Моргунов А.Г. ПИ-18Б

ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ.

ТЕМА ЭССЕ 3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КЛАССИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

Под организационной структурой управления понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого [1].

Специалисты в области управления производством выделяют ряд «классических» типов организационных структур: линейную, функциональную, линейно-функциональную, линейно-штабную и матричную.

Линейная организационная структура является самой простой структурой из всех «классических». Это обуславливается тем, что при линейной структуре управляющие звенья непосредственно связаны с управляемыми. При этом вышестоящее звено несет полную ответственность за результаты нижестоящих и находящихся у него в подчинении. Из-за такой связи получается следующее свойство: чем выше по иерархии находится звено, тем большую ответственность он несет и тем больше знаний должен иметь управляющий, который находится в этом звене. А самое высшее звено и вовсе должно знать все о системе. В больших системах и сложных производствах этого просто невозможно достичь. Также усложняется горизонтальная связь между звеньями, за счет того, что необходимо обратиться к начальству, а тому к своему начальству и т.д. для того, чтобы найти связующее звено, и только потом через него можно обратится к требуемому звену. Несмотря на это, преимуществом таких систем является единоначалие, а также высокая эффективность при небольшом размере системы.

Линейно-штабная структура является производной от линейной структуры. В ней, так же, как и в линейной руководство также ложиться на одного руководителя, однако в принятии решений ему помогает отдельное подразделение специалистов, которое не обладает управленческими правами руководителя. Преимуществом такой системы над линейной выражается в разгрузке линейный управляющих за счет разделения функционального и линейного управления. Также появляется возможность привлечения специалистов в конкретных областях для проработки функциональных решений. Недостатком является неопределённость ответственного лица, т.е. линейный руководитель не принимает участия во время проработки функционального решения, а только отдает команду о его выполнении. Также для линейно-штабной структуры требуется больший штат сотрудников.

Линейно-функциональная структура является еще одной производной от линейной. Она отличается от линейной тем, что для решения каждой из задач, которыми занимается предприятие выделяется отдельное звено, которое исследует тему и выдает свои рекомендательные решения руководителю, который отдает прямые указания исполнителям. В отличие от линейно-штабной структуры в данной каждое функциональное звено выполняет проработку только своей задачи, а не общей задачи предприятия. Из-за этого могут возникнуть некоторые трудности во время выбора пути развития руководителем. Также, как и линейно-штабная структура линейно-функциональная разгружает линейного руководителя.

Функциональная структура отличается от линейно тем, что вместо одного линейного руководителя, который единолично все решает, решения принимаются коллегиально. Для каждого отдела есть специалисты, которые управляют теми отраслями, на которых специализируются. К преимуществам структуры относятся снижение количества ошибочных решений, за счет коллегиального обсуждения. Также высокая компетентность способствует лучшему эффекту от разработанных решений. К недостаткам относятся трудность поддержания постоянной связи между функциональными подразделения.

Матричная структура построена на принципе двойного подчинения исполнителей. Эта структура похожа на линейно функциональную, однако дополнительно есть штабные органы, которые управляют горизонтальными связями, при этом сохраняя вертикальную иерархию. При такой системе большая часть работников находятся в подчинении у двух или более руководителей, которые координируют исполнителей по своим аспектам. Матричная система способствует гибкости и адаптивности основных подразделений, а также вовлечению руководителей всех уровней в сферу активной творческой деятельности.

В итоге можно сказать, что «классические» типы организационных структур до сих пор применимы. Причем различные подходы к структуре и иерархии позволяет применять различные структуры в различных ситуациях. Также для повышения эффективности в больших компаниях можно комбинировать разные структуры.

Ссылки на источники:

1. Понятие организационных структур управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://openedx.donntu.org/courses/course-v1:DonNTU+MXP3+2020\_C2/courseware/cadd821e65604a99818d041142465178/1dc8d95abbae4ebeabc6b2cba3ff2b6c/?child=last