

## Организационная структура предприятия

*Емелина Ю.А., студент  
Кузнецова Т.В., старший преподаватель  
кафедры «Экономика и финансы»  
ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»  
e-mail: t.v.kuznetsova.penza@yandex.ru  
Россия, Пенза*

Говоря об организационной структуре, мы имеем в виду концептуальную схему, вокруг которой организуется группа людей, основу, на которой держатся все функции. Организационная структура предприятия — это, по сути, руководство для пользования, которое объясняет, как организация выстроена и как она работает. Если говорить конкретнее, то организационная структура описывает, как в компании принимаются решения и кто является ее лидером [2, с. 18].

Организационная структура дает четкое понимание того, в каком направлении движется компания. Ясная структура — это инструмент, с помощью которого можно придерживаться порядка в принятии решений и преодолевать различные разногласия.

Организационная структура связывает участников. Благодаря ей люди, присоединяющиеся к группе, имеют отличительные черты. В то же время и сама группа обладает определенными особенностями.

Организационная структура формируется неизбежно. Любая организация по определению подразумевает какую-то структуру.

Организационная структура любой организации будет зависеть от того, кто является ее участниками, какие задачи она решает и как далеко организация зашла в своем развитии.

Независимо от того, какую организационную структуру вы выбираете, три элемента всегда будут присутствовать в ней [4, с. 55]:

- Управление.
- Правила, по которым работает организация
- Распределение труда

Предприятия нуждаются в структуре, чтобы расти и быть прибыльными. Проектирование организационной структуры помогает высшему руководству определить талант, который необходимо добавить в компанию. Планирование структуры гарантирует, что в компании достаточно людских ресурсов для достижения целей, изложенных в годовом плане компании.

Основное преимущество сетевой структуры заключается в ее конкурентоспособности в глобальном масштабе. Исследователи нового типа структур (бирюзовых, виртуальных и т.д.) говорят о значительных преимуществах таких компаний. Перечислим позитивные стороны сетевых структур [3, с. 68]:

- адаптивность компаний к изменяющимся условиям, быстрая реакция на изменение конъюнктуры;

- концентрация деятельности компании на приоритетных областях специализации, уникальных процессах;
- существенные сокращения издержек, их рациональная структура и повышение доходов;
- низкий уровень занятости, исключение дублирования использования квалифицированной рабочей силы;
- привлечение к совместной деятельности в рамках сети самых лучших партнеров, исключение использования второсортных исполнителей.

Среди минусов сетевых структур можно назвать [3, с. 69]:

- при формировании сетевых моделей предпочтение отдается специализации, концентрации на ключевых компетенциях, тогда как современные тенденции развития компаний, наоборот, говорят о необходимости ориентации на многоплановую квалификацию общего профиля. По нашему мнению, этот недостаток (специализация сегментов) как раз и повышает эффективность сети, а многоплановая квалификация, очевидно, характеризует подготовленность исполнителей в сегментах;
- опасность чрезмерного усложнения, вытекающая, в частности, из разнородности участников компании, неясности в отношении членства в ней, открытости сетей, динамики самоорганизации, неопределенности в планировании для членов сети;
- при сетевых структурах возникает чрезмерная зависимость от кадрового состава;
- отход от испытанных принципов особенно отражается на предпринимательстве.

Бирюзовые организации стали трендом в трансформации современных систем управления.

Теория о цветных компаниях появилась в 1966 году, когда американский доктор психологических наук Клер Грейвз опубликовал свои исследования. В них сказано, что в развитии человек поднимается по лестнице, в которой каждой ступеньке присвоен цвет. Только в 2014 году по аналогии Фредерик Лалу присвоил цвета организациям. Успешные фирмы, показывающие финансовую стабильность и быстрый рост, признали бирюзовыми [1, с. 98].

Первые бирюзовые организации появились 30 лет назад, когда люди устали от тотального контроля руководства и внутренней конкуренции. Сейчас таких компаний становится больше.

Люди не хотят заниматься бессмысленной деятельностью: делать отчеты, которые нужны только руководителю. Люди хотят быть эффективными и перестают бояться ошибок. Главное — делать максимум на пределе возможностей ради общей цели компании.

Характерные черты бирюзовых организаций:

1. Самоуправление.

Главный признак организации будущего — самоуправление. В бирюзовой организации вопросы решаются сообща. Нет четкой иерархии. В таких организациях руководитель — не цербер, а наставник.

2. Стремление к целостности.

Работа всегда была местом, где надевают маски. Работники бирюзовых организаций раскрываются, поддерживают друг друга внутри компании и одновременно выполняют внешнюю работу ради общей цели организации. В бирюзовой компании нет статусных кабинетов для руководства. Рабочие помещения украшают сотрудники так, как им нравится. Некоторые компании даже позволяют приводить с собой детей и животных — так работнику не нужно будет торопиться домой в шесть вечера.

3. Эволюционная цель. Эволюционная цель — сделать мир лучше. В бирюзовых компаниях стратегия возникает естественным путем, а не насаждается начальством. Каждый работник понимает, что он делает и зачем.

Виртуальные корпорации являются одной из новейших организационных форм предприятий [2, с. 100].

Виртуальные корпорации – это постоянная или временная совокупность географически разделенных групп, людей, организационных единиц, объединенных для решения определенных задач, достижения определенной цели на основе принципов разделения труда, обязанностей и сетевой структуры, общая деятельность которых осуществляется с помощью информационно-коммуникационных технологий [3, с. 77].

Наиболее яркими примерами практической реализации идей виртуальной корпорации в компьютерном бизнесе служат объединение усилий фирм Apple и Sony при работе над проектом Powerbook, а также партнерство компаний AT&T, Marubeni Matsushita при проектировании компьютера (notebook) Safari. Другим классическим примером виртуального предприятия является европейский консорциум AIRBUS Industries, производящий аэробусы A-310, и др.

По мере укрепления рыночных организационных отношений происходит формирование новых организационных структур управления, которые представляют собой систему принципиально новых элементов, действенность которых обусловлена объективными факторами развития общества.

Концепция перестройки организационной структуры базируется на положениях, требующих, с одной стороны, отказа от старых стереотипов управления, морально изношенных структур, форм взаимодействия с субъектами собственности и хозяйствования; с другой - широкого вовлечения в преобразованные структуры управления новых ее элементов, ориентированных на критерии и показатели рыночной экономики, демократичных методов управления.

Общество развивается и движется вперед. На смену старому поколению приходит новое, со своими идеями и взглядами. Именно поэтому необходимо изменять существовавшие ранее организационные структуры предприятий на современные, более адаптированные к новому поколению.

Список литературы:

1. Аверин, А.В. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст]: учебное пособие / А.В. Аверин. – М.:Изд. РАГС, 2013. – 224 с. – ISBN 978-5-390-00143-3.

2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 3-е изд., доп. – М.: Издательство НОРМА, 2014. – 448 с. — ISBN 455-5-480- 01323-3.

3. Кравченко, К. Крупные промышленные компании : типы организационной структуры // Проблемы теории и практики управления. - 2016. - N 3. - С. 68-76.

4. Кантор, О.Г. Формирование многоуровневых структур управления при проведении реструктуризации предприятий связи // Инфокоммуникационные технологии. - 2016. - Т. 8, N 2. - С. 99-104.