

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
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



Директор по персоналу

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).

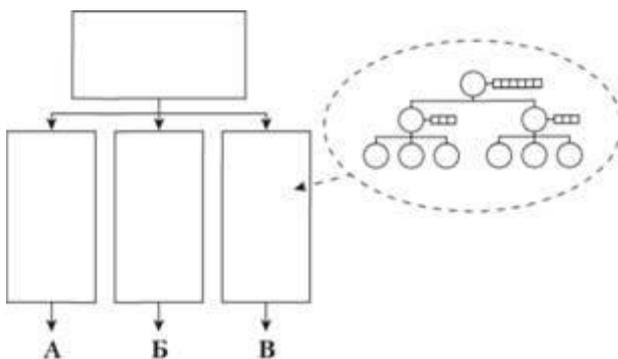
Можно предложить и некоторые иные критерии, связанные с более точным описанием сферы деятельности филиалов, но при внимательном рассмотрении все эти критерии так или иначе будут соответствовать какому-либо из трех обозначенных выше.

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.