A top-down view of hands working on a wooden table. Several hands are visible, some pointing at or writing on colorful sticky notes (yellow, blue, pink) scattered across the surface. One hand in the upper right is holding a light blue pen, writing on a yellow sticky note. The background is a soft, out-of-focus wooden surface. Two vertical decorative bars, one white with a teal top and one solid teal, are positioned on the left and right sides of the image.

Основные концепции построения организационных структур, управления их достоинства и недостатки.

Меркулова Екатерина
Жуколина Татьяна

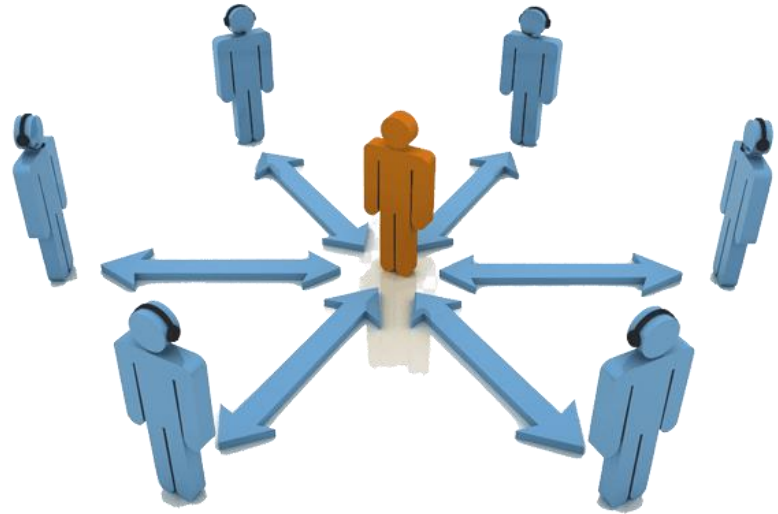
Дворникова Диана
Юдина Анастасия

Панкратова Анастасия
Матвиец Александра

Классическая теория организации

Проблема разумного анализа и построения организационной структуры была рассмотрена представителями классической теории организации.

Эта теория подразумевает, что структура является логическим соотношением функций организации, которые установлены для достижения ее стратегических целей.

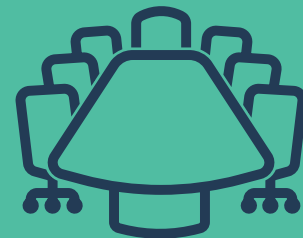


При этом организационная структура должна быть построена с учетом следующих принципов:

01

Распределение функций

на вертикальном уровне это – иерархия, на горизонтальном - разделение на задачи и функции



02

Выделение отдельных подразделений

распределение разных типов деятельности между отдельными компонентами в зависимости от их назначения



03

Координация работ за счет их рациональной группировки под единым руководством

04

Идентификация структуры управления и организационной схемы

которую закреплены и регламентированы штатным расписанием, положениями об отделах, маршрутными картами, ежедневным расписанием работ, формами отчетности



Данные принципы - это основа классического понимания организационной структуры как строго регламентированного «бюрократического» инструмента.



Современная теория организационной системы

В современной теории организационных систем классическое понимание структуры организаций было расширено за счет включения в перечень главных структурных характеристик человеческого фактора.

Формально-неформальные и поведенческие аспекты организационной структуры в соединении становятся основой ситуативной теории структур организации.



Первичная основа организации – это система связанных между собой социальных поведений группы людей (участники организации).

Следовательно, структура организации должна включать те **аспекты и шаблоны**, которые сравнительно стабильны и меняются медленно.

Каркасом структуры является перечень должностей и подразделений, который можно назвать системой центров принятия решений и тех процессов, которые замыкаются на них.



Главный момент структуры – поведенческие эффекты, определяющие специализацию.

Важным аспектом является процесс их дальнейшего выполнения, те связи, которые при этом возникают, в частности для преодоления всплывающих трудностей.

Сферу эффективного применения функциональной специализации можно объективно назвать ограниченной.

Целесообразнее всего строить структуру на базе специализации по целям, которая дает возможность работникам сосредоточиться на результате.



03

Теория дифференциации и интеграции

Составная часть теории специального подхода к организационному построению – это теория дифференциации и интеграции, выдвинутая П. Лоуренсом и Дж. Лоршом.

Данная теория предполагает, что влияние на отношения отдельных подразделений может оказывать фактор различия подразделений (дифференциация) и фактор необходимости сотрудничества всех подразделений (интеграция).

Дифференциация

это распределение работ между отделами и подразделениями таким образом, чтобы каждое из них получило соответствующую степень завершенности на уровне данного подразделения

Чтобы определить степени дифференциации могут быть использованы несколько параметров:

- ✓ Ясность и измеримость целей или задач
- ✓ Особенности структуры управления
- ✓ Развитость каналов взаимодействия
- ✓ Наличие временных рамок обратной связи