

Тема:

«Структура управления в системе СР»

**Дисциплина: «Основы социального
администрирования в МСР»**

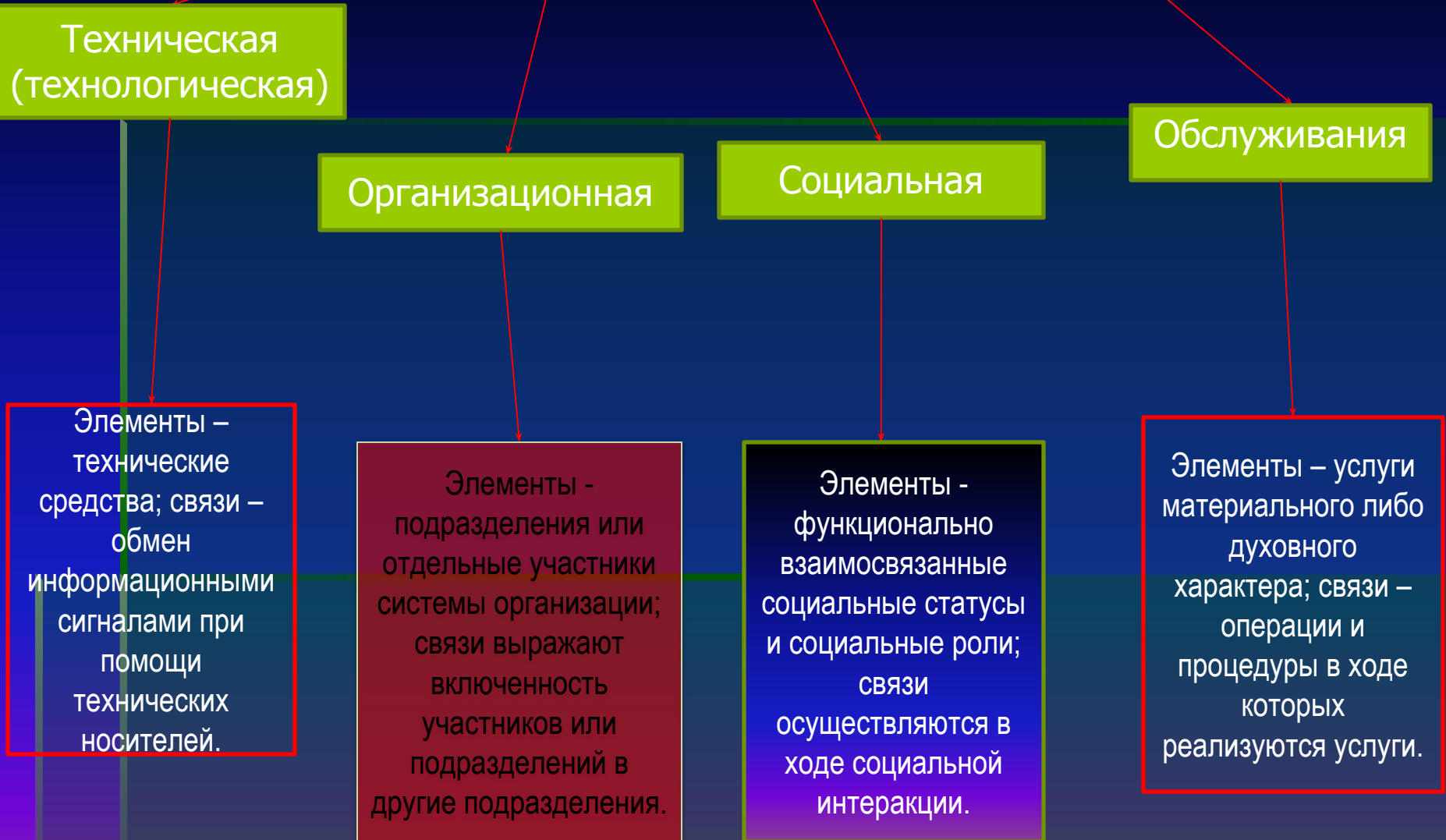
**Подготовила: Алина Саликова, студентка 3
курса, отделения «Социальная работа»**

2013 год

- **Структура (в социологии)**- упорядоченная совокупность стабильных взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие системы как единого целого.
- **Структура управления** - представляется в виде системы оптимального распределения функциональных обязанностей, прав и ответственности, порядка и форм взаимодействия между входящими в ее состав органами управления и работающими в них людьми.
- **Базовые элементы структуры управления** - отдельные работники (руководители, специалисты, служащие), службы либо органы аппарата управления.
- **Два направления специализации элементов структуры управления:**
 - а) в зависимости от состава структурных подразделений организации вычленяются звенья структуры управления, осуществляющие маркетинг, менеджмент производства, научно-технического прогресса и т.п.;
 - б) исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, формируются органы, занимающиеся планированием, организующие производство, труд и управление, контролирующие все процессы в организации.

Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые принято подразделять на горизонтальные и вертикальные.

Виды структур в системе социальной работы



Основные признаки организационной структуры:

- **ВЕРТИКАЛЬНЫЕ СВЯЗИ** - это связи руководства и подчинения, например связь между директором предприятия и начальником цеха. Необходимость в них возникает при иерархичности построения системы управления, то есть при наличии различных уровней управления, на каждом из которых преследуются свои цели.
- **ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ СВЯЗИ** - это связи коопераций равноправных элементов, например связи между начальниками цехов. Носят характер согласования и являются одноуровневыми.
- **ЛИНЕЙНЫЕ СВЯЗИ** - представляют собой схему непосредственного подчинения по всем вопросам нижестоящих подразделений вышестоящим. Это система достаточно проста и может быть эффективна, если не велико число рассматриваемых вопросов и по ним могут быть даны решения в ближайших подразделениях.
- **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СВЯЗИ** - представляют собой схему подчинения нижестоящего подразделения ряду функциональных подразделений, решающих отдельные вопросы управления - технические, плановые, финансовые и т.п. В этом случае указания поступают более квалифицированные. Однако при таких связях иногда возникают проблемы не согласованности действия отдельных функциональных подразделений

Особенности организационных структур управления (ОСУ):

- ОСУ должна, прежде всего, отражать цели и задачи организации;
- ОСУ должна предусматривать оптимальное разделение труда между органами управления и отдельными работниками, обеспечивающее творческий характер работы и нормальную нагрузку, а также надлежащую специализацию.
- Формирование ОСУ надлежит связывать с определением полномочий и ответственности каждого работника и органа управления, с установлением системы вертикальных и горизонтальных связей между ними. Между функциями и обязанностями, с одной стороны, и полномочиями и ответственностью с другой, необходимо поддерживать соответствие, нарушение которого приводит к дисфункции системы управления в целом.
- ОСУ призвана быть адекватной социально- культурной среде организации, оказывающей существенное влияние на решения относительно уровня централизации и детализации.

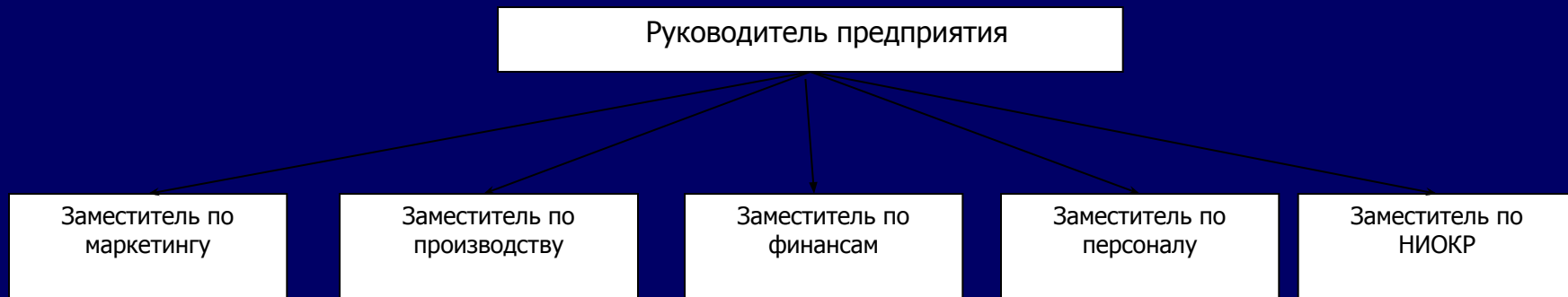


ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

1. Линейно-функциональная структура управления:

Эта структура является самым распространенным видом структуры иерархического типа.

В основу ее построения положена линейная вертикаль управления и специализация управленческого труда по функциональным подсистемам предприятия (маркетинг, производство, исследования и разработки, финансы, персонал и др.).





Достоинства структуры:

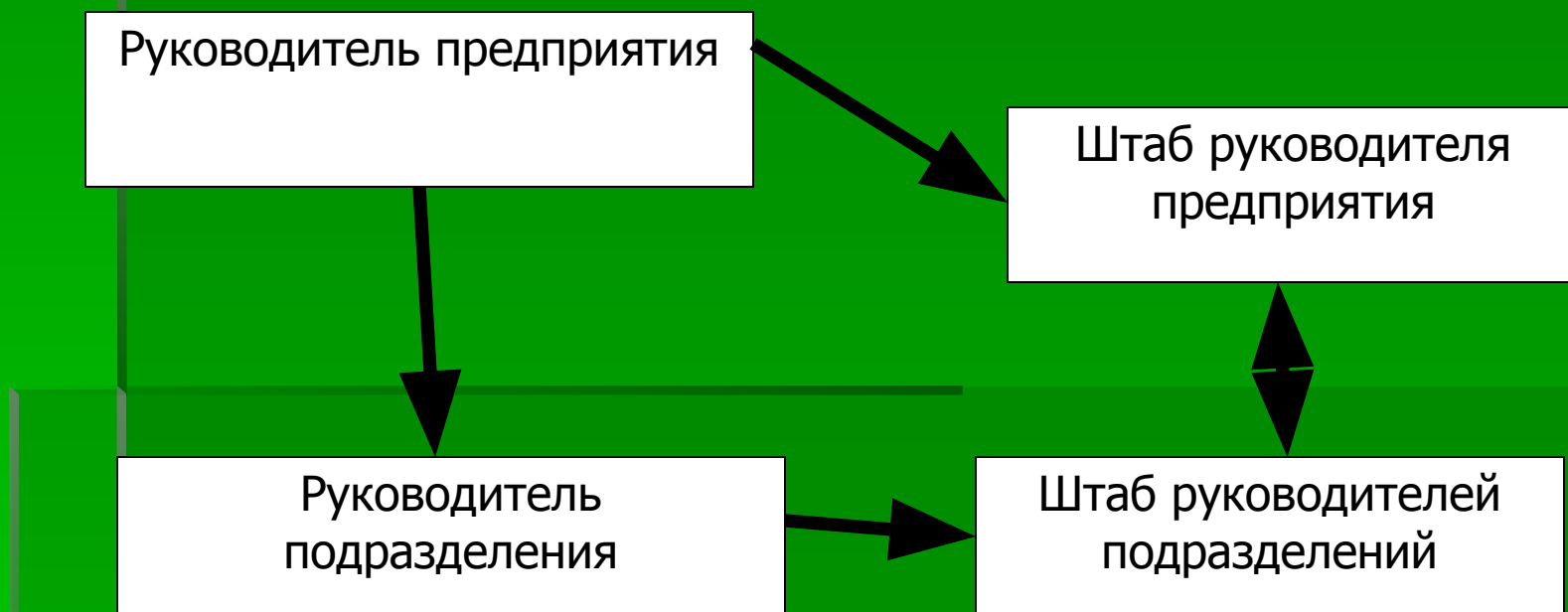
- освобождение линейных руководителей от несвойственных им функций обеспечения производства ресурсами;
- возможность координации действий между линейными и функциональными подразделениями;
- высокая степень специализации структурных подразделений предприятия

Недостатки структуры:

- необходимость при решении текущих вопросов производства экономики, кадров линейным руководителям постоянно согласовывать свои действия как с соответствующими функциональными службами, так и высшим руководством;
 - длинная цепь команд и, как следствие, искажение коммуникаций.
-

2. Линейно-штабная структура управления

Здесь функция управления производством представлена в составе двух подфункций — подразделений, выделенных по тому или иному признаку (например, по участию в технологическом процессе). Руководители этих подразделений имеют в своем подчинении так называемые штабы, т.е. аппараты управления, состоящие из квалифицированных специалистов по функциям. Между функциональными звеньями разных уровней образуется система функциональных связей, обеспечивающих единство и конкретность выполнения специализированных работ.



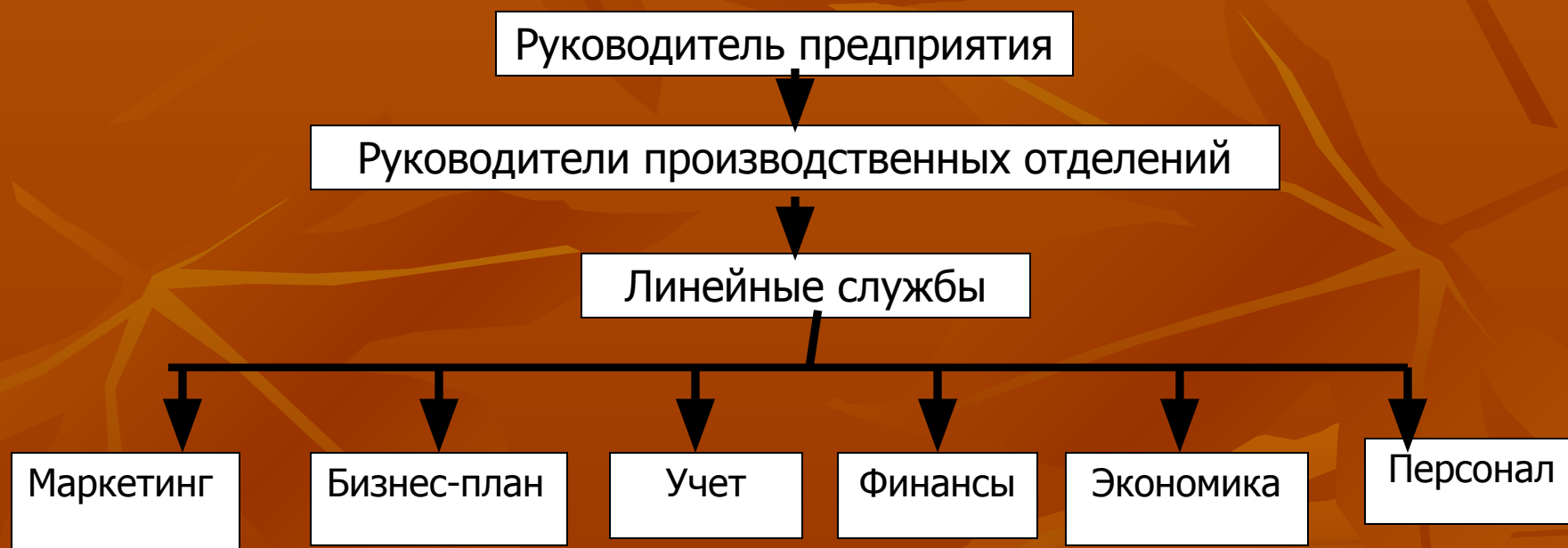
Достоинства структуры:

- более глубокая, чем в линейно-функциональной, проработка стратегических вопросов;
- хороший первый шаг к более эффективным органическим структурам управления при условии наделения штабных подразделений правами функционального руководителя;
- возможность привлечения внешних консультантов и экспертов.

Недостатки структуры:

- недостаточно четкое распределение ответственности в связи с тем, что лица, готовящие решение, не участвуют в его выполнении;
- тенденция к чрезмерной централизации управления.

3. Дивизиональная структура управления. Необходимость изменения вида структуры управления нередко связана с ростом предприятия, диверсификацией его деятельности и усложнением взаимодействий с внешней средой. Конкуренция заставляет руководителей все больше концентрировать внимание и усилия на конечных результатах, т. е. на продукции, рынках и потребителях. С этой целью и был разработан новый подход к формированию структур, получивший название «дивизиональный».



Достоинства структуры:

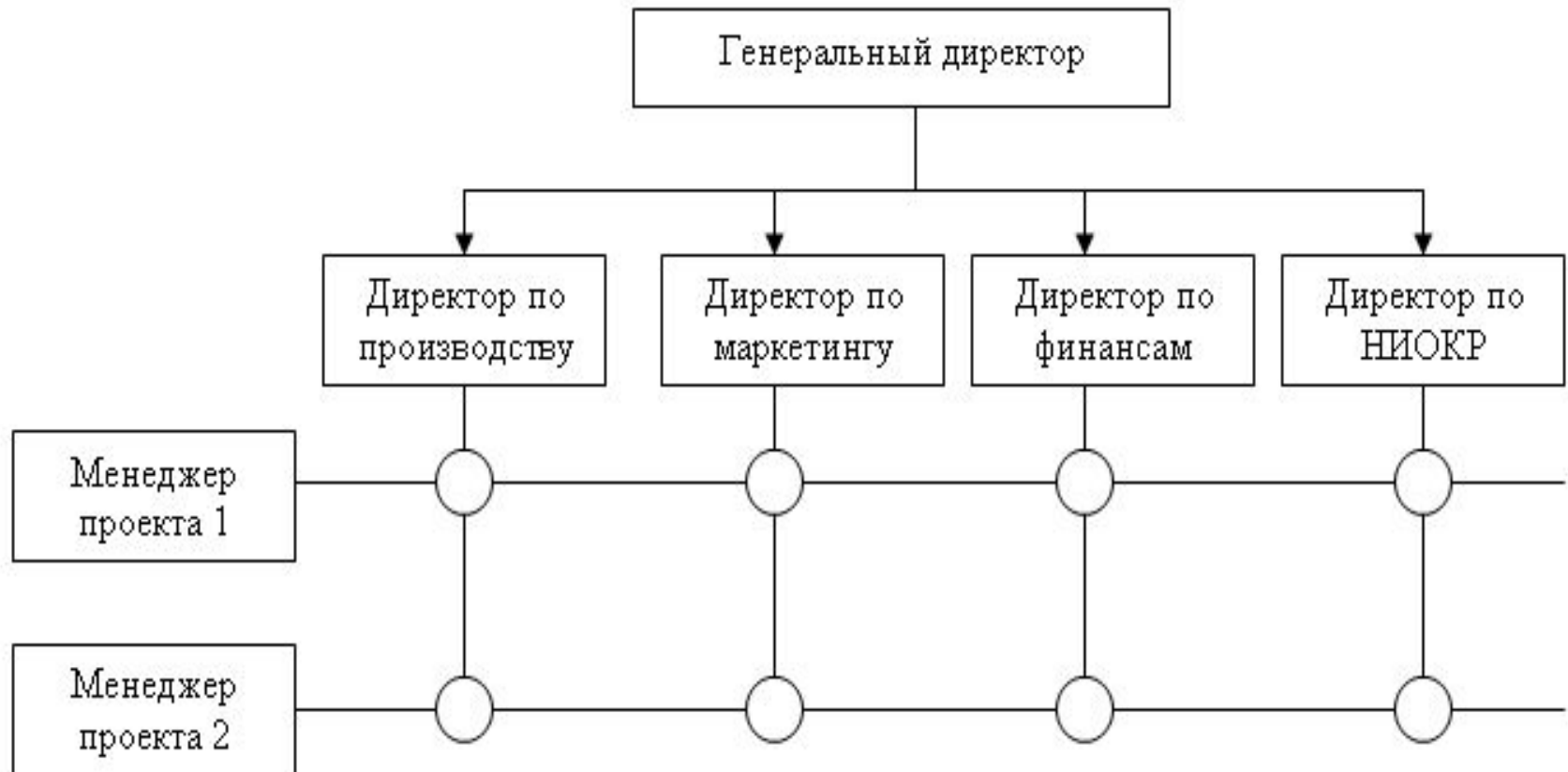
- обеспечивает управление многопрофильными предприятиями с большой численностью работающих и территориально удаленными друг от друга подразделениями;
- обеспечивает большую гибкость и быструю реакцию на изменения в окружении предприятия;
- отделения становятся «центрами прибыли» при расширении границ их самостоятельности;
- более тесная связь производства с потребителями.

Недостатки структуры

связаны с ростом иерархии — формированием промежуточных управленческих уровней и звеньев, необходимых для координации работы:

- в отделениях, так же как и на верхнем уровне, формируются линейно-функциональные структуры (практически с одинаковым составом функциональных звеньев), что неизбежно приводит к росту затрат на содержание аппарата управления;
- излишняя свобода отделений в выборе сфер производственной деятельности и принятии ответственных решений нередко приводит к снижению контролируемости и может угрожать целостности организации.

4. Матричная структура управления. Матричные структуры управления помогают решать проблемы координации и связывать воедино деятельность звеньев базовой структуры временных групп.



Достоинства структуры:

- ориентация на выполнение конечной цели программы;
- межфункциональная координация работы;
- эффективное текущее планирование;
- рациональное использование ресурсов;
- повышение степени контроля за работой;
- разгрузка высшего руководства.

Недостатки структуры:

- трудности в обеспечении баланса власти между руководителями вертикального и горизонтального уровней;
- нарушение коммуникаций между постоянными и временными участниками работы;
- сложность отчетности и контроля за работой;
- угроза двойного подчинения для сотрудников;
- высокие требования к квалификации персонала.

*В последние годы получили развитие новые формы организационных структур (свободные) — сети образований, использующие процессно-ориентированные методы управления, применение современных информационных и телекоммуникационных технологий. Сокращение потребности в специалистах широкого профиля.

Недостатки структуры:

- усложнение взаимодействия;
- сложность в координации работ отдельных бригад;
- потребность в высокой квалификации и ответственности персонала;
- высокие требования к коммуникации, делового сотрудничества, виртуальные коллективы и др.



В организации со свободной структурой отсутствует четкая, фиксированная схема управления с устойчивыми связями между отдельными структурными единицами организации. Здесь все подразделения, составляющие организацию, постоянно меняют свою конфигурацию.

Достижение целей в такой организации основано на постоянном изменении состава и конфигурации подразделений путем передачи частей своих ресурсов другим подразделениям. Так, достаточно крупное подразделение организации (отдел или сектор), приспособляясь к изменяющейся рыночной или институциональной внешней среде, постоянно передает в другие подразделения или, наоборот, принимает от них более мелкие структурные единицы (лаборатории или рабочие группы). Например, если организация должна срочно вывести на рынок не новый готовый продукт, а полуфабрикат, то подразделению, изготавливающему этот полуфабрикат, передают рабочие группы специалистов по сбыту, маркетингу и т.д.

Достоинства

- ✓ Свободные структуры организационного устройства в наибольшей степени приспособлены к изменениям в рыночном и институциональном внешнем окружении организации.
- ✓ Эффективно работают именно в условиях неопределенности и постоянно изменяющихся основных уровней внешней среды.

Недостатки

- ✓ В настоящее время теория свободных структур организации весьма слабо разработана, отсутствует приемлемая научная концепция их формирования и использования.
- ✓ Организации со свободной структурой весьма редки на практике – мало данных опыта развития таких организаций.
- ✓ Необыкновенно сложное управление подразделениями организации с целью координации их деятельности,
- ✓ Невозможность централизации управления, путаница во взаимоотношениях внутри организации и с внешним окружением, постоянно возникающая напряженность и возникновение конфликтных ситуаций. Однако в случае тщательной научной разработки такой структуры она может стать буквально незаменимой для организаций, работающих в сложных и постоянно изменяющихся условиях.

Спасибо за внимание!



