

специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Дисциплина «Менеджмент»

**19.11.2024 (3 пара) гр. П-31**

Выполненную работу отправляем на электронную почту: [khandogina.galina@yandex.ru](mailto:khandogina.galina@yandex.ru)  
Срок выполнения задания до 20.11.2024

### **Задание 1.**

1. Поясните вклад Генри Форда и Ли Якокки в организацию производства.
2. Охарактеризуйте понятие ОСУ.
3. Назовите формы собственности организаций, использующих ОСУ.

### **Задание 2.**

1. Поясните сущность скалярного принципа построения ОСУ.
2. Отобразите в виде схемы линейную структуру управления.
3. Отобразите в виде схемы линейно-функциональную структуру управления в юридической сфере.

### **Задание 3.**

1. Кратко охарактеризуйте дивизиональную ОСУ.
2. Отобразите в виде схемы дивизиональную ОСУ.

**Гипотеза**

**«Иногда кажется, что стоит выбросить учебники по управлению организациями и забыть про них. Ничего не даёт сухая теория или примеры из далёкого прошлого. Практика Генри Форда или Ли Якокки никак не поможет предпринимателю сейчас». Но это только кажется.**

### **Понятие организационной структуры управления (ОСУ)**

**ОСУ — это система, которая описывает, как те или иные действия сотрудников направляются для достижения целей организации. Она определяет правила, роли и обязанности, а также то, как информация перемещается между уровнями внутри организации.**

Организационные структуры активно используют организации всех форм собственности и сфер деятельности. Схемы наравне со штатным расписанием определяют конкретную иерархию внутри организации и ответственность каждого сотрудника.

## Традиционные виды организационных структур управления

Один из основополагающих принципов построения организационных структур является скалярный принцип.

Он предполагает, что объем полномочий и ответственности, делегированных конкретному должностному лицу, в линейной цепи подчиненных уменьшается пропорционально их удалению от главного управляющего, т.е. скалярно.

Линейная структура построена только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы. Каждый работник подчинен и подотчетен только одному руководителю и связан с вышестоящей системой только через него.

Иерархическую оргструктуру целесообразно использовать небольшим организациям или лицам с частной практикой, например адвокатам, нотариусам.

## ЛИНЕЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ (пример 2)



Плюсы такого порядка:

- Лучше определяет уровни полномочий и ответственности.
- Показывает, перед кем каждый человек отчитывается или с кем можно поговорить о конкретных проектах.
- Мотивирует сотрудников чёткими карьерными путями и шансами на продвижение по службе.
- Создаёт для каждого сотрудника определённую зону ответственности.
- Способствует дружеским отношениям между сотрудниками одного отдела.

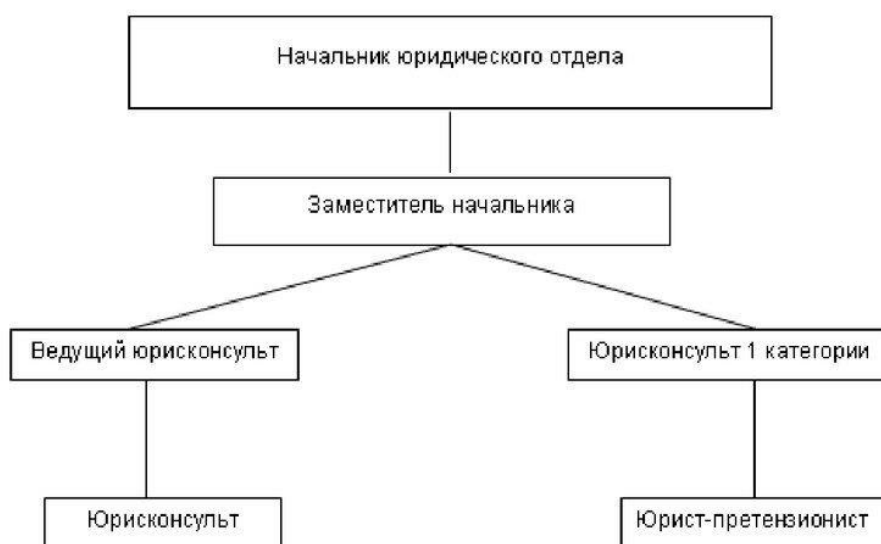
Минусы:

- Решения спускаются сверху вниз, в длинной цепочке возможна неправильная интерпретация информации.
- Руководитель любого уровня может использовать власть для своей выгоды.
- Замедляет внедрение инноваций или важных изменений в компании из-за увеличения бюрократии.
- Заставляет сотрудников действовать в интересах отдела, а не компании в целом.
- Сотрудники более низкого уровня чувствуют, что они несут меньше ответственности и не могут выражать свои идеи для компании.

### Линейно-функциональная структура

Линейно-функциональная структура — это удобная промежуточная ступень при переходе от линейной структуры к более эффективным.

## СТРУКТУРА ЮРИДИЧЕСКОГО ОТДЕЛА



## Рыночно ориентированные виды организационных структур управления

- Сегодня почти все крупные компании мира используют тот или иной дивизиональный принцип для выделения базовых подразделений.

Дивизиональная организационная структура характеризуется тем, что *крупные подразделения в ней выделяются по любому, но не функциональному признаку*. В экономической практике такими признаками являются:

- 1) продуктовый (товарный);
- 2) региональный (территориальный);
- 3) клиентский (рыночный).

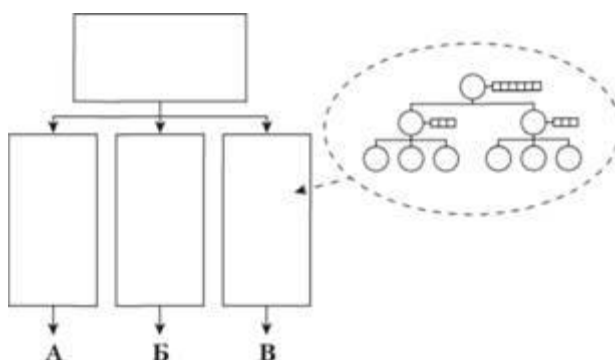
Можно предложить и некоторые иные критерии, связанные с более точным описанием сферы деятельности филиалов, но при внимательном рассмотрении все эти критерии так или иначе будут соответствовать какому-либо из трех обозначенных выше.

Достоинства дивизиональной структуры заключаются:

- в более высокой адаптивности по сравнению с существовавшими ранее структурами;
- улучшении координации деятельности функциональных отделов внутри подразделений;
- возможности дальнейшего развития самостоятельности подразделений;
- децентрализации финансовых потоков.

Недостатками дивизиональной структуры являются:

- дублирование функций управления в различных подразделениях;
- меньшая экономичность в сравнении с линейно-функциональной структурой;
- сложность распределения полномочий между центральной штаб-квартирой и подразделениями.



Кратко рассмотрели три типа ОСУ.

**Существует много типов организационных структур.** Ни одна из схем не является универсальной. При выборе подходящего решения для каждой организации необходимо продумать каждую деталь:

- сколько полномочий передать сотрудникам,
- сколько места оставить для внедрения инноваций,

- насколько масштабна организация или каковы перспективы ближайшего роста,
- насколько гибкой должна быть структура для решения типовых задач,
- насколько важно взаимодействие между сотрудниками и поддержание дружелюбной атмосферы в коллективе.

Только тщательно взвесив эти факторы, можно узнать, какая организационная структура лучше всего подходит для организации.