Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию ГОУ ВПО

Всероссийский заочный финансово-экономический институт

Контрольная работа по курсу

«Теория организации» на тему:

**«Принципы статической организации. Организационные структуры»**

Калуга-2009г.

## Оглавление

Введение

1. Принципы статической организации

1.1 Принципы приоритета

1.2 Принципы соответствия

2. Организационные структуры

2.1. Виды организационных структур

3. Тесты

Заключение

Список литературы

## Введение

Тема контрольной работы «Принципы статической организации. Организационные структуры» актуальна, т.к. организационная структура фирмы направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными ее подразделениями, распределение между ними прав и ответственности. «Наилучшая» структура – это та, которая наилучшим образом позволяет организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, продуктивно и целесообразно распределять и направлять усилия своих сотрудников, а также удовлетворять потребности клиентов и достигать своих целей с высокой эффективностью.

Целью контрольной работы является – исследовать специфику организационных структур и принципов статической организации.

Объектом исследования является организационная структура предприятия.

## 1. Принципы статической организации

Организация рассматривается как социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний. Для решения своих задач она должна включать ряд важных элементов. Организация как любая материальная система проходит все этапы жизненного цикла или часть их. Этапы можно объединить в две группы: статическую и динамическую.

Статическая группа включает: порог нечувствительности и ликвидации (утилизации). Организацию, находящуюся в статической группе, называют статической организацией. В такой организации внутренние и внешние отношения рассматриваются в отрыве от их развития. Это довольно плодотворный метод при подготовке документов, регистрации, физического создания организации, создания, реорганизации и ликвидации организаций. Например, производство и ремонт радиоаппаратуры лучше производить в отключенном от сети состоянии.

## 1.1 Принципы приоритета

Принцип приоритета цели: в системе цель—задача—функция наивысший приоритет имеет цель, затем задача и далее функция (конкретная работа).

Принцип приоритета функций над структурой при создании организаций: для конкретного набора функций создается набор структурных единиц. Если невозможно сформировать набор структурных единиц, адекватных набору функций, то вновь рассматриваются варианты по принципу приоритета цели.

Принцип приоритета структур над функциями в действующих организациях: в реально действующих организациях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются.

Принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения (звена): при создании организации собственник или учредители должны подбирать «под себя» персонал, выпускаемую продукцию, местоположение организации.

Принцип приоритета объекта управления над субъектом для действующих организаций: руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости.

## 1.2 Принципы соответствия

Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами: каждой цели должен соответствовать набор материальных, финансовых и кадровых ресурсов, призванных обеспечить выполнение набора задач.

Принцип соответствия распорядительности и подчинения: у каждого работника должен быть один линейный руководитель и любое количество функциональных.

Принцип соответствия эффективности производства и экономичности: для каждой организации должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами.

Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления: как показывает практика, очень маленькие и очень большие организации работают менее эффективно, чем их промежуточные по размеру аналоги.

Принцип прямоточности: производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути с минимальным количеством вспомогательных операций.

Принцип ритмичности: производственные и информационные процессы должны идти равномерно по заранее заданным временным интервалам.

Принцип пропорциональности: производственные и информационные процессы должны идти по графику, чтобы не было простоев и затоваривания.

Принцип синхронизации (системный принцип): среди производственных и информационных процессов необходимо выделить постоянный или временный центр синхронизации, под который должна подстраиваться работа других подразделений.

## 2. Организационные структуры

**Под организационной структурой фирмы** понимается её организация из отдельных подразделений с их взаимосвязями, которые определяются поставленными перед фирмой и её подразделениями целями и распределением между ними функций. Организационная структура предусматривает распределение функций и полномочий на принятие решений между руководящими работниками фирмы, ответственными за деятельность структурных подразделений, составляющих организацию фирмы.

Основные проблемы, возникающие при разработке структур управления:

1. установление правильных взаимоотношений между отдельными подразделениями, что связано с определением их целей, условий работы и стимулирования;
2. распределение ответственности между руководителями;
3. выбор конкретных схем управления и последовательности процедур при принятии решений;
4. организация информационных потоков;
5. выбор соответствующих технических средств.

Проблема совершенствования организационной структуры управления предполагает уточнение функций подразделений, определение прав и обязанностей каждого руководителя и сотрудника, устранение многоступенчатости, дублирования функций и информационных потоков. Основной задачей здесь является повышение эффективности управления.

Организационная структура направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями фирмы, распределения между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования к совершенствованию систем управления, выражающиеся в тех или иных принципах.

Организационные структуры управления промышленными фирмами отличаются большим разнообразием и определяются многими объективными факторами и условиями. К ним могут быть отнесены: в частности, размеры производственной деятельности фирмы (мелкая, средняя, крупная); производственный профиль фирмы (специализация на выпуске одного вида продукции или широкой номенклатуры изделий различных отраслей); характер выпускаемой продукции и технология её производства (продукция добывающих или обрабатывающих отраслей, массовое или серийное производство); сфера деятельности фирмы (ориентация на местный рынок, национальный или внешний рынок); масштабы заграничной деятельности и формы её осуществления (наличие дочерних предприятий за границей, в том числе производственных, сбытовых и др.); характер монополистического объединения (концерн, финансовая группа).

Организационная структура фирмы и её управление не являются чем-то застывшим, они постоянно изменяются, совершенствуются в соответствии с изменяющимися условиями.

## 2.1 Виды организационных структур

В зависимости от характера связей между различными подразделениями различают следующие формы организационных структур управления:

**Линейная организационная структура,** основывается на принципе единства распределения поручений, согласно которому право отдавать распоряжения имеет только вышестоящая инстанция. Соблюдение этого принципа должно обеспечивать единство управления. Такая организационная структура образуется в результате построения аппарата управления из взаимоподчинённых органов в виде иерархической лестницы, т.е. каждый подчинённый имеет одного руководителя, а руководитель имеет несколько подчинённых. Два руководителя не могут непосредственно связываться друг с другом, они должны это сделать через ближайшую вышестоящую инстанцию. Такую структуру часто называют однолинейной.

Преимуществами такой структуры можно назвать:

* Простое построение.
* Однозначное ограничение задач, компетенции, ответственности.
* Жесткое руководство органами управления.
* Оперативность и точность управленческих решений.

Недостатки:

* Затруднительные связи между инстанциями.
* Концентрация власти в управляющей верхушке.
* Сильная загрузка средних уровней управления.

Линейная структура управления используется мелкими и средними фирмами, осуществляющими несложное производство, при отсутствии широких кооперационных связей между предприятиями.

**Функциональная организационная структура,** основана на создании подразделений для выполнения определённых функций на всех уровнях управления. К таким функциям относят исследования, производство, сбыт, маркетинг и т.д. Здесь с помощью директивного руководства могут быть соединены иерархически нижние звенья управления с различными более высокими звеньями управления. Передача поручений, указаний и сообщений осуществляется в зависимости от вида поставленной задачи.

Функциональная структура управления производством нацелена на выполнение постоянно повторяющихся рутинных задач, не требующих оперативного принятия решений.

К преимуществам такой структуры можно отнести:

* Сокращение звеньев согласования.
* Уменьшение дублирования работ.
* Укрепление вертикальных связей и усиление контроля за деятельностью нижестоящих уровней.
* Высокая компетентность специалистов, отвечающих за выполнение конкретных функций.

К недостаткам:

* Неоднозначное распределение ответственности.
* Затруднённая коммуникация.
* Длительная процедура принятия решений.
* Возникновение конфликтов из-за несогласия с директивами, так как каждый функциональный руководитель ставит свои вопросы на первое место.

**Функционально-линейная структура** (штабное управление) представляет собой комбинацию линейной структуры с системой выделения определённых функций. При линейных руководителях создаются специальные подразделения (штабы), которые помогают линейному менеджеру в выполнении отдельных функций управления.

Эти штабы могут:

* Ограничиваться центральными уровнями управления (штабы руководства).
* Находиться в нескольких уровнях управления.
* Образовывать штабную иерархию на всех уровнях управления.

Штабы на нескольких уровнях иерархии должны давать консультации и участвовать в подготовке решений, но они не обладают правами принятия решений и руководства нижестоящими подразделениями или исполнителями.

Чем крупнее фирма и сложнее её управляющая структура, тем острее стоит вопрос координации деятельности функциональных служб или создания крупных специализированных подразделений с высококвалифицированными специалистами.

Преимущества:

* Возможность получить высокую степень профессиональной специализации сотрудников.
* Точно определить места и необходимые ресурсы (особенно кадров).
* Способствует стандартизации, формализации и программированию процесса.

Недостатки:

* Затрудняет горизонтальное согласование.
* С трудом реагирует на изменение.

**Линейная организационная структура с перекрёстными функциями.** При такой организационной структуре сохраняется движение по инстанциям, но определённые функции, относящиеся ко всему предприятию, например, кадровая политика, подготовка производства, учёт и отчётность, планирование сроков и контроль за их выполнением и т.д. выделяются в функциональные отделы, которым предоставляются полномочия для дачи распоряжения. Руководители линейного и функционального отделов имеют право на совместное принятие решений для соответствующего отдела предприятия.

**Дивизиональная структура управления.** В результате диверсификации производства многие предприятия перестраивают свою организационную структуру, образуя отделы, ориентирующиеся на производство определённой продукции (продуктовая структура управления) или на пространственное единство (региональная структура управления).

## 3. Тесты

1. Субъекты организации – это

а) аппарат управления;

в) исполнители в структурных подразделениях. Т.к. в основном субъектами выступают люди, которые управляют организацией.

1. Объекты организации – это

в) документы, приказы, постановления. Т.к. в основном объектами выступают материальные ресурсы организации.

1. В понятие «социальная организация» входят:

а) организации, реализующие товары и услуги;

б) организации, реализующие информационные технологии. Данные варианты ответа выбраны в соответствии с определением: социальные системы, которые реализуют себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, называются социальными организациями.

1. Хозяйственные организации – это

а) акционерные общества;

б) потребительские кооперативы. Данный ответ выбран в связи с классификацией хозяйственных организаций: к хозяйственным организациям относятся юридические лица всех форм, кроме религиозных организаций.

1. Основополагающие законы организации:

а) закон синергии;

в) закон самосохранения;

г) закон развития.

1. Наиболее важные принципы организации:

в) принципы соответствия;

г) принципы приоритета цели.

1. Что такое закон синергии? – это

а) объединение усилий людей для достижения поставленных целей;

в) лучшая мотивация сотрудников.

1. Проектирование организационных систем предполагает:

в) проектирование управленческих решений;

г) проектирование структурных подразделений;

д) разработку штатного расписания.

1. Закон единства анализа и синтеза предусматривает:

б) исследование отдельных структурных подразделений.

1. Законы организации второго уровня включают:

а) закон информативности – упорядоченности. Данный вариант ответа выбран в связи с тем, что закон информативности – упорядоченности включает в себя и закон пропорциональности, и закон экономии интеллектуальной энергии.

1. Управленческая информация – это

а) полный перечень сведений и постановлений, позволяющий принимать управленческие решения. Данный ответ выбран в соответствии с определением термина «управленческая информация».

1. Коммуникации в организации – это

а) информационные каналы связи с внешней средой;

б) информационные каналы связи между подразделениями организации. Данные ответы выбраны в соответствии с классификацией коммуникаций в организации.

1. К объектам организационного аудита относятся:

а) функциональные и организационные структуры;

в) управленческие решения;

г) законы организации.

## Заключение

В результате приведенного в контрольной работе исследования на тему «Принципы статической организации. Организационные структуры» можно сделать следующие выводы.

Организация как любая материальная система проходит все этапы жизненного цикла или часть их. Этапы можно объединить в две группы: статическую и динамическую.

В статической организации внутренние и внешние отношения рассматриваются в отрыве от их развития. Это довольно плодотворный метод при подготовке документов, регистрации, физического создания организации, создания, реорганизации и ликвидации организаций.

Статическая организация включает в себя следующие принципы:

1. принципы приоритета:

1. принцип приоритета цели;
2. принцип приоритета функций над структурой при создании организаций;
3. принцип приоритета структур над функциями в действующих организациях;
4. принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения;
5. принцип приоритета объекта управления над субъектом для действующих организаций.

2. принципы соответствия:

1. принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами;
2. принцип соответствия распорядительности и подчинения;
3. принцип соответствия эффективности производства и экономичности;
4. принцип оптимального сочетания централизации децентрализации производства и управления;
5. принцип прямоточности;
6. принцип ритмичности;
7. принцип пропорциональности;
8. принцип синхронизации.

Также следует сделать вывод о том, что под **организационной структурой фирмы** понимается её организация из отдельных подразделений с их взаимосвязями, которые определяются поставленными перед фирмой и её подразделениями целями и распределением между ними функций. Организационная структура предусматривает распределение функций и полномочий на принятие решений между руководящими работниками фирмы, ответственными за деятельность структурных подразделений, составляющих организацию фирмы.

## Список литературы

1. Акулов В.Б и др. Теория организации. – Петрозаводск: ПетрГУ, 1999
2. Беляев А.А, Коротков Э.М. Системология организации. М.: ИНФРА-М, 2000
3. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. Теория организации. – М.: КНОРУС, 2007
4. Лапшин В.С, Козлов А.А, Щеборкина П.В. Теория организации. Учебное пособие. – Саранск: Издательство Мордов. ун-та, 1996
5. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации. Учебник д/вузов. – СПб.: Питер, 2005. – 395с
6. Лафта Дж. К. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2003. – 416с
7. Мильнер. Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 1999
8. Смирнов Э.А. Основы теории организации. М.: ЮНИТИ, 2000
9. Теория организации / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Луч, 1999
10. Управление организацией./ Под ред. А.Г. Поршнева и др. М.: ИНФРА-М, 1999.