

# Организационная структура власти и управления. Культура власти, роли, задач, ЛИЧНОСТИ

Подготовил  
Студент 2 курса  
группы 351  
Ашманкевич Павел

# Организационная структура власти и управления:

**Организационная структура  
управления** - это упорядоченная  
совокупность взаимосвязанных  
элементов, находящихся между собой в  
устойчивых отношениях, обеспечивающих  
их развитие и функционирование как  
единого целого.

# Организационная структура власти и управления:

Связи между элементами структуры:

- Вертикальные;
- Горизонтальные.

Структуры управления организацией

- Линейная
- Линейно-штабная
- Функциональная
- Линейно-функциональная
- Дивизиональная

# Линейная структура

Линейная структура применяется и эффективна на небольших предприятиях с несложной технологией и минимальной специализацией.



Преимущества: простота, конкретность заданий и исполнителей.

Недостатки: высокие требования к квалификации руководителей и высокая нагрузка руководителя.

# Линейно-штабная структура

По мере роста предприятия, как правило, линейная структура преобразуется в линейно-штабную. Она аналогична предыдущей, но управление сосредоточено в штабах. Появляется группа работников, которые непосредственно не дают распоряжений исполнителям, но выполняют консультационные работы и готовят управленческие решения.



# Функциональная структура

При функциональной структуре происходит деление организации на элементы, каждый из которых имеет определенную функцию, задачи.



Преимущества: углубление специализации, повышение качества управленческих решений; возможность управлять многоцелевой и многопрофильной деятельностью.

Недостатки: недостаточная гибкость; плохая координация действий функциональных подразделений; низкая скорость принятия управленческих решений; отсутствие ответственности функциональных руководителей за конечный результат работы предприятия.

# Линейно-функциональная структура

При линейно-функциональной структуре управления основные связи - линейные, дополняющие - функциональные.



# Дивизиональная структура

В крупных фирмах для устранения недостатков функциональных структур управления используется так называемая дивизиональная структура управления. Распределение обязанностей происходит не по функциям, а по продуктам или по



# Дивизиональная структура

Преимущества: возникают предпосылки для разгрузки вышестоящих руководителей путем освобождения их от решения текущих задач, децентрализованная система управления обеспечивает высокую эффективность в рамках отдельных подразделений.

Недостатки: рост расходов на управленческий персонал; сложность информационных связей.

# Матричная структура

Суть матричных структур состоит в том, что в действующих структурах создаются временные рабочие группы, при этом руководителю группы в двойное подчинение передаются ресурсы и работники других подразделений.

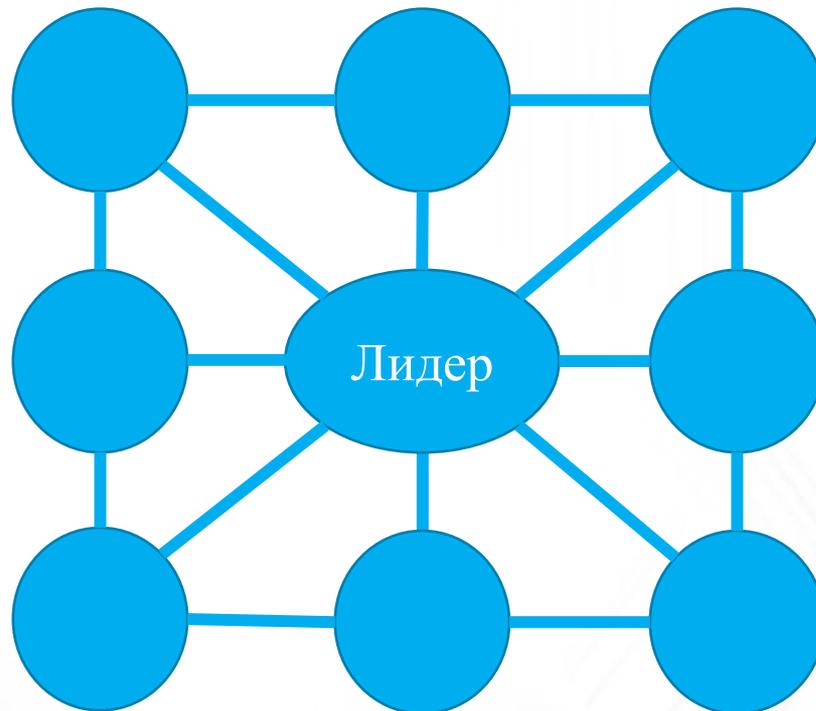


Преимущества: гибкость, ускорение внедрения инноваций, персональная ответственность руководителя проекта за результаты работы.

Недостатки: наличие двойного подчинения, конфликты из-за двойного подчинения, сложность информационных связей.

# Культура власти

- Главную роль играет лидер, от которого исходит власть и распространяется в виде центральных волн;



# Культура власти

- Организации с таким типом культуры могут быстро реагировать на события, но сильно зависят от принятия решений людьми из центра;
- Контроль осуществляется централизованно через отобранных для этой цели лиц;
- Эти культуры опираются на отдельные личности, а не на советы;
- Эффективна лишь для относительно небольших фирм.

# Ролевая культура

- Главная характеристика - строгое функциональное распределение ролей и специализация участков;
- Основным источником власти является не личные качества, а положение, занимаемое в иерархической структуре;
- Способна успешно работать в стабильной окружающей среде;
- Основным источником силы является сила положения.
- Эффективность зависит от рационального распределения работы и ответственности, а не от отдельных

# Культура задач

- Данный вид культуры сориентирован в первую очередь на решение задач и на реализацию проектов;
- Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом;
- Большими властными полномочиями обладают те, кто в данный момент является экспертом в ведущей области деятельности и обладает максимальным

# Культура личности

- Организация с данным типом культуры объединяет людей не для решения каких-то задач, а для того, чтобы они могли добиваться собственных целей;
- Власть основывается на близости к ресурсам, профессионализме и способности договариваться;
- Власть и контроль носят координирующий характер;
- В данной культуре личность находится в центре.

**Спасибо за внимание**