

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ**

***Аннотация:** В статье рассматривается организационная структура управления, ее задачи и функции.*

***Ключевые слова:** стратегия управления, изменения, организационная структура управления, задачи и функции.*

## **ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF MANAGEMENT**

***Abstract:** the article discusses the organizational structure of management, its tasks and functions.*

***Keywords:** management strategy, changes, organizational structure of management, tasks and functions.*

Современные организации в последнее время находятся в жестких рамках внешней окружающей бизнес-среды. Последствия пандемии COVID-19 негативным образом сказались на эффективности осуществления хозяйственной деятельности многих как отечественных, так и зарубежных организаций. Руководству приходится выискивать новые резервы для поддержания и дальнейшего развития бизнеса. Многие руководители из-за карантинных мер были вынуждены отправить своих сотрудников на удаленную работу или вовсе сокращать штат [1, с. 123].

Все это привело к тому, что под влиянием внешних факторов в некоторых организациях меняется стратегия управления. Помимо этого

возникают новые функциональные подразделения или напротив принимаются решения за счет сокращения штата объединить два отдела в один. Такие изменения напрямую касаются организационной структуры управления.

Под организационной структурой управления организацией понимается состав (перечень) отделов, служб, подразделений в аппарате управления, характер соподчиненности, взаимодействия, координационные и информационные связи, порядок распределения функций управления по различным уровням и подразделениям [3, с. 83].

Однако стоит заметить, что хаотично изменять организационную структуру не рекомендуется. Это связано с тем, что неграмотно построенная структура управления может не только снизить эффективность работы организации, но и остановить ряд бизнес-процессов. Так неправильное распределение соподчинения может способствовать тому, что информация будет доходить в искаженном виде к получателю, тем самым создавая возможность ошибок. Неправильное распределение подчинения отделов руководителю будет способствовать его перегрузу и как следствие снижению эффективности его деятельности. Неправильно сформированные функциональные подразделения будут неспособны выполнять поставленные перед ними задачи. Все это определяет важность и актуальность исследования организационной структуры, как объекта стратегического изменения [5, с. 46].

На выбор организационной структуры влияет следующий ряд факторов:

1) Организационная структура должна соответствовать размерам организации и не быть более сложной, чем это необходимо. Влияние размеров на организационную структуру проявляется в виде уровней управления, число которых увеличивается.

2) Географическое положение: если регионы достаточно изолированы, оно приводит к делегированию прав отдельным подразделениям в принятии стратегических решений. Если права не очень большие, то увеличивается число ячеек в функциональной структуре. А если

территориальные подразделения наделяются статусом самостоятельности, то наблюдается переход к организационной структуре с использованием СХП.

3) Технология: ее влияние на организационную структуру проявляется в следующем: любая организационная структура привязана к конкретной технологии, то есть число ячеек, и их взаимное расположение в большей степени зависит от технологии.

4) Отношение со стороны сотрудников и руководителей – отношение менеджеров в определенной мере влияет на выбор организационной структуры в зависимости от того, какой тип организационной структуры они предпочитают, как они относятся на введение нетрадиционных форм организационной структуры. Своим отношением к организационной структуре они формируют определенный климат в коллективе. Из этого следует, повышение квалификации работников, предоставление возможностей к проявлению творческой инициативы, самостоятельности будет заложено в возможностях, заложенных в каждой организационной структуре.

5) Динамизм внешней среды – один из наиболее сильных факторов, определяющих выбор организационной структуры. Так, если внешняя среда относительно стабильна, то организация может применять более простые формы организационных структур, не обладающие большой гибкостью. А если наблюдаются большие и частые изменения, то структура должна предполагать большую степень децентрализации для принятия нужных решений в конкретных подразделениях.

6) Выполняемая стратегия – оказывает существенное влияние на выбор организационной структуры, но совсем не обязательно менять структуру всякий раз, когда меняется стратегия, но совершенно необходимо определять соответствие существующей организационной структуры и выбранной новой стратегии [2, с. 111].

Реконструкция действующей организационной структуры, как правило, вызвана несоответствием уровня достижения поставленных целей организации.

Также изменения в организационную структуру могут вноситься при расширении организации и как следствие добавления новых функциональных подразделений. В этом случае очень важно определить новое соподчинение. От того насколько верно будет выполнен данный шаг напрямую будет зависеть эффективность организационной структуры и ее соответствие стратегическим целям и задачам всей организации.

Другим возможным вариантом внесения изменений является напротив сокращение числа звеньев управления или же подчинения, сопровождающиеся сокращением числа сотрудников организации. Данная тенденция особо актуальна в настоящее время. Это связано с пандемией COVID-19. Многим работодателям пришлось урезать штат сотрудников для того чтобы сохранить бизнес.

Помимо этого на фоне новых условий ведения бизнес-процессов некоторые руководители столкнулись с необходимостью перевода сотрудников на удаленную работу. При этом не у всех руководителей данный формат работы вызвал негативные впечатления и некоторые из них перестраивали организационную структуру с учетом отделений, работающих на «удаленке».

Однако стоит отметить, что для принятия такого важного решения как изменения организационной структуры необходимо иметь объективную оценку хозяйственной деятельности организации и ее действующей организационной структуры управления.

Таким образом, правильно подобранная и измененная с учетом влияния внешней и внутренней среды, а также стратегии, реализуемой организацией, организационная структура управления будет способствовать более качественному использованию трудовых ресурсов, выполнения бизнес-

процессов и повышению общей эффективности хозяйственной деятельности организации.

#### **Список использованных источников:**

1. Балашов, А.П. Теория менеджмента: учеб. пособие. - М., 2019. – 315 с.
2. Джумиго Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. - 2017. - № 2. - С. 111-118.
3. Исаева Е.А. Стратегический менеджмент. – М.: КНОРУС, 2016. – 254 с.
4. Осовская Г.В., Осовски О.А. Основы менеджмента. Учебное пособие. - К.: «Кондор», 2018 г. - 664 с.
5. Трилицкая О.Ю. Факторы, влияющие на изменения организационных структур внутрифирменного управления // Тенденции развития науки и образования. - 2017. - № 30. - С. 46-52.