



ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ

АВТОР РАБОТЫ:
СТУДЕНТКА
НКЛПИС, ГР. 3ГС-9

- **Организационная структура аппарата управления** - форма разделения труда по управлению производством. Каждое подразделение и должность создаются для выполнения определенного набора функций управления или работ. Для выполнения функций подразделения их должностные лица наделяются определенными правами на распоряжения ресурсами и несут ответственность за выполнение закрепленных за подразделением функций.
- Схема организационной структуры управления отражает статическое положение подразделений и должностей и характер связи между ними.
- **Различают связи:**
 - - линейные (административное подчинение),
 - - функциональные (по сфере деятельности без прямого административного подчинения),
 - - межфункциональные, или кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня).

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных типов организационных структур управления:

- линейная;
- функциональная;
- линейно-функциональная;
 - матричная;
 - дивизиональная;
 - множественная.

ЛИНЕЙНАЯ СТРУКТУРА

■ Для нее характерна вертикаль: высший руководитель — линейный руководитель (подразделения) — исполнители. Имеются только вертикальные связи. В простых организациях отдельные функциональные подразделения отсутствуют. Эта структура строится без выделения функций.

■ **Преимущества:** простота, конкретность заданий и исполнителей.

■ **Недостатки:** высокие требования к квалификации руководителей и высокая загрузка руководителя. Линейная структура применяется и эффективна на небольших предприятиях с несложной технологией и минимальной специализацией.



ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



- При функциональной структуре происходит деление организации на элементы, каждый из которых имеет определенную функцию, задачи. Она характерна для организаций с небольшой номенклатурой, стабильностью внешних условий. Здесь имеет место вертикаль: руководитель — функциональные руководители (производство, маркетинг, финансы) — исполнители. Присутствуют вертикальные и межуровневые связи. Недостаток — функции руководителя размыты.

- **Преимущества:** углубление специализации, повышение качества управленческих решений; возможность управлять многоцелевой и многопрофильной деятельностью.
- **Недостатки:** недостаточная гибкость; плохая координация действий функциональных подразделений; низкая скорость принятия управленческих решений; отсутствие ответственности функциональных руководителей за конечный результат работы предприятия.

ЛИНЕЙНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

- При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

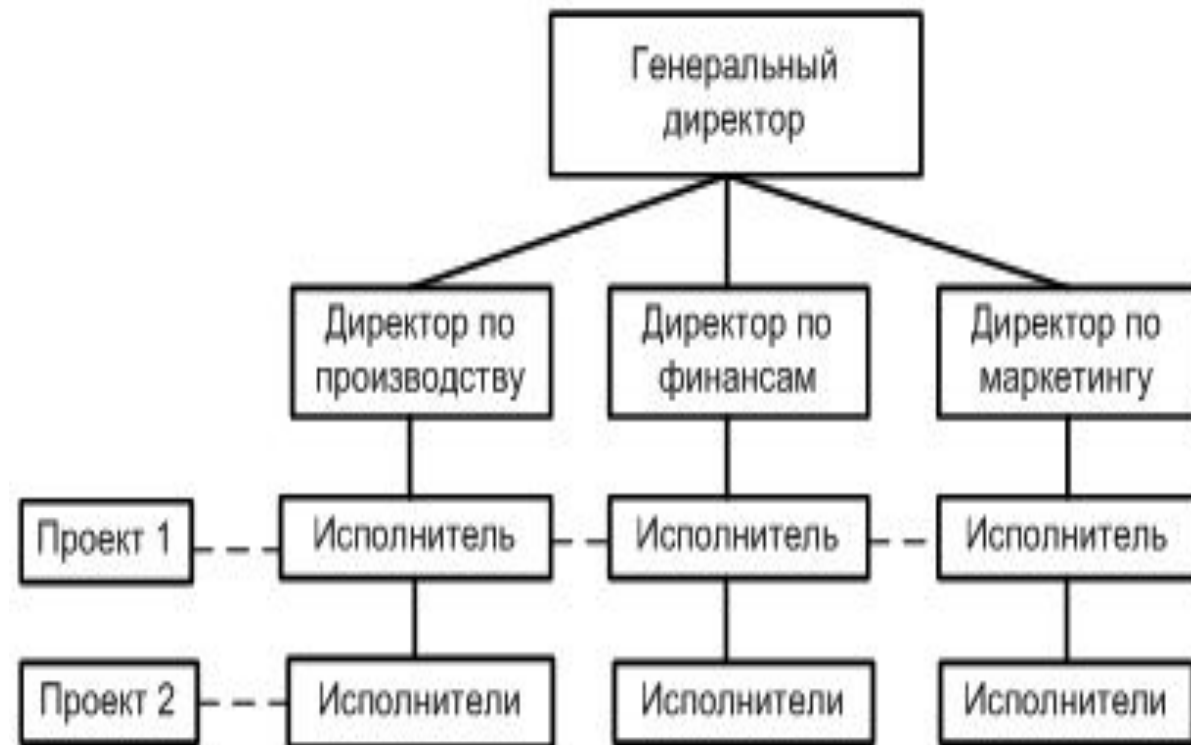


МАТРИЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

- При матричной структуре управления формируются проектные группы (временные), реализующие целевые проекты и программы. Эти группы оказываются в двойном подчинении, создаются временно. Этим достигается гибкость в распределении кадров, эффективная реализация проектов. Недостатки — сложность структуры, возникновение конфликтов. Примером могут служить авиакосмическое предприятие, телекоммуникационные компании, выполняющие крупные проекты для заказчиков.

- **Преимущества:** гибкость, ускорение внедрения инноваций, персональная ответственность руководителя проекта за результаты работы.

- **Недостатки:** наличие двойного подчинения, конфликты из-за двойного подчинения, сложность информационных связей.



ДИВИЗИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



- Распределение обязанностей происходит не по функциям, а по выпускаемой продукции или по регионам. В свою очередь в дивизиональных отделениях создаются свои подразделения по снабжению, производству, сбыту и т. д. При этом возникают предпосылки для разгрузки вышестоящих руководителей путем освобождения их от решения текущих задач. Децентрализованная система управления обеспечивает высокую эффективность в рамках отдельных подразделений.
- Недостатки: рост расходов на управленческий персонал; сложность информационных связей.
- Дивизионная структура управления строится на основании выделения подразделений, или дивизионов. Данный вид применяется в настоящее время большинством организаций, особенно крупными корпорациями, так как нельзя втиснуть деятельность крупной компании в 3-4 основных отдела, как в функциональной структуре. Однако длинная цепь команд может привести к неуправляемости. Создается также в крупных корпорациях.

МНОЖЕСТВЕННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

- Множественная структура объединяет различные структуры на разных ступенях управления.

Например, филиальная структура управления может применяться для всей фирмы, а в филиалах - линейно-функциональная или матричная.

**Спасибо за
внимание!**