

Тема 4.1. Организация взаимодействия подразделений

Составитель: студентка 34 группы
Игнатьева С.И.



1. Вертикальное и горизонтальное
взаимодействия в структуре
предприятия

2. Возможности делегирования



Вертикальное и горизонтальное взаимодействия в структуре предприятия

В организационной структуре управления есть такие виды связей:

- горизонтальные — связи одного уровня, выстраиваются между подразделениями, которые иерархически никак не подчиняются друг другу;
- вертикальные — связи, формирующиеся между подчиненными и руководящими подразделениями.



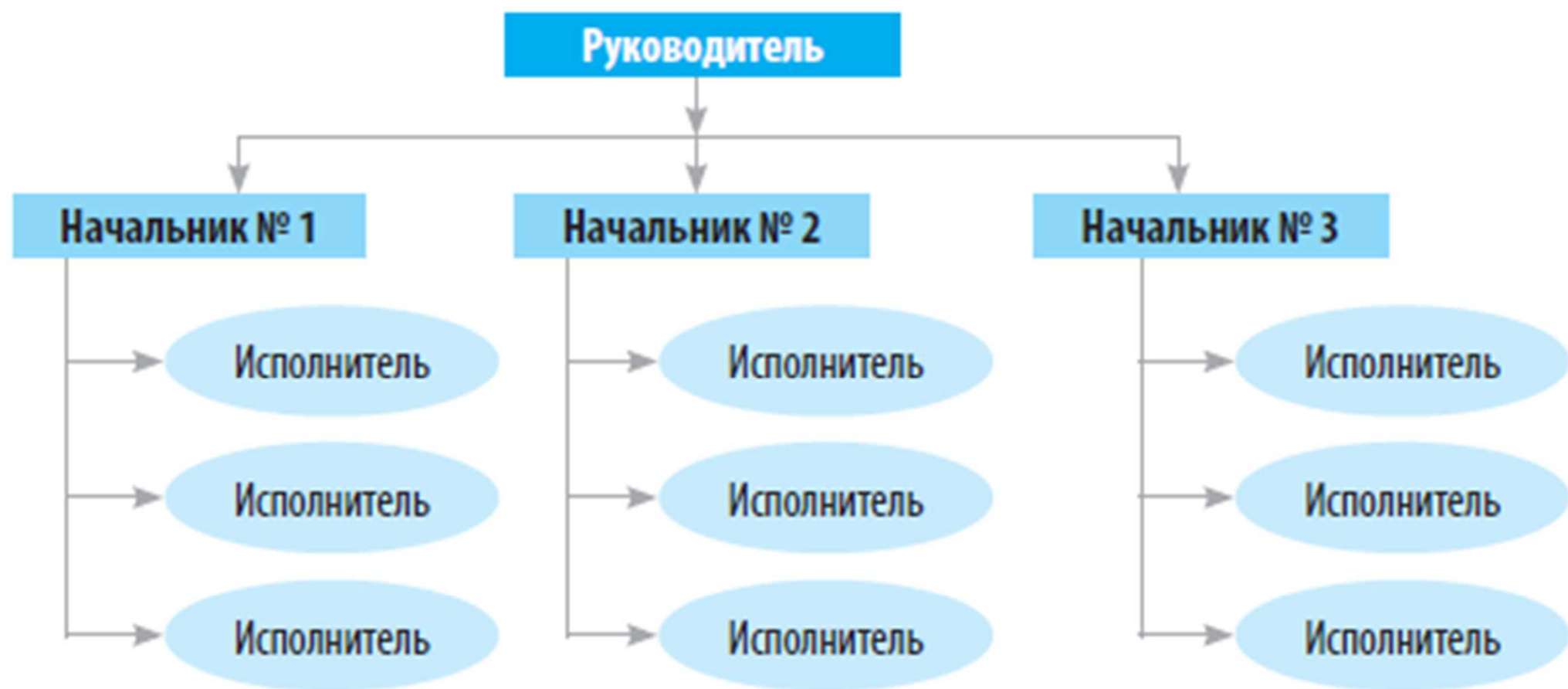


Рис. 1. Вертикальная структура управления компанией



Рис. 2. Горизонтальная структура управления компанией

Горизонтальная структура управления

Горизонтальная структура практически устраняет бюрократию. Процесс принятия решений идет быстро, как и распространение информации по всем сотрудникам компании. В итоге компания быстро адаптируется к изменениям на рынке и реагирует на них. Сотрудники находятся в равных отношениях, могут свободно генерировать идеи. Любая инициатива рассматривается, и если она ведет к развитию, то поощряется и принимается. За воплощение идеи, как правило, отвечает тот, кто ее предложил.



Недостатки горизонтального типа:

1. Необходимость единого видения целей. Если оно различается у разных сотрудников, во взаимодействии появляются разногласия, снижается продуктивность команды.
2. Если бизнес расширяется и масштабируется, может наступить этап, когда исключительно горизонтальные связи уже не смогут эффективно работать на выполнение бизнес-задач. И организационная структура начнет меняться: появится уровень линейного менеджмента.

Вертикальная структура

Вертикальная структура подразумевает строгую иерархию. Она похожа на пирамиду: исполнитель подчиняется начальнику отдела, начальник отдела — директору департамента, директор департамента — генеральному. В крупной компании или корпорации может быть несколько звеньев управления: группы, отделы, дирекции, департаменты.



Преимущества вертикального типа:

- управленческая функция четко выражена;
- на всех уровнях высокая степень ответственности;
- быстро принимаются решения и выполняются задачи — при условии гибкости топ-менеджмента.

Недостатки вертикального типа:

- Искажение и застревание информации, особенно когда она идет снизу вверх.
- Низкая адаптация к быстро меняющимся условиям рынка из-за бюрократии и долгого согласования.
- Руководители загружены на всех уровнях.

Возможности делегирования

Делегирование – это передача определенных задач от сотрудника сотруднику. Это неотъемлемая часть деятельности любой компании. Метод делегирования используется в любом коллективе, даже если сам этот термин не используется. Однако эффективность передачи полномочий зависит от правильности проведения этого мероприятия.

Преимущества делегирования

1. При передаче руководителем ответственности подчиненному возникает мотивация, и увеличивается производительность.
2. Подобная техника управления помогает повысить квалификацию сотрудника, так как если он еще не ознакомлен с выполнением определенных задач, это подтолкнет его к тому, чтобы получить новые знания и развиваться.
3. Люди, ощущающие себя хозяевами на некоторых участках, с помощью делегирования полномочий могут подготовиться к получению более высокой должности.
4. Передавая право управления подчиненному, руководитель существенно экономит бюджет компании.
5. Умение делегировать полномочия способствует ускорению процессов в организации.
6. Принятие решения переложить рутинную работу на подчиненных помогает управляющему сконцентрироваться на более важных вещах.