

УДК 005.73

Чжан Шо

студент

Московский педагогический государственный университет

ТИПЫ И ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР, ИХ ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Аннотация: в условиях быстрых глобализационных изменений, в частности, рыночной конъюнктуры, факторов среды функционирования предприятия руководители предприятий сталкиваются с проблемами построения их структур управления. Организационные структуры являются неотъемлемой компонентой любой системы управления предприятием. В данной статье рассмотрены составляющие системы менеджмента, выделены типы организационных структур управления, раскрыты линейные и функциональные структуры, а также требования к организационным структурам. Проведен критический анализ представленных организационных структур управления.

Ключевые слова: организационная структура управления, линейная структура, функциональная структура .

Zhang Shuo

student

Moscow Pedagogical State University

TYPES OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES, THEIR ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Abstract: in the context of rapid globalization changes, in particular, market conditions, environmental factors for the operation of an enterprise, business leaders face problems in building their management structures. Organizational structures are an integral component of any enterprise

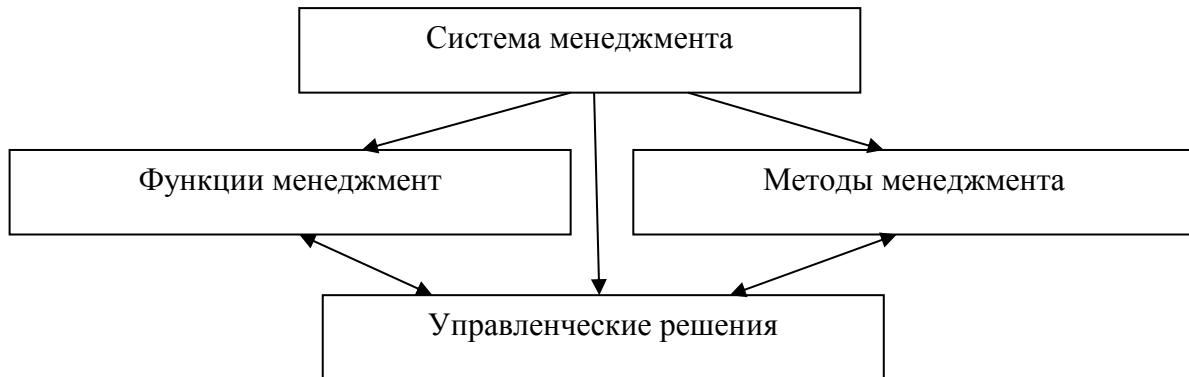
management system. This article discusses the components of the management system, identifies types of organizational management structures, discloses linear and functional structures, as well as requirements for organizational structures. A critical analysis of the presented organizational structures of management has been carried out.

Keywords: organizational structure of management, linear structure, functional structure.

В научной литературе значительное внимание уделяется организационным структурам управления, однако проведенные исследования позволяют утверждать, что на практике возникает много проблем с обеспечением эффективности действующих организационных структур управления.

Речь идет о дублировании функций должностных лиц и структурных подразделений, нарушении обратной связи от подчиненных к руководителям, возникновении сбоев в технологическом процессе производства из-за ненадлежащего или несвоевременного выполнения задач, возложенных на те или иные структурные подразделения и т.д.¹

Система менеджмента состоит из таких составляющих, как функции менеджмента, методы менеджмента, управленческие решения. Все эти составляющие взаимодействуют между собой, что подтверждают данные рис. 1.



¹ Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие / Мазин А.Л. – М.: Юнити-Дана, 2015. С. 105.

Рисунок 1. Составляющие системы менеджмента

Критический анализ материалов предприятий и научных трудов отечественных и зарубежных ученых показал, что большинство научных разработок, касающихся организационных структур управления, имеют исключительно теоретический характер, что не позволяет руководителям предприятий воспользоваться ими для создания организационных структур управления.

Проведенные исследования показали, что формировать и использовать организационные структуры управления предприятиями необходимо при соблюдении ряда взаимосвязанных принципов, которые являются набором правил, соблюдение которых способствует избежанию таких проблем, как нерациональность распределения функций и полномочий между подразделениями предприятия и отдельными должностными лицами, возникновения трудовых конфликтов, нарушения субординации и тому подобное².

Организационная структура управления предприятием представляет собой форму системы управления, которая выражает способ ее внутренней организации, взаимосвязи и подчиненность ее элементов.

Выделяют следующие типы организационных структур управления:

- линейная;
- функциональная;
- дивизиональная;
- управленческая структура на основе стратегических единиц бизнеса;
- матричная.

Рассмотрим подробнее линейные и функциональные структуры³.

² Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / Барбарская М.Н. // Основы экономики, управления и права. – 2019. – №4. – С. 35-44

³ Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие / Мазин А.Л. – М.: Юнити-Дана, 2015. С. 108.

1. Линейная организационная структура - это система управления, в которой в каждом подразделении выполняется весь комплекс работ. В контексте стратегического управления такая структура оптимальная для консервативных рынков, где быстрые изменения маловероятны.

2. Функциональная организационная структура. Для управления создают отдельные управленческие подразделения, руководители которых принимают управленческие решения в пределах определенной сферы деятельности.

Обобщенным мнением является теория, что основой линейной структуры, приведенной на рисунке 2, является «шахтный» принцип построения взаимоотношений и единоличное принятие управленческих решений.

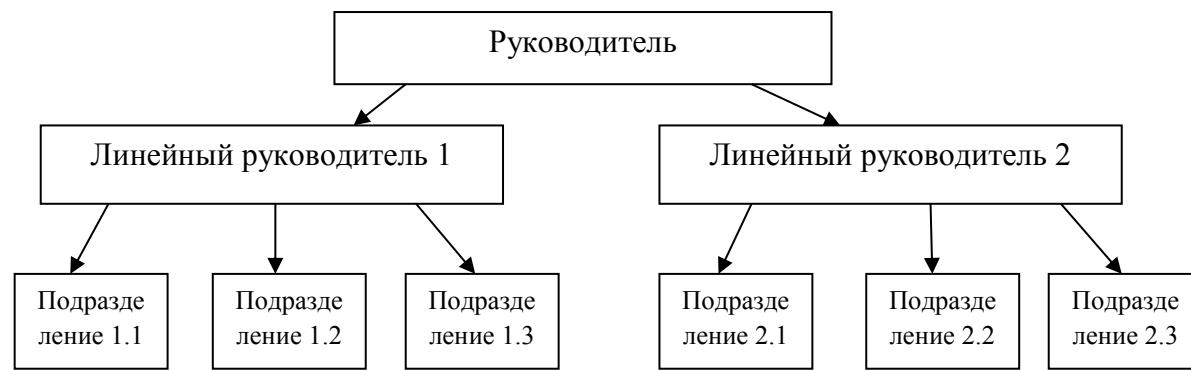


Рисунок 2. Линейная организационная структура

Еще одним видом современных структур является функциональная структура управления, представленная на рисунке 3.

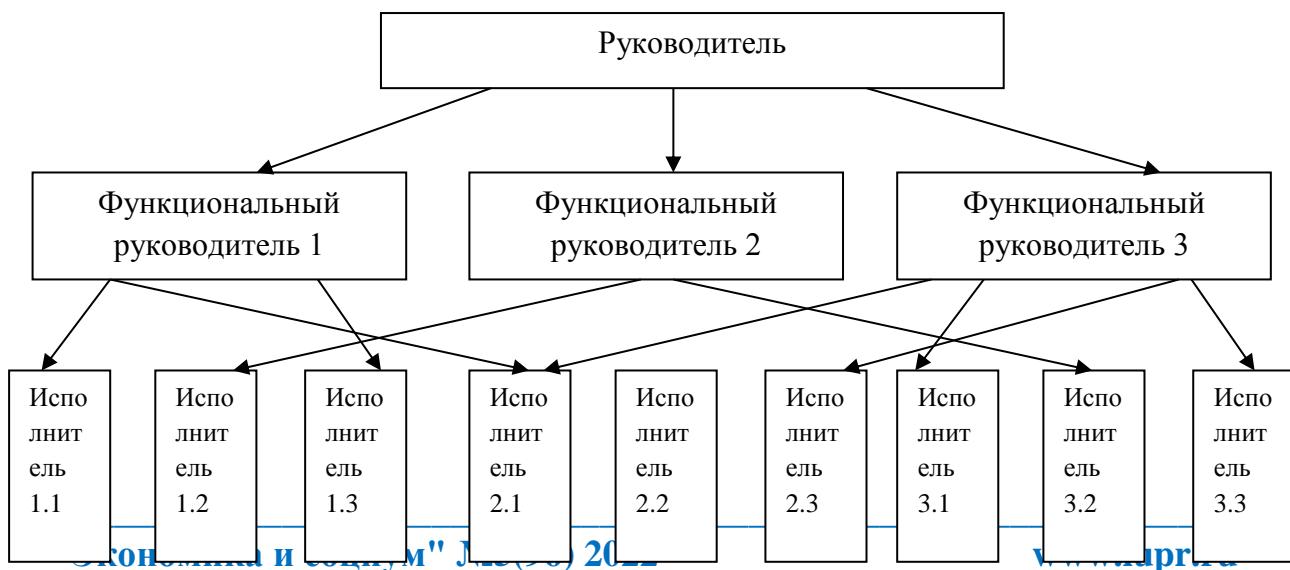


Рисунок 3. Функциональная организационная структура

3. Линейно-функциональная структура управления характеризуется большим числом горизонтальных и вертикальных связей и незначительным участием низовых звеньев управления в принятии решений. Руководители при этой системе делятся на линейных и функциональных.

4. Линейно-штабная организационная структура управления - это структура, которая предусматривает создание в помощь линейным руководителям специализированных функциональных подразделений - штабов для решения определенных задач (аналитических, координационных, сетевого планирования и управления, специальным и т.д.) (рис. 4).

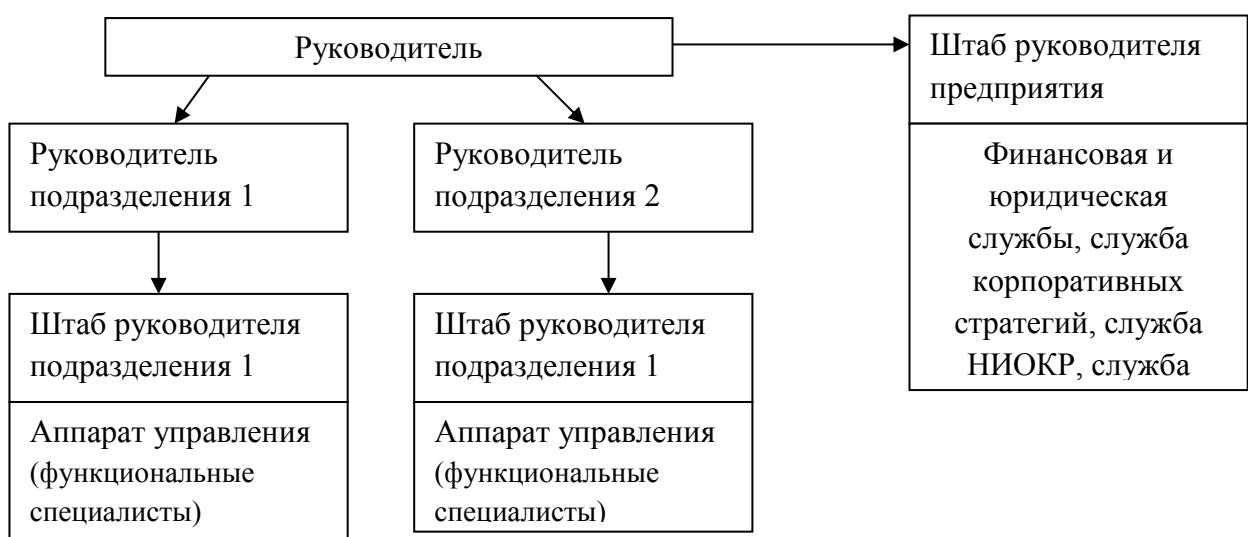


Рисунок 4. Линейно-штабная структура управления

Для каждой конкретной организации вопрос организационного построения будет актуализироваться в условиях изменения внешней среды, разработки новых стратегий, смены собственников, менеджмента, направлений деятельности и тому подобное. Комплексный подход позволяет эффективно выполнять функциональные обязанности и давать

определенные экономические результаты в соответствии с текущими и стратегическими целями предприятия⁴.

Перечисленные выше организационные структуры должны отвечать единым требованиям, указанным на рисунке 5.

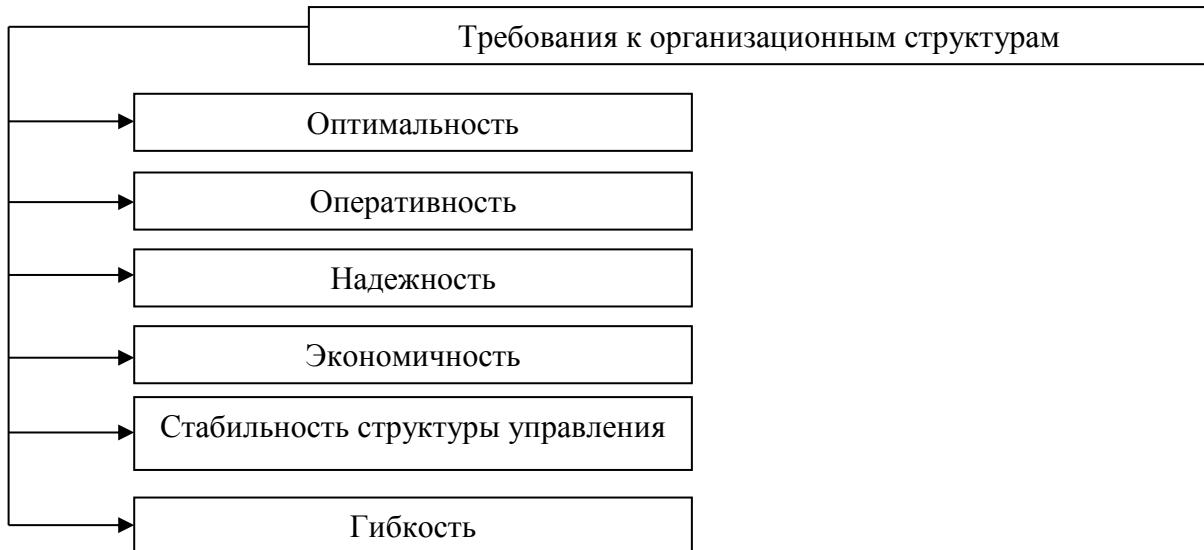


Рисунок 5. Требования к организационным структурам

Выполним критический анализ представленных организационных структур управления в таблице 1.

Таблица 1 - Преимущества и недостатки основных видов организационных структур управления предприятием

Вид организационной структуры	Преимущества	Недостатки
Линейная	Четкость и простота взаимодействия.	Потребность в руководителях универсальной квалификации.
	Надежный контроль и дисциплина.	Ограничение инициативы работников низших уровней.
	Оперативность принятия и выполнения управленческих решений.	Перегрузка высшего руководства.
	Невысокие накладные расходы	Возможность необоснованного увеличение управленческого аппарата
Линейно-	Повышение качества	Снижение скорости

⁴ Афанасьева Л.А. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия / Афанасьева Л.А. // Auditorium. – 2020. – №3. – С. 22

штабная	управленческих решений.	стратегического реагирования.
	Ускорение реагирования на оперативные и организационные проблемы	Риск необоснованного увеличения штабного аппарата
Линейно-функциональная	Возникает возможность управления большим количеством исполнителей.	Нарушение принципа единонаучания.
	Уменьшается количество уровней управления.	Сложность взаимодействия линейных и функциональных руководителей.
	Повышается информационная оперативность принятия решений.	Осложнения процедур контроля.
	Разгружается выше руководство	Потеря гибкости реагирования на изменения во внешней среде. Сопротивление любым изменениям в деятельности предприятия
Дивизиональная	Операционная самостоятельность подразделений.	Увеличение вертикали управления.
	Повышение скорости и качества оперативных решений.	Увеличение расходов на содержание управленческого аппарата.
	Конкуренция между дивизионами предприятия.	Возможные разногласия в целях дивизионов и общими целями развития предприятия. Неэффективное использование ресурсов в условиях их централизованного распределения.
Матричная	Достижение большей гибкости, координации работ и быстрого реагирования на изменения внешней среды.	Сложность для практической реализации - необходима длительная подготовка работников и соответствующая организационная культура.
	Привлечение руководителей всех уровней и специалистов в сферу активной творческой деятельности по реализации проектов.	Нечеткое распределение прав и ответственности вследствие нечеткого определения властных полномочий.

Итак, организационная структура управления является неотъемлемым элементом системы менеджмента, которая должна способствовать достижению целей предприятия с помощью установления прав, ответственности каждой структурной единицы за выполнение

поставленных перед ней задач, рационального распределения труда между различными уровнями управления.

Использованные источники:

1. Афанасьева Л.А. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия / Афанасьева Л.А. // Auditorium. – 2020. – №3. – С. 22-25.
2. Балынская Н.Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия / Балынская Н.Р. // Вопросы управления. – 2019. – №2 (14). – С. 127-138.
3. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / Барбарская М.Н. // Основы экономики, управления и права. – 2019. – №4. – С. 35-44.
4. Бардасова Э.В. Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике / Бардасова Э.В. // Вестник КТУ. – 2019. – №1. – С. 76-85.
5. Мазин, А.Л. Экономика труда : учеб. пособие / А.Л. Мазин .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 575 с.