**2.2. Типы организационных структур**

В [административной](http://mgar.speedsoft.ru/22/index.html) [практике](http://mgar.speedsoft.ru/7/index.html) [промышленности](http://mgar.speedsoft.ru/1/index.html) гостеприимства­ после типов организационных структур [больше](http://mgar.speedsoft.ru/4/index.html) всего расширены:
• линейное;
• функциональное;
• линейно функциональный.
***Линейная организационная*** [***структура***](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) ***управления.*** Линейные [коммуникации](http://mgar.speedsoft.ru/9/index.html) в гостинице отражают движение административных решений и информации, происхождение так называемого линейного­ менеджера, [который](http://mgar.speedsoft.ru/2/index.html) является человеком, кто полностью является ответственным за [деятельность](http://mgar.speedsoft.ru/23/index.html) гостиницы (как правило, маленьким), или ее структурные­  отделения (в большом). Это - одна из элементарных­ организационных структур управления. Это характеризовано этим во главе каждого структурного отделения есть­  голова, ассигнованная со всеми полномочиями, выполняя все функции управления (рис. 2.1).

Очевидно из рисунка 2.1, в линейном управлении у каждой связи и каждого [личное](http://mgar.speedsoft.ru/50/index.html) влияние "> подчиненного есть одна голова,­  через кого на одном канале там передают все [команды](http://mgar.speedsoft.ru/62/index.html) управления­. В этом случае административные связи несут ответственность "за результаты всей деятельности объектов, управлял ими. Это - вопрос о распределении пообъектном голов, каждая из которых­ выполняет все виды работ и [принимает](http://mgar.speedsoft.ru/30/index.html) решения, связанные­ с управлением данным объектом. Как в линейной [структуре](http://mgar.speedsoft.ru/12/index.html) управления решением переданы на цепи" от вершины до вниз", и глава связи контроля за основанием подчинен голове более высокого уровня, сформировал некоторую иерархию глав [конкретной](http://mgar.speedsoft.ru/28/index.html) организации. ­Индивидуальный [принцип](http://mgar.speedsoft.ru/59/index.html) управления, какая сущность состоит, [который](http://mgar.speedsoft.ru/2/index.html) подчиняет, выполняет заказы, [которыми](http://mgar.speedsoft.ru/27/index.html) в этом случае­ управляет только одна голова­. Более высокий орган управления не имеет никакого права дать [заказ](http://mgar.speedsoft.ru/17/index.html) любым исполнителям, передавая их ­непосредственного начальника.
Линейная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) управления логически более гармонична и формально определенный, но в то же самое время и менее гибка. Каждая из голов обладает всей законченностью власти, а скорее маленькими возможностями решения проблем требовательное узкое, специальное знание. Линейная организационная ­структура управления имеет преимущества и недостает.
Преимущества линейной организационной системы управления:
1) единство и четкость заказов;
2) координация [действий](http://mgar.speedsoft.ru/11/index.html) исполнителей;
3) простота управления (один канал коммуникации);
4) точно выраженная ответственность;
5) [эффективность](http://mgar.speedsoft.ru/45/index.html) в принятии решений;
6) личная ответственность головы для исходов­  деятельности отделения.
Недостает линейной организационной системы управления:
1) высокие требования к голове, кто должен быть подготовлен всесторонне предоставить эффективному­  управлению на всех [функциях](http://mgar.speedsoft.ru/20/index.html) управления;
2) отсутствие связей при планировании и подготовке решений;
3) перегрузка информация, установленная контактов в­  подчиненные, более высокие и заменимые структуры;
4) концентрация власти в операционной вершине.
***Функциональная организационная*** [***структура***](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) ***управления.***­  Функциональное управление выполнено некоторым набором­  отделений, специализированных на работе­ конкретных видов работ, необходимых для принятия решений в системе линейного управления (рис. 2.2).
Идея состоит, что работа отдельных функций назначена на экспертов. В организации, как правило,­  эксперты одного профиля объединяются в структурных­ отделениях (отделы), например продавая отдел, прием и размещая отдел, секция [планирования](http://mgar.speedsoft.ru/26/index.html) и т.д. Таким образом, общая проблема ­управления разделяет организацию, начиная со среднего уровня,­ в соответствии с функциональным критерием. Отсюда и название —­  функциональная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) управления.

Функциональное управление существует наряду с линейным, [который](http://mgar.speedsoft.ru/2/index.html) создает двойное подчинение для исполнителей.
Очевидно из рисунка 2.2, вместо универсальных менеджеров (рис. 2.1 видят), кто должен понять и выполнить все функции­  управления, есть штат экспертов, у [которых](http://mgar.speedsoft.ru/13/index.html) есть высокая­  компетентность [области](http://mgar.speedsoft.ru/16/index.html) и ответственный за определенное ­руководство (например, планируя и предсказывая). Такая функциональная специализация управленческого персонала­  значительно поднимает [производительность](http://mgar.speedsoft.ru/41/index.html) деятельности гостиницы.
Так же как линейная, функциональная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) имеет­  преимущества и недостает.
Преимущества функциональной структуры:
1) высокая компетентность экспертов, которые ответственны за реализацию конкретных функций;
2) клиринг линейных менеджеров решения небольшого количества­  специальных вопросов;
3) стандартизация, formalisation и программирование­  явлений и процессы;
4) дублирование и исключение параллелизма в работе [управленческих](http://mgar.speedsoft.ru/29/index.html) функций;
5) [сокращение](http://mgar.speedsoft.ru/53/index.html) требования для широких специалистов.
Недостает функциональной структуры:
1) чрезмерный интерес в реализации целей и­  [проблемах](http://mgar.speedsoft.ru/39/index.html) "" отделений;
2) [трудности](http://mgar.speedsoft.ru/51/index.html) в обслуживании постоянных взаимосвязей между­  различными функциональными услугами;
3) возникновение тенденций чрезмерной централизации;
4) продолжительность процедур принятия решений;
5) скорее заснувшая организационная форма, едва­  реагирующая на изменения.
Испытывает недостаток и в линейной, и функциональной структуре,­  существенно устранены линейно функциональными­  структурами.
***Линейно функциональный (штат)*** [***структура***](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) ***управления­  гостиницей.*** В такой [структуре](http://mgar.speedsoft.ru/12/index.html) управления вся законченность власти понесена линейной головой, возглавляющей­ определенный коллектив. Работая из конкретных вопросов и­  подготовки соответствующих решений, программ, планирует это,­  помогается специальным устройством, состоящим из [функциональных](http://mgar.speedsoft.ru/40/index.html) отделений (управления, отделы, бюро и т.д.) (рис. 2.3).
В этом случае функциональные структуры отделения находятся в подчинении главной линейной головы. Они осуществляют решения или через главную голову,­  или (в пределах полномочий) является [прямым](http://mgar.speedsoft.ru/18/index.html) через соответствующие головы исполнителей услуг.

Таким образом, линейно функциональная структура­ включает специальные отделения в линейные­  головы.
Линейно функциональная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) также имеет­ положительные моменты и недостает.
Преимущества линейно функциональной структуры:
1) лучшая подготовка решений и планов соединилась со­  специализацией рабочих;
2) клиринг главного линейного менеджера детального [анализа](http://mgar.speedsoft.ru/38/index.html) проблем;
3) возможность привлекательности советников и экспертов.
Недостает линейно функциональной структуры:
1) отсутствие близких взаимосвязей и взаимодействия на­  горизонтальном уровне между индустриальными ветвями;
2) недостаточно точная ответственность как подготовка решения, как правило, в его реализации не участвует;
3) чрезмерно развитая [система](http://mgar.speedsoft.ru/6/index.html) коммуникаций на вертикальном, которое является тенденцией к чрезмерной централизации.
Рассмотренные оргструктуры - основа и могут быть детализированы в отношении конкретного объекта­  управления.
Организационная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) предприятия гостиницы­  определена его назначением, способностью фонда числа, спецификой посетителей и многих других факторов.
Типичная пирамидальная [структура](http://mgar.speedsoft.ru/14/index.html) управления [представлена](http://mgar.speedsoft.ru/55/index.html) гостиницей на рис. 2.4.
Несмотря на то, что, что все главы гостиницы выполняют управленческие функции, [невозможно](http://mgar.speedsoft.ru/61/index.html) сказать, что они заняты в тот же самый вид трудовой деятельности. Отдельные­  головы должны напрасно тратить время на [координации](http://mgar.speedsoft.ru/47/index.html) работы­ других голов, которые, в свою очередь, координируют­  работу менеджеров более низкого [уровня](http://mgar.speedsoft.ru/10/index.html) и так к уровню головы, которая [координирует](http://mgar.speedsoft.ru/36/index.html) работу не [административный](http://mgar.speedsoft.ru/25/index.html) персонал­  — люди, делающие [свидетельство](http://mgar.speedsoft.ru/42/index.html) в управлении качеством услуг "> производство и отдающие­  услуги. Форма пирамиды в рисунке определяет, что на каждом последующем уровне управления, начиная с основания,­  меньше людей, чем на предыдущем.

Самый высокий уровень управления предприятие гостиницы [представлено](http://mgar.speedsoft.ru/57/index.html) владельцем гостиницы и генеральным директором, которые принимают общие решения стратегического характера. Таким [образом](http://mgar.speedsoft.ru/3/index.html) частный человек или целая ­корпорация могут быть владельцем­.
Ориентация предприятия к обслуживанию определенного сегмента рынка может быть примером стратегической цели предприятия гостиницы, которое определено владельцем: [туристы](http://mgar.speedsoft.ru/8/index.html) группы или туристы-люди, туристы,­ стремящиеся отдыхать и восстановление здоровья, или участники конгрессов и конференций и т.д.
В развитии стратегической цели владельцем то, что ресторан, [который](http://mgar.speedsoft.ru/2/index.html) находится в [структуре](http://mgar.speedsoft.ru/12/index.html) комплекса гостиницы также, может быть установлен, даст пищу только посетителям. ­Учреждение определенного [уровня](http://mgar.speedsoft.ru/10/index.html) цен на­  [размещении](http://mgar.speedsoft.ru/19/index.html) гостиницы может быть другим примером, следующим из главной цели предприятия­­.

Подобные решения и проблемы касаются категории генерала, от которого размер предприятия и выбор участка­  для его здания, архитектуры и интерьера, мебели, оборудование зависит,­  выбор персонала.

Показ, что высокопоставленный они занимают приблизительно 10 %, в среднем — 50 % и на самом низком — приблизительно 70 % общего времени­  менеджеров (рис. 2.6).

Такое распределение общего [времени](http://mgar.speedsoft.ru/5/index.html) связано этим,­ у менеджеров всех трех уровней есть два вида задач: задачи на управлении и задачи на специальности (рис. 2.7). Это­  означает, что глава любого [уровня](http://mgar.speedsoft.ru/10/index.html) управления тратит определенный процент [времени](http://mgar.speedsoft.ru/5/index.html) для принятия административных решений и определенный — на принятии решений на специальности. Очевидно из рисунка 2.7, с увеличением уровня­  плотности родственника управления­  задач на специальности падает, и на управление, соответственно, увеличения.

В зависимости от размера и своего рода организация, ее ветвь­  и территориальные особенности, другие факторы­  могут по существу измениться особенность структуры и функции менеджеров на каждом из трех уровней управления.