ввода новой продукции или модификации прежней, которая будет удовлетворять потребности в рамках конкретной области.	

# Матричная организационная структура.





Сильные стороны	Слабые стороны
Отсутствие временной работы.	У сотрудников может возникнуть апатичное настроение.
Управляющим проектом остается руководитель подразделения.	Отсутствие полной власти у менеджера проекта.
Если что-то идет не так, вся ответственность ложится на руководителя.	Проектный менеджер не может представить отчет о работе.
От количества общения управляющего с подчиненными зависит успех проекта.	В связи с отсутствием контроля производительность сотрудников может быть снижена.
Принятием решений занимается руководитель подразделения.	Проектный менеджер не может контролировать рабочую нагрузку и определять приоритетные задачи.
Проектный менеджер имеет возможность влиять на ситуацию, не будучи сам подконтрольным.	