

Содаткадамова Назармо Гаюровна, магистр

Российский университет дружбы народов, Россия, Москва

ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ И ЕЕ ВИДЫ

Аннотация: Тщательно продуманная организационная структура - логическая предпосылка успеха в бизнес-климате 21 века. Однако хорошая структура неадекватна без хорошо продуманной системы управления, которая может служить прочной основой для управления компанией и поддержания улучшений. Чтобы быть эффективной, система управления должна учитывать все контекстные и культурные факторы, которые могут повлиять на работу компании. Эти факторы включают организационные характеристики компании, внутренние и внешние отношения, конкуренцию, стратегические задачи и эффективность бизнеса. Организационная структура – это способ или метод разделения, организации и координации деятельности организации. В организациях созданы структуры для координации действий факторов труда и контроля за работой ее членов. Настоящая статья носит описательный характер, и для сбора данных используется библиотечный метод. В данной статье дается понятие организационной структуры, описываются ее основные виды, их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: организационная структура управления, дивизиональная структура, линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная структура, матричная структура, проектная структура.

Annotation: A well thought out organizational structure is a logical prerequisite for success in the business climate of the 21st century. However, a good structure is inadequate without a well thought out management system that can serve as a solid foundation for running the company and sustaining improvement. To be effective, the

management system must take into account all the contextual and cultural factors that can affect the operation of the company. These factors include organizational characteristics of the company, internal and external relationships, competition, strategic objectives, and business performance. Organizational structure is a way or method of dividing, organizing and coordinating the activities of an organization. The organizations have created structures for coordinating the actions of labor factors and monitoring the work of its members. This article is descriptive and uses a library method to collect data. This article gives the concept of an organizational structure, describes its main types, their advantages and disadvantages.

Keywords: organizational structure of management, divisional structure, linear structure, functional structure, linear functional structure, matrix structure, project structure.

Ведение бизнеса означает успешное делегирование полномочий вашим сотрудникам. Организационная структура вашего бизнеса может помочь вам понять, где и на кого возложены определенные обязанности вашей компании. Организационная структура выравнивает и связывает части организации, чтобы она могла достичь максимальной производительности. Выбранная структура влияет на успех организации в реализации ее стратегии и целей. Руководство должно понимать характеристики, преимущества и ограничения различных организационных структур, чтобы помочь в этом стратегическом согласовании.

Организационная структура - это система, которая описывает, как определенные действия направляются для достижения целей организации. Эти действия могут включать правила, роли и обязанности.

Организационная структура также определяет, как информация перемещается между уровнями внутри компании. Например, в централизованной структуре решения принимаются сверху вниз, в то время как в децентрализованной структуре полномочия по принятию решений распределяются между различными уровнями организации.

Наличие организационной структуры позволяет компаниям оставаться эффективными и целенаправленными.

Компании всех форм и размеров активно используют организационные структуры.

Они определяют конкретную иерархию внутри организации. Успешная организационная структура определяет работу каждого сотрудника [5].

Такое структурирование дает компании визуальное представление о том, как она сформирована и как лучше всего двигаться в достижении своих целей. Организационные структуры обычно изображаются в виде какой-то диаграммы, например, пирамиды, где самые влиятельные члены организации сидят наверху, а те, у кого меньше всего власти, – внизу [4].

Централизованные и децентрализованные организационные структуры

Организационная структура бывает централизованной или децентрализованной. Традиционно организации были структурированы с централизованным руководством и определенной цепочкой подчинения. Военные – это организация, известная своей высокоцентрализованной структурой с длинной и конкретной иерархией начальников и подчиненных. В централизованной организационной системе есть очень четкие обязанности для каждой роли, при этом подчиненные роли по умолчанию подчиняются руководству своего начальства.

Децентрализованные организации выросли как технологические стартапы. Это позволяет компаниям оставаться быстрыми, гибкими и адаптируемыми, при этом почти каждый сотрудник получает высокий уровень личного участия. Например, Johnson & Johnson – компания, известная своей децентрализованной структурой. Эта компания с более чем 200 бизнес-подразделениями и брендами, которые работают иногда в очень разных отраслях, каждая из которых работает автономно. Даже в децентрализованных компаниях обычно есть встроенные иерархии. Тем не менее, команды имеют право принимать собственные решения и приходить к наилучшему выводу, не обязательно получая «одобрение» сверху.

Типы организационных структур в бизнесе так же важны, как и его продукты, маркетинговый план и долгосрочная стратегия. Компаниям нужна прочная структура для привлечения и удержания талантливых сотрудников, а также для создания работоспособной организационной иерархии.

В зависимости от характера связей между подразделениями выделяют бюрократические и адаптивные организационные структуры. Бюрократическими называют структуры, в которых формализация управленческой деятельности преобладает над ее творческой составляющей. Адаптивные организационные структуры являются более гибкими, и могут быть быстро модифицированы в соответствии с изменениями внешней среды или целями компании. Отличительной чертой адаптивных организационных структур является большое внимание творческому аспекту деятельности, чем формальным правилам.



Рисунок 1 – Типы организационных структур

Обычно предприятия выбирают из четырех типов организационной структуры. У каждого есть свой набор преимуществ и недостатков. Рассмотрим каждый из них отдельно [1].

Линейная структура

Иерархическая структура, также известная как линейная организация, является наиболее распространенным типом организационной структуры. Она показывает цепочку подчинения сверху вниз, в которой верхняя часть представляет члена с высшей властью, а нижняя часть представляет сотрудников нижнего уровня. В такой структуре у каждого сотрудника есть руководитель.

Организации, использующие традиционную иерархическую структуру, полагаются на вертикальную цепочку команд как на основной метод организации сотрудников и их обязанностей. Военные, правительственные и другие очень крупные организации используют иерархию для определения уровня контроля сотрудников над своей работой, а также их ранга по отношению к другим.

Иерархические структуры обычно включают несколько уровней управления и поэтому подвержены бюрократии и созданию разрозненных структур, препятствующих сотрудничеству между командами [2].

Преимущества:

- точно показывает, кто уполномочен выполнять определенные задачи;
- показывает карьерный путь, постепенно идущий вверх, что мотивирует сотрудников подниматься по служебной лестнице;
- инструкции идут сверху вниз напрямую, обеспечивая четкое общение;
- способствует укреплению отношений между сотрудниками внутри команды.

Недостатки:

- усиление бюрократии может замедлить процесс принятия решений;
- может побудить сотрудников действовать в интересах подразделения, а не компании в целом;
- может заставить сотрудников более низкого уровня почувствовать, что у них меньше ответственности, и они не могут выражать свои идеи о компании.

Функциональная организационная структура

Функциональная организационная структура напоминает традиционную иерархическую структуру. Однако по функциональной структуре организация разделена на более мелкие отделы, которые работают в определенных сферах деятельности.

Таким образом, у каждого из них есть менеджеры, которые несут ответственность за отчетность в своем отделе перед руководителями, занимающими более высокие должности.

Преимущества:

- позволяет группам сотрудников вкладывать все свои усилия в ту область, в которой они работают, и повышать профессионализм в этой области;
- у сотрудников есть фиксированные обязанности и задачи.

Недостатки:

- может вызвать отсутствие связи между отделами;
- эгоцентричный менталитет одного отдела может стать причиной неудач других;
- бюрократическая структура может привести к замедлению принятия решений.

Линейно-функциональная организационная структура

Линейно-функциональная структура обеспечивает такое разделение управленческого труда, при котором линейные звенья управления призваны командовать, а функциональные - давать советы, помогать в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов.

Преимущества:

- более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией сотрудников;
- освобождение линейных руководителей от решения многих вопросов, связанных с планированием финансовых расчетов, материально-технической поддержкой и т.д.;

- выстраивание связей «руководитель - подчиненный» по иерархической лестнице, в которой каждый сотрудник подчиняется только одному руководителю.

Недостатки:

- каждое звено заинтересовано в достижении своей узкой цели, а не общей цели компании;
- отсутствие тесных взаимоотношений и взаимодействия на горизонтальном уровне между производственными единицами;
- чрезмерно развитая система вертикального взаимодействия.

Дивизиональная организационная структура

Дивизиональная организационная структура в основном используется более крупными компаниями. В этой структуре каждая организационная функция образует подразделение, которое работает автономно за счет собственных ресурсов.

Преимущества:

- автономность подразделений обеспечивает более гибкую рабочую зону;
- обеспечивает меньший риск для компании в случае выхода из строя одного подразделения.
- у отдельных отделов больше автономии и возможностей для инноваций.

Недостатки:

- может вызвать разрыв связи внутри компании;
- приводит к увеличению налоговых обязательств, поскольку каждое подразделение работает как отдельная компания;
- поощряет внутреннюю конкуренцию между отделами, а не объединяет компанию против внешних конкурентов.

Матричная организационная структура

В матричной организационной структуре отношения устанавливаются в виде сетки или матрицы, а не в традиционной иерархии. Это тип

организационного управления, при котором люди со схожими навыками объединяются для выполнения рабочих заданий, в результате чего приходится подчиняться нескольким менеджерам.

Например, все инженеры могут быть в одном инженерном отделе и подчиняться техническому менеджеру. Но эти же инженеры могут быть назначены на разные проекты подчиняться непосредственно руководителям этих проектов.

Преимущества:

- позволяет группировать сотрудников по специальностям и легко подбирать в соответствии с требованиями проектов;
- поскольку сотрудники участвуют в разных группах, у них может быть возможность улучшить свои способности в разных сферах работы.

Недостатки:

- поскольку некоторые проекты могут быть временными, матричные диаграммы необходимо постоянно обновлять;
- наличие более одного менеджера может вызвать путаницу.

Проектная организационная структура

В проектной структуре основное внимание уделяется одному проекту. В этой централизованной организационной структуре менеджеры проектов выступают в качестве руководителей. В отличие от других типов структур, проектируемая структура предполагает демобилизацию команд и ресурсов по завершении проекта.

Преимущества:

- способствует более эффективному принятию решений и общению;
- ощущение безотлагательности завершения проекта увеличивает продуктивность сотрудников;
- увеличивает гибкость и универсальность сотрудников.

Недостатки:

- строгие сроки могут усилить стресс у рабочих;
- власть может быть слишком централизована с менеджером проекта;

- нет возможности для долгосрочного развития навыков среди сотрудников.

Ни одна организационная структура не подходит для всех предприятий. При выборе подходящего решения для вашей компании подумайте о том, сколько власти вы хотели бы предоставить своим сотрудникам, сколько места вы хотели бы оставить для инноваций, насколько масштабна ваша компания и насколько важно для вас взаимодействие между сотрудниками. Взвесив эти факторы, вы, вероятно, узнаете, какая организационная структура лучше всего подходит для вас, и если вы ошибетесь, можно переключиться на другую организационную структуру.

Библиографический список:

1. Бурко, Р. А., Соколкова, В. Д. Выбор и обоснование организационной структуры предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №7. — С. 313-315.
2. Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 111-118.
3. Келиоглу, Ю.В., Луговская, М.В. Исследование особенностей современных тенденций в развитии организационных структур управления // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. Т. 1. № 4. С. 108-111.
4. Кобяева, Н.М. Законы организаций как конструкт методологии управления организационными изменениями // Менеджмент в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 98–103.
5. Осовская, Г. В., Осовски, О. А. Основы менеджмента. Учебное пособие. — К.: «Кондор», 2018 г. — 664 с.
6. Шумов, А.В. Современные концепции построения организационных структур: их достоинства и недостатки / А.В, Шумов // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 4 (17). С. 59-60.