**Тема:** Составление и анализ организационной структуры

управления организации

**Цель занятия:** усвоить алгоритм разработки организационной структуры управления и получить первые навыки ее построения и анализа.

**Задания:**

**Задание1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные виды организационно-управленческой структуры | Преимущества | Недостатки |
| Линейная | Простота управления и контроля, четкое распределение ответственности, быстрое принятие решений. | Перегрузка руководителей, низкая гибкость и адаптивность к изменениям, неэффективна в крупных организациях. |
| Функциональная | Высокая специализация сотрудников, эффективность в решении узкопрофильных задач, снижение дублирования функций. | Конфликты из-за двойного подчинения, замедление процессов из-за согласований, сложность в управлении меж функциональными проектами. |
| Линейно-функциональная | Баланс между специализацией и управляемостью, гибкость в принятии решений, эффективна для средних и крупных компаний. | Риск бюрократизации, конфликты между линейными и функциональными руководителями, требует четкого разграничения полномочий. |

**Линейная**

Руководитель организации => Линейный руководитель 1 => Линейный руководитель 2 => Исполнители

**Функциональная структура**

Руководитель организации => Финансовый отдел, Отдел маркетинга, Производственный отдел, Отдел кадров

**Линейно-функциональная**

Генеральный директор => (Линейные подразделения (производство, продажи) =>Исполнители), Функциональные отделы (финансы, HR, маркетинг)

**Задние 2**

**Характеристика метода:**  
Метод "постановка целей" представляет собой процесс определения четких, измеримых и достижимых задач для организации и отдельных сотрудников. Этот метод основан на принципах целевого управления (Management by Objectives - MBO), разработанных Питером Друкером.

**Основные элементы метода:** Определение стратегических целей организации, декомпозиция целей на подразделения и сотрудников, установление конкретных показателей достижения, регулярный мониторинг и корректировка целей, оценка результатов и обратная связь

**Сильные стороны метода:** обеспечивает четкое понимание задач на всех уровнях организации, повышает мотивацию сотрудников через ясность ожиданий, способствует согласованию индивидуальных и организационных целей, позволяет объективно оценивать результаты работы, улучшает планирование и распределение ресурсов

**Слабые стороны метода:** Риск формального подхода без учета реальных возможностей, возможность конфликтов при нереалистичных целях, чрезмерная ориентация на количественные показатели, затраты времени на согласование и пересмотр целей, ограниченная эффективность в условиях нестабильности.

**Особенности применения в современных российских условиях:** Необходимость адаптации западных методик к российской деловой культуре, Важность учета неформальных отношений в процессе постановки целей, трудности с долгосрочным планированием в условиях экономической нестабильности, проблемы с измерением качественных показателей эффективности, недостаточная развитость системы регулярной обратной связи, тенденция к директивному назначению целей сверху вниз, недооценка важности участия сотрудников в процессе целеполагания

**Рекомендации по применению:** сочетать количественные и качественные показатели, обеспечивать участие сотрудников в постановке целей, регулярно пересматривать цели в соответствии с изменяющимися условиями, использовать технологию SMART для формулирования целей, развивать систему мотивации, связанную с достижением целей, обеспечивать прозрачность процесса целеполагания, учитывать отраслевую специфику при постановке задач.

**Задание 3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Кол-во | Обязанности | График работы |
| Директор магазина | 1 | Общее руководство, закупки, отчетность, работа с поставщиками | 5/2 (дневной) |
| Администратор зала | 2 | Контроль работы зала, решение конфликтов, приемка товара | 2/2 (сменный) |
| Старший продавец | 2 | Обучение персонала, контроль кассовых операций, отчетность по продажам | 2/2 (сменный) |
| Продавец-консультант | 8 | Консультация клиентов, выкладка товара, оформление продаж | 2/2 (сменный) |
| Кассир | 2 | Прием платежей, работа с кассой, отчетность по выручке | 2/2 (сменный) |
| Менеджер по складу | 1 | Учет товара, приемка и отгрузка, контроль остатков | 5/2 (дневной) |
| Грузчик | 2 | Погрузка/разгрузка товара, помощь в выкладке | 2/2 (сменный) |

**Преимущества структуры:** Четкое распределение функциональных обязанностей, оптимальная нагрузка на персонал, непрерывность работы магазина, прямая подчиненность и короткие коммуникационные цепочки.

**Недостатки структуры:** высокая зависимость от директора, ограниченные возможности карьерного роста, отсутствие специалиста по кадрам, потенциальные конфликты между сменами.

**Контрольные вопросы:**

**Понятие организации. Каковы общие характеристики организации?**

это группа людей, объединенных общей целью и работающих по определенным правилам. Характеризуется целенаправленностью, структурированностью, разделением труда, наличием управления, ресурсов и взаимодействием с внешней средой.

**Какие типы организационных структур управления вы знаете?**

линейная с четкой иерархией, функциональная с разделением по направлениям, линейно-функциональная как их сочетание, дивизиональная по продуктам или регионам, матричная с двойным подчинением, сетевая с гибкими связями.

**Назовите основные цели делегирования?**

Делегирование нужно для разгрузки руководителя, развития подчиненных, ускорения решений, мотивации сотрудников и подготовки кадрового резерва.

**Какова роль контроля в управлении?**

Контроль обеспечивает достижение целей, выявляет отклонения, корректирует действия, оценивает эффективность, предотвращает проблемы и поддерживает дисциплину.

**В чем отличие внешнего и внутреннего контроля?**

Внешний контроль проводят госорганы и аудиторы для проверки соответствия законам, а внутренний – сама организация для оптимизации процессов.

**Что такое методы управления?**

Методы управления – это административные (приказы), экономические (премии) и социально-психологические (мотивация) способы воздействия на персонал.

**Как воздействуют экономические методы управления?**

Экономические методы влияют через материальное стимулирование, санкции, KPI и систему оплаты труда.

**Что такое миссия?**

краткое определение цели и ценностей компании, ее уникальности и предназначения.