Элемент, без которого не может существовать ни одна организация, — ее *структура*. Этим понятием описывается внутреннее строение организации, ее «морфология» или «архитектоника», наличие отдельных частей и соотношения между ними, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий между внутренними элементами.

*Структура*– это схема взаиморасположения компонентов системы. Она объединяет их в единое функциональное целое. Изменение взаиморасположения компонентов возможно лишь до определенного предела, после чего система прекращает свое существование.

Законы построения организационных структур

1. **Закон единства цели (закон единства):**
   * Организационная структура должна быть спроектирована таким образом, чтобы все ее элементы служили общей цели и стремились к достижению единой миссии и стратегии организации.
2. **Закон разделения труда (принцип специализации):**
   * Деление работы и ответственности помогает повысить эффективность и специализацию. Разделение труда включает в себя распределение функций и задач между различными уровнями и подразделениями.
3. **Закон иерархии:**
   * Формирование уровней иерархии в организационной структуре с созданием различных уровней управления и подчиненности.
4. **Закон координации:**
   * Обеспечение согласованности действий различных частей организации для достижения общих целей. Координация обеспечивает гармоничное взаимодействие между подразделениями.
5. **Закон подчиненности:**
   * Установление четких отношений подчиненности и ответственности между различными уровнями и структурными элементами организации.
6. **Закон гибкости:**
   * Организационная структура должна быть гибкой и способной к адаптации к изменениям внешней среды и внутренних условий.
7. **Закон устойчивости:**
   * Структура должна быть устойчивой, обеспечивая стабильность и надежность функционирования организации.
8. **Закон соответствия целям:**
   * Структура должна соответствовать целям и стратегии организации, обеспечивая эффективное достижение заранее поставленных задач.

В силу ряда обстоятельств структура организации (или организационная структура) может и должна рассматриваться как отражение отношения организации к своему персоналу. Именно структура организации определяет степень включенности людей в дела предприятия, типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд, особенности построения сетей коммуникации, и в конечном виде, ту метафору, в соответствии с которой и построена организация.

**Элементы оргструктуры**

Основными элементами организационной структуры являются звенья управления, уровни управления, связи управления и масштаб управляемости (сфера контроля или интервал управления).

Звеном управления является орган управления или работник, которые выполняют специализированные управленческие функции.

Звенья бывают линейные и функциональные.

Подразделения в организации делятся на основные, то есть те, которые заняты основной деятельностью на предприятии (например, на обувной фабрике это производство обуви). Они называются линейными, во главе них стоят линейные менеджеры. Второй тип подразделений – это подразделения поддержки или функциональные подразделения. Они не участвуют в основной деятельности предприятия, но без них невозможно нормальное функционирование организации. Это отдел снабжения, отдел сбыта, ремонтный цех, бухгалтерия, отдел маркетинга и рекламы, служба персонала и др. Во главе них стоят функциональные менеджеры.

Ответственность за достижение целей организации лежит на линейных руководителях, ответственность за распоряжение ресурсами компании тоже лежит на них. Функциональные руководители выполняют функцию экспертов, консультантов при разработке и принятии решений.

Уровни управления – это совокупность звеньев управления, занимающих одно и то же положение в иерархии предприятия.

Связи управления – это информационные потоки, отношения соподчиненности между звеньями, уровнями и отдельными работниками.

Связи делятся на вертикальные (связи субординации) и горизонтальные (связи координации).

Вертикальные связи реализуют функцию управления между органами и работниками, находящимися на разных уровнях управления.

Горизонтальные связи устанавливаются между органами и работниками, находящимися на одном уровне.

Масштаб управляемости (интервал управления, сфера контроля) – это количество звеньев управления или отдельных работников, подчиненных одному руководителю. Интервал характеризуется как узкий или широкий. Это зависит от числа подчиненных у менеджера. Число связей, которые менеджер может эффективно координировать, зависит от 3 групп факторов, связанных с рабочей ситуацией:

1-я группа – факторы деятельности, которые включают в себя:

* сходство и сложность выполняемых функций;
* уровень взаимосвязей среди работников;
* степень стандартизации производственного процесса.

2-я группа – факторы, связанные с менеджером:

* способности менеджера;
* степень ответственности за управленческие задания;
* количество времени для развития, интеграции планов и целей;
* организационная помощь менеджерам.

3-я группа – факторы, связанные с подчиненными:

* компетенция подчиненных;
* степень взаимодействия среди подчиненных;
* психологическая совместимость.

*Принципы построения организационной структуры:*

1. **Единоначалие (у каждого работника может быть только один линейный руководитель):**
   * Этот принцип предполагает, что каждый сотрудник в организации имеет только одного непосредственного руководителя. Такая четкая иерархия способствует ясности в командной структуре, упрощает систему управления и предотвращает конфликты в подчинении.
2. **Принцип объема контроля:**
   * Этот принцип определяет, что руководитель способен эффективно контролировать и управлять лишь определенным числом подчиненных. Важно, чтобы объем контроля соответствовал компетенциям и возможностям руководителя, обеспечивая эффективное руководство.
3. **Исключение работ (руководитель или специалист не должны выполнять ту работу, которую может выполнить младший по должности или специалист более низкой квалификации):**
   * Этот принцип подразумевает, что каждый уровень в иерархии должен заниматься теми задачами, которые соответствуют его уровню квалификации и ответственности. Такая специализация обеспечивает оптимальное использование ресурсов и повышает эффективность труда.
4. **Принцип вертикальной иерархии:**
   * Этот принцип предполагает, что структура управления в организации строится вертикально, где каждый уровень имеет свои обязанности и права. Это создает четкую иерархию и определяет линии подчинения от высшего руководства к более низким уровням.
5. **Принцип согласования целей:**
   * Этот принцип подразумевает необходимость согласования целей и стратегий всех уровней организации с общей стратегией компании. Это обеспечивает единое направление и устраняет возможные конфликты в достижении целей.
6. **Принцип баланса полномочий:**
   * Этот принцип предполагает равновесие в распределении полномочий и ответственности внутри организации. Каждый уровень и должность должны иметь четко определенные полномочия, соответствующие их роли в организационной структуре.