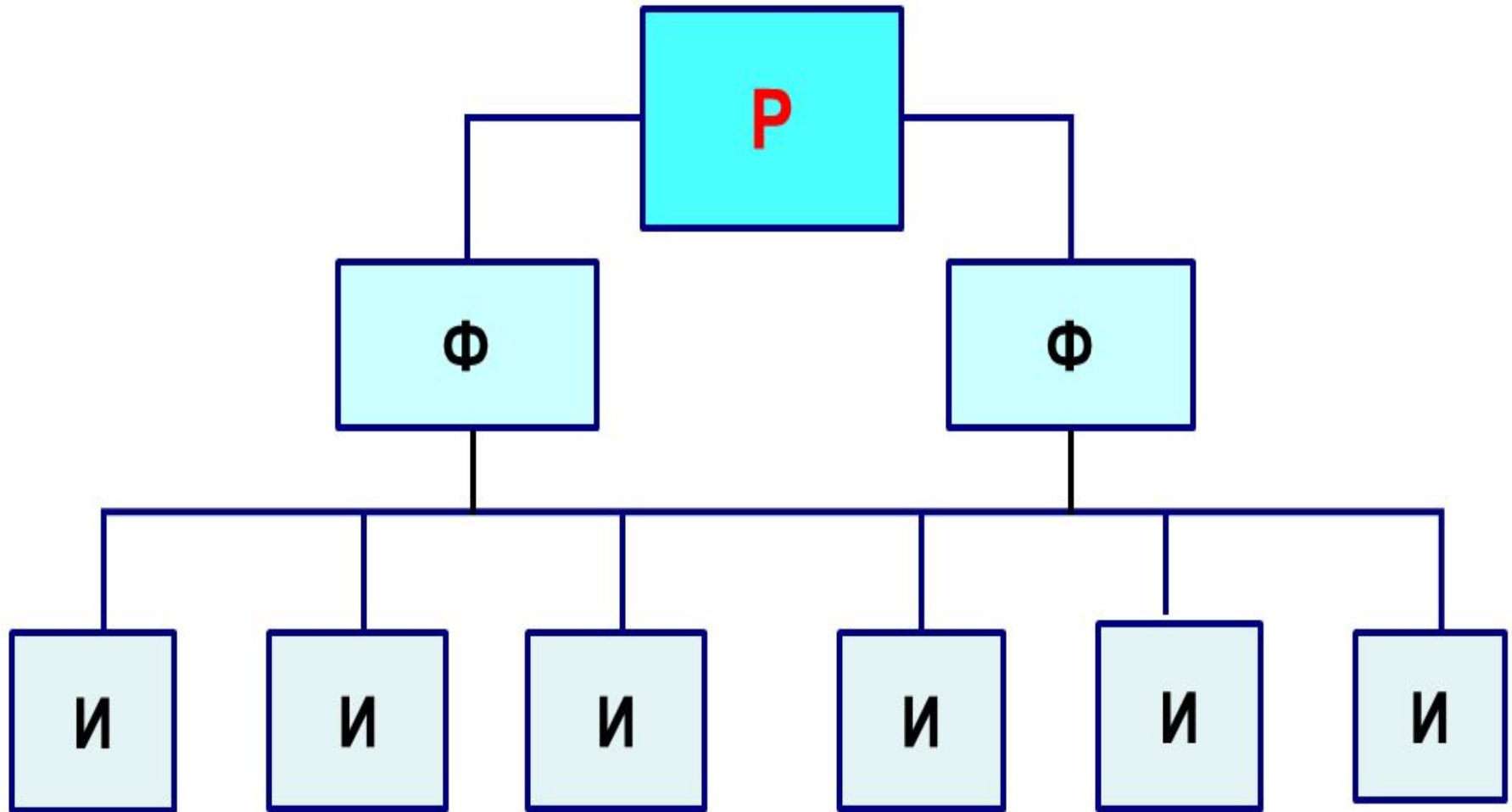


# Функциональная структура



**высокая  
компетентность  
функциональны  
х специалистов**

**освобождение  
линейных  
менеджеров от  
решения многих  
специальных  
вопросов**

**использование  
в работе  
консультаций  
опытных  
специалистов**

**уменьшение  
потребности в  
специалистах  
широкого  
профиля**

***Недостатки***

длительная процедура  
принятия решений

отсутствие единства  
действий между  
функциональными  
службами

снижение ответственности  
исполнителей за работу

дублирование и  
несогласованность указаний и  
распоряжений

# Линейно- функциональная структура

**ДИРЕКТОР**

Бухгалт.  
и финан.

Кадры

Отдел  
планир.

Отдел  
маркетинга

P1

P2

И

И

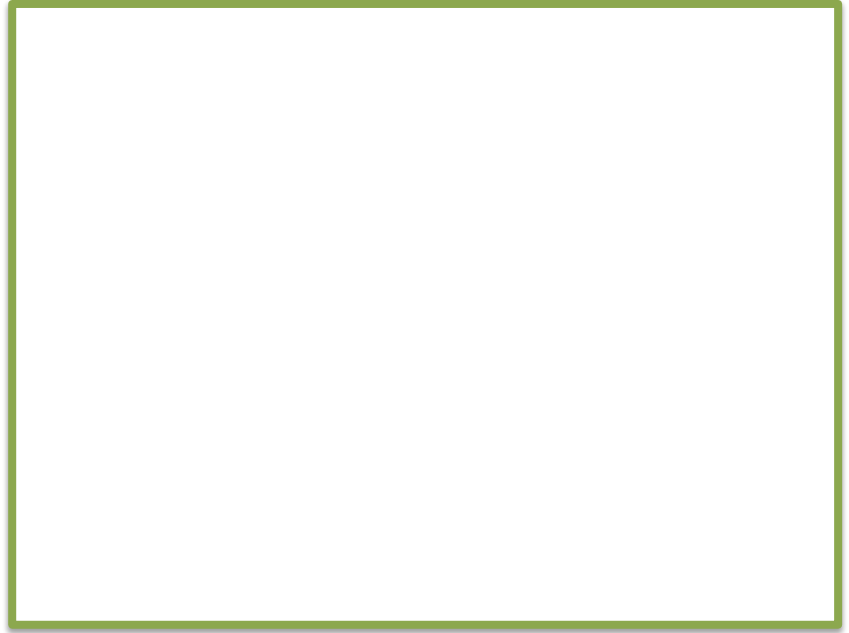
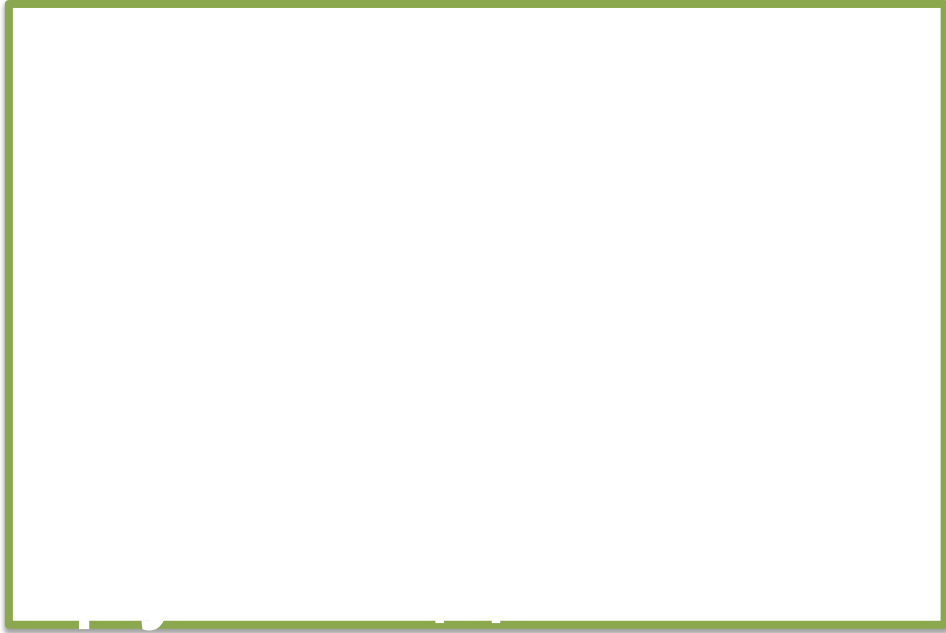
И

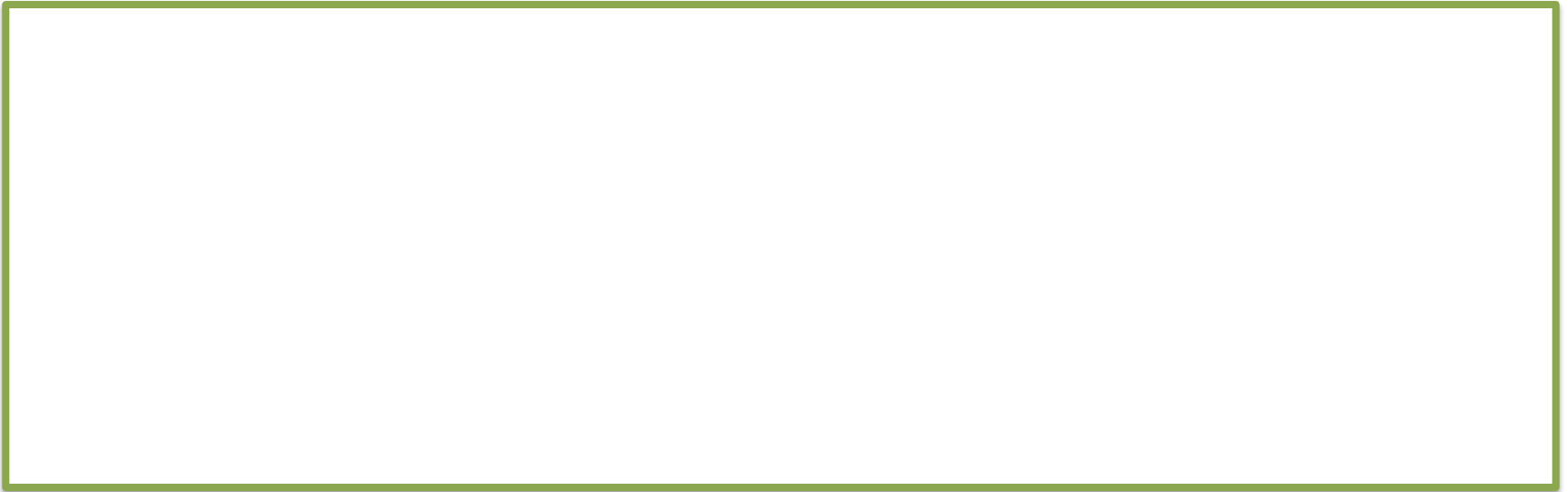
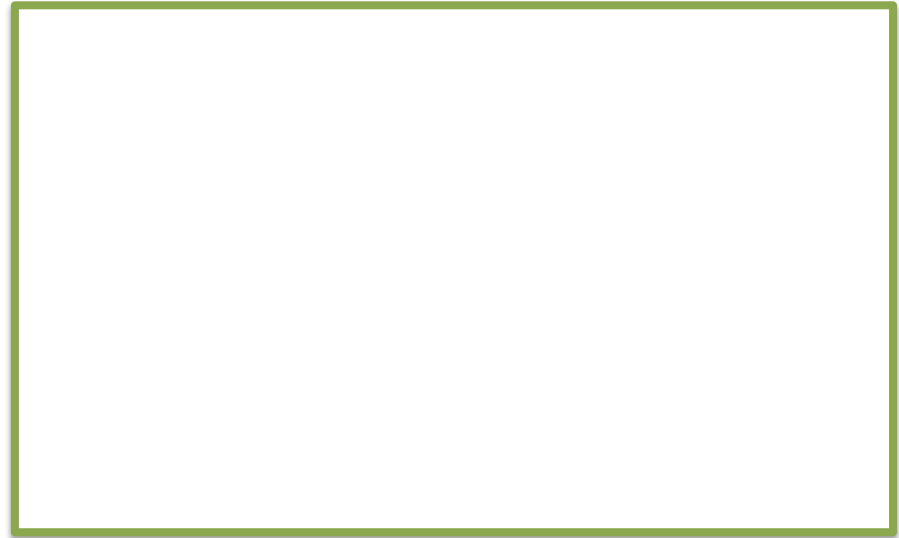
И

И

И

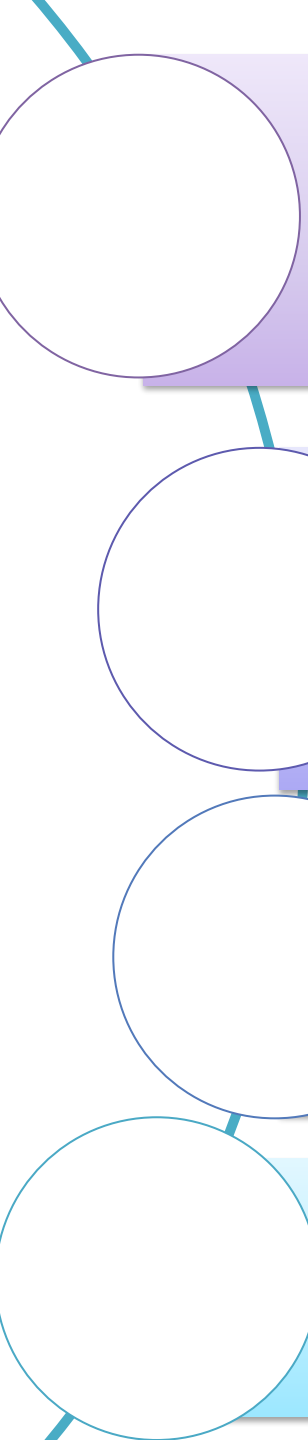
***Преимущества***







***Недостатки***



чрезмерная  
заинтересованность в  
результатах деятельности  
"своих" подразделений

проблемы  
межфункциональной  
координации

чрезмерная  
централизация

увеличение времени  
принятия решений

# Типы дивизиональных структур

**продуктовые**

**региональные**

**ориентированные  
на потребителя**

**Продуктовая**

**Руководитель организации**



***Преимущества***

**более**

**тесная  
связь  
производст  
ва с  
потребител-**

**телями**

**улучшение  
координаци  
и работ в  
подразде-  
лениях**

**возникновение у  
подразделений  
конкурентных  
преимуществ малых фирм**

***Недостатки***

A diagram consisting of three white circles on the left side, connected by thin green lines. Each circle is positioned to the left of a colored rectangular box. The top circle is connected to a pink box, the middle circle to an orange box, and the bottom circle to a light green box. The text inside each box is in bold black font.

**рост иерархичности**

**рост затрат на  
содержание  
управленческого  
аппарата**

**дублирование работ  
для разных  
подразделений**



# **3. АДАПТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ**

# Признаки адаптивных структур:

1) отсутствие бюрократической регламентации деятельности органов управления;

2) гибкость структуры управления;

3) децентрализация принятия решений;

4) создание временных органов управления;

5) ориентация на решение сложных проектов.

# **Виды адаптивных структур**

```
graph TD; A[Виды адаптивных структур] --> B[проектные]; A --> C[матричные]
```

**проектные**

**матричные**

# **Проектная структура**

**структура,  
создаваемая для  
решения  
конкретной  
комплексной**

# Руководитель организации

Отдел  
марке-  
тинга

Отдел  
по  
управ-  
лению  
персо-  
налом

Отдел  
эконо-  
мики  
и  
финан-  
сов

Бух-  
гал-  
терия

Руково-  
дитель  
проекта

## Производственные подразделения организации

№ 1

№ 2

№ 3

№ 4

## Проектная группа:

- исследователи
- маркетологи
- технологи
- производственники
- экономисты и т.д.

# Матричная структура

структура,  
базирующаяся на  
совмещении  
линейно-  
функциональной и

проектной структуры

# Руководитель организации

Координатор  
проектов

Руководитель  
производства

Руководитель  
маркетинговой  
службы

Руководитель  
службы  
снабжения

Руководитель  
проекта А

**A**

**A**

**A**

Руководитель  
проекта В

**B**

**B**

**B**

Руководитель  
проекта С

**C**

**C**

**C**

***Преимущества***



- 1) ориентация на проектные цели;
- 2) более эффективное текущее управление;
- 3) повышение качества продукции и эффективности использования

---

4) вовлечение  
руководителей и  
специалистов в сферу  
активной творческой  
деятельности по  
техническому  
совершенствованию  
производства;

---

**5) гибкость и  
оперативность  
маневрирования  
ресурсами при  
выполнении  
нескольких программ;**

---

**б) усиленная  
личная  
ответственность  
руководителя за  
программу в целом.**

***Недостатки***

1) проблемы, возникающие при установлении приоритетов заданий и распределения времени работы специалистов над проектами, могут нарушать стабильность функционирования

2) трудности  
установления  
чёткой  
ответственности  
за работу  
подразделения;

3) возможность нарушения установленных правил и стандартов, принятых в функциональных подразделениях из-за длительного отрыва сотрудников, участвующих в работе проекта, от своих подразделений;



- 4) трудность в приобретении навыков, необходимых для эффективной работы в коллективах;
- 5) возникновение конфликтов между менеджерами функциональных подразделений и управляющими проектами.