

ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННЫМ СТРУКТУРАМ НА ТРАНСПОРТЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИХ ПОСТРОЕНИЯ

Автор: ст. гр. ИМТ-092 Черноморец Дмитрий
Научный руководитель: конф. унив. д.т.н. Юрий Губер

Технический Университет Молдовы

Резюме: Под организационной структурой управления понимают специализированную форму, которая принимает в организации распределение функций между ее компонентами (подразделениями и отдельными работниками). Перед любой организацией стоят цели, от достижения которых зависит ее выживание и преуспевание, а следовательно, каждый ее компонент должен каким-то образом содействовать достижению этих целей. Именно это и должна обеспечивать организационная структура, которая делает организацию целостным организмом, объединяя ее «голову» (высшее руководство), «руки» и «ноги» (подразделения и функциональные области).

Ключевые слова: организационные структуры управления, организация, горизонтальные связи, линейные отношения, функциональные отношения, методологическое построение,

Между элементами организации как структуры могут устанавливаться разные отношения:

Вертикальные связи представляют собой связи подчинения и возникают в том случае, если организация обладает иерархической структурой, то есть содержит несколько уровней управления;

Горизонтальные связи устанавливаются между элементами организации, которые не подчиняются друг другу и каким-то образом связаны в процессе производства товара или услуги. Кроме того, между элементами организационной структуры могут использоваться линейные и функциональные связи.

Линейные отношения — это отношения между руководителем и подчиненным, при которых руководитель принимает решения, касающиеся любых действий подчиненного. Руководитель при таких касательствах называется линейным.

Функциональные отношения — это отношения, при которых руководитель принимает решения, касающиеся деятельности организации только в одной из функциональных сфер (например, в финансовой, инновационной или производственной). У каждого работника, таким образом, оказывается несколько руководителей, которым он подчиняется лишь в вопросах, находящихся в их компетенции. Руководитель, выполняющий такие функции, называется функциональным.

Сложность организационной структуры управления зависит от количества вовлеченных в нее людей. Чем больше это количество, тем более сложной будет организационная структура, и напротив, чем меньше работников, тем более простой будет организационная структура. При этом данное соотношение определяется объективными причинами. Так, ученые установили, что существует ограничение на число рабочих или подразделений, подчиненных одному субъекту управления. Если субъекту подчинено больше работников или подразделений, управление оказывается неэффективным.

В процессе исследования организационных структур управления был выработан список требований, которым они должны удовлетворять, чтобы занятые организации были эффективной. Эти требования представлены в таблице.

Требования к организационной структуре

Требования	Содержательная характеристика
1. Оптимальность	Организационная структура управления не должна содержать в себе слишком большого числа звеньев как по вертикали, так и по горизонтали, поскольку чем больше звеньев, тем труднее координировать их деятельность. В то же время звеньев не должно быть мало, поскольку в этом случае на каждое звено падает слишком большая нагрузка.
2. Оперативность	Организационная структура должна быть построена таким образом, чтобы ее распоряжение выполнялось активно. Одно из условий этого – минимальное количество посредников между руководителем, отдающим распоряжение, и их непосредственным исполнителем.
3. Экономичность	Организационная структура должна быть устроена таким образом, чтобы затраты на содержание управленческого аппарата окупались и не были слишком значительны.
4. Надежность	Организационная структура управления должна действовать без перебоев, например, при передаче информации (эффект «испорченного телефона»), в том числе и распоряжений. Кроме того, она должна быть достаточно гибкой, то есть обладать способностью перестраиваться в зависимости от ситуации и актуальных задач.

Для методологического построения организационных структур на транспорте, необходимо собрать, обработать и проанализировать данные по общей динамике численности персонала предприятия. Далее нужно сравнить численность персонала основных служб входящих в состав системы управления предприятия. И наконец, провести диагностику существующих организационных структур предприятия. Как результат мы получим на выходе регламент разработки и изменения организационных структур предприятия.

Основными методическими рекомендациями по изменению структуры управления, можно обозначить: сокращение количества уровней управления и увеличение числа подчиненных на одного руководителя. И так что касается сокращения количества уровней управления, то их количество должно составлять в производстве - не более 5-6, в административно управленческом персонале - не более 4-5. Не использовать управляющее звено "Заместитель Руководителя структурного подразделения" и уровень "Управление", "Департамент". Базовым уровнем исполнительских функций определить «Отдел». Теперь что касается увеличения численности подчиненных на одно руководящее звено, действующие нормы управляемости на предприятиях должны быть, не менее 5, но не более 15-20 персонала для руководителей, контролирующих однородные процессы и 7-9 для руководителей, контролирующих разнородные процессы.

Поговорим о преимуществах и недостатках данного подхода. К первым отнесем следующие:

- Повышение скорости принятия решений;
- Повышение персональной ответственности исполнителей;
- Упрощение контроля выполнения принятых решений;
- Сокращение аппарата управления;
- Снижение управленческих расходов;
- Сокращение документооборота.

Что касается недостатков, то они тоже имеются, это:

- Появление или усиление социальной напряженности;
- Необходимость внесения изменений в регламентирующие документы;
- Необходимость переходного периода для налаживания взаимодействия подразделений;
- Возможная потеря квалифицированного персонала, несогласного с предлагаемыми изменениями.

Библиография

1. Н.Н. Громов, В.А. Персианов «Менеджмент на транспорте», Москва 2003 г.
2. А.И. Орлов «Менеджмент» издательство Изумруд, 2003 г.
3. «Организационная структура предприятий» Коноков Д.Г., Рожков М.А., Смирнов А.О., Яниковская О.Н., издание второе. М.: ИСАРП, 1999. 176 с. (серия "Бизнес-Тезаурус")