

Авторы:

Сулипов Шамиль Ломалиевич

студент

Алханов Магомед Вахаевич

студент

Абдуева Халимат Рамзановна

студентка

Ламаева Луиза Ильясовна

студентка

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный

педагогический университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ

В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ

Аннотация: в статье рассмотрено понятие «организационная структура управления». Авторы приводят основные модели структур управления в бизнес-процессах.

Ключевые слова: организационные модели, структура управления, бизнес-процессы.

Организационная структура управления понимается как упорядоченный набор постоянно взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации в целом. Организационная структура управления также определяется как форма разделения и сотрудничества управленческой деятельности, в рамках которой процесс управления осуществляется в соответствии функциями, направленными на выполнение задач и достижение целей. С этих позиций структура управления представлена в виде системы оптимального распределения функциональных обязанностей, прав и обязанностей, порядка и форм взаимодействия между ее органами управления и людьми, работающими в них.

Ключевыми понятиями структур управления являются элементы, ссылки (отношения), уровни и полномочия. Элементами организационной структуры управления могут быть как отдельные сотрудники (менеджеры, специалисты, работники), так и службы или органы административного аппарата, в которых задействовано определенное количество специалистов, выполняющих определенные функциональные обязанности. Существуют две области специализации элементов организационной структуры управления:

а) в зависимости от состава структурных подразделений организации идентифицируются звенья структуры управления, которые осуществляют маркетинг, управление производством, научно-технический прогресс и т. д.;

б) основываясь на характере функций, выполняемых в процессе управления, органы планирования организуют производство, труд и управление, которые контролируют все процессы в организации.

Если руководство организации решило внедрить новый орган в организационную структуру управления, например, отдел маркетинга (который ранее никто не выполнял), необходимо одновременно ответить на следующие вопросы: какие задачи будет решать новый отдел? К кому он будет напрямую подчиняться? Какие органы и подразделения организации доставят ему необходимую информацию? На каких иерархических уровнях будет представлена новая услуга? Какие полномочия назначаются сотрудникам нового отдела? Какие формы связи должны быть установлены между новым отделом и другими отделами?

Увеличение количества элементов и уровней в организационной структуре управления неизбежно приводит к многократному увеличению количества и сложности отношений, возникающих в процессе принятия управленческих решений; Следствием этого часто является замедление процесса управления, которое в современных условиях идентично ухудшению качества управления организацией.

В то же время при разработке новой организационной структуры управления нельзя забывать о требованиях к организационным структурам.

Важным фактором формирования управлеченческих структур является уровень развития информационных технологий. Общая тенденция к децентрализации «электронной разведки», то есть росту числа персональных компьютеров, при расширении использования локальных сетей на уровне предприятия приводит к устранению среднего и нижнего уровней. Это относится, прежде всего, к координации работы подчиненных ссылок, передаче информации, обобщению результатов работы отдельных сотрудников. Прямыми результатом использования локальных сетей может быть расширение сферы управления менеджерами.

В этом контексте следует отметить, что современное развитие информационных систем приводит к формированию новых типов предприятий, которые в западной литературе называются «виртуальными» компаниями (организациями). По их мнению, совокупность независимых (обычно небольших по размеру) предприятий, которые похожи на информационную сеть, обеспечивают их тесное взаимодействие. Единство и целеустремленность в работе этих фирм достигаются благодаря гибким электронным коммуникациям на основе информационных технологий, которые пронизывают практически все сферы их деятельности.

В современной теории управления существуют два типа управлеченческих организаций: бюрократические и органические. Они основаны на принципиально разных основах и имеют конкретные особенности, которые позволяют нам определять области их рационального использования и перспективы дальнейшего развития.

Ключевыми концептуальными положениями нормативной модели рациональной бюрократии являются:

- четкое разделение труда, использование квалифицированных специалистов в каждой должности;
- иерархия управления, в которой подчиненный уровень подчинен и контролируется начальником;
- наличие официальных правил и норм;
- дух формальной безличности, характерный для исполнения должностными лицами своих обязанностей;

– набор в соответствии с квалификационными требованиями для этой должности, а не с субъективными оценками.

Основными понятиями бюрократического управления являются рациональность, ответственность и иерархия. Сам Вебер считал ликвидацию перемещения человека и должности в центральную точку концепции, поскольку состав и содержание управленческой работы должны определяться на основе потребностей организаций, а не людей, работающих в ней.

Еще одним недостатком структур бюрократического типа является их неспособность управлять процессом изменения:

– решения принимаются на основе обсуждения, не основанного на полномочиях, правилах или традициях;

– обстоятельства, которые учитываются при обсуждении проблем, – это доверие, а не сила, убеждение, а не команда, работающая над единой целью, а не ради выполнения должностных инструкций;

– основными объединяющими факторами являются миссия и стратегия развития организации;

– творческий подход к работе и сотрудничеству основан на связи между деятельностью каждого человека и миссии;

– правила работы формулируются в форме принципов, а не установок;

– распределение работы между работниками не определяется их позициями, а характером решаемых проблем;

– постоянная готовность проводить прогрессивные изменения в организации.

Следует отметить, что органический тип структуры управления находится только на начальной стадии его развития, а в «чистой» форме он используется до сих пор несколькими организациями. Но элементы этого подхода к структуре управления стали широко распространены, особенно в тех компаниях, которые пытаются адаптироваться к динамически изменяющейся среде.

Выход

Организационная структура управления является именно соединительным элементом, который позволяет всем разрозненным подразделениям выполнять свою работу скоординированным образом, в том же духе, который был установлен до организации задачи. Весьма логично, что каждое предприятие, занимающееся определенным видом деятельности, нуждается в определенной организационной структуре, которая бы точно соответствовала требованиям, предъявляемым к этому предприятию в его конкретных условиях.

Как мы могли видеть в приведенном выше примере, организационная структура, которая прекрасно сочеталась и отлично работала в прошлом, сегодня может быть довольно неэффективной и даже невыгодной. Сформированы некоторые требования, предъявляемые к современным организационным структурам, и чем полнее они выполняются, тем более надежной будет система управления предприятием.

К таким требованиям относятся сокращение численности подразделений и укомплектование персоналом более квалифицированного персонала; Сокращение количества контрольных уровней; Групповая организация труда как основа новой структуры управления; Ориентация текущей работы, включая графики и процедуры, на запросы клиентов; Создание условий для гибкой сборки изделий; высокая производительность и низкие затраты.

В последнее время широко распространены эксперименты с разработкой и внедрением новых организационных структур, которые являются самыми разнообразными комбинациями уже известных видов и типов. При таком подходе каждая организация стремится адаптировать и объединить несколько структур, адаптируя их к их конкретным потребностям.

Уверен, что в результате этих действий мы скоро столкнемся с еще большим разнообразием организационных структур и подходов к управлению, каждый из которых будет в полной мере удовлетворять требованиям такой быстро меняющейся среды.

Список литературы

1. Герчикова И.Н. Менеджмент. Учебник. – 3-е изд. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1992.
3. Елекоев С. Реструктуризация промышленных предприятий/ С. Елекоев, Г. Зондхоф, Х. Кролл.