Struktura organizacyjna - uwarunkowania i kierunki ewolucji

**Co to struktura organizacyjna?**

Struktura organizacyjna to sposób, w jaki działy lub jednostki są ułożone i połączone ze sobą w celu realizacji celów organizacji. Jest to mapa relacji między różnymi jednostkami organizacyjnymi, odpowiedzialnymi za różne aspekty działalności organizacji.

Struktura organizacji dostarcza odpowiedzi na pytania:

* kto z kim może i powinien kontaktować się i współpracować, a jakie związki są zakazane
* kto, o czym i o kim decyduje i kto, komu w jakiej sprawie i jak podlega
* kto, za co i za kogo odpowiada i w jaki sposób
* kto, co i od kogo wie i jak ma tę wiedzę wykorzystać
* jaki jest podział korzyści i przywilejów (materialnych, prestiżowych i innych) między członków organizacji

**Uwarunkowania**

Uwarunkowania struktury organizacyjnej to czynniki, które mają wpływ na kształtowanie się i funkcjonowanie struktury organizacyjnej w danej firmie lub instytucji. Mogą one obejmować:

* Wielkość organizacji: im większa organizacja, tym bardziej skomplikowana struktura może być potrzebna do zarządzania nią efektywnie.
* Rodzaj działalności: rodzaj działalności organizacji może wymagać odpowiedniej specjalizacji i podziału pracy, co wpływa na kształtowanie się struktury.
* Skala działalności: rozmiary działalności organizacji, miejsce jej działalności, liczba pracowników, liczba oddziałów itp. również wpływają na strukturę organizacyjną.
* Cele organizacji: cele, jakie sobie stawia organizacja, mogą wymagać odpowiedniego podziału zadań i odpowiedzialności, co przekłada się na kształtowanie się struktury.
* Kultura organizacyjna: sposób, w jaki pracownicy postrzegają organizację, jakie są ich oczekiwania, jakie są ich wartości, jakie są ich relacje, jakie są ich oczekiwania wobec pracodawcy, jakie są ich relacje z przełożonymi itp. również wpływają na strukturę organizacyjną.
* Otoczenie: otoczenie, w którym działa organizacja, również wpływa na strukturę organizacyjną.

**Kierunki ewolucji**

Istnieją różne kierunki ewolucji struktury organizacyjnej, ale niektóre z nich to:

1. Centralizacja: zwiększanie uporządkowania i kontroli w organizacji poprzez koncentrację decyzji i zasobów w jednym miejscu.
2. Decentralizacja: rozproszenie decyzji i odpowiedzialności w organizacji, co pozwala na lepsze dostosowanie się do lokalnych potrzeb i warunków.
3. Specyfikacja funkcji: specjalizacja działów i jednostek organizacji w celu zwiększenia efektywności i skuteczności.
4. Matrix: połączenie struktury funkcyjnej i projektowej, co pozwala na elastyczność i skuteczne wykorzystanie zasobów.
5. Net-form: wykorzystanie nowoczesnych technologii do tworzenia sieciowych relacji z partnerami biznesowymi i klientami.
6. Lean: redukcja marnotrawstwa i zwiększenie efektywności poprzez eliminację zbędnych działań i procesów.
7. Agile: elastyczne i szybkie reagowanie na zmiany otoczenia poprzez ciągłe dostosowywanie struktury organizacji.
8. Holistyczne: skupienie się na całościowym podejściu do działalności organizacji, wykorzystywanie potencjału pracowników i dostosowanie struktury do potrzeb klientów i otoczenia.