

Typy organizačních struktur a oblasti vhodné aplikace

Jméno a příjmení členů:

Maksim Kislov

Michaela Koldanová

Klára Kucharčuková

Anna Komleva

Olena Koubek

Datum: 3. 11. 2020

Organizační struktura

Je to mechanismus, který slouží ke koordinaci a řízení členů organizace.

Obsah organizační struktury:

- ▶ pracovní funkce a jejich náplň
- ▶ pravomoci, kompetence a povinnosti
- ▶ vztahy nadřazenosti a podřazenosti

Vytváření organizační struktury

- ▶ neexistuje univerzální
- ▶ individuální

Cíl: jednoduchost, přehlednost, přesnost

Rozpětí řízení

Rozpětí řízení charakterizuje počet podřízených pracovníků pod jedním manažerem.

Důvod: omezenost manažera zvládat řídit určitý počet osob

Faktory ovlivňující počet podřízených

- ▶ Schopnost manažera spolupráce s lidmi
- ▶ Druh a složitost práce podřízených
- ▶ Schopnosti podřízených

Doporučený počet podřízených v podniku

- ▶ 5 až 10 podřízených

Podle Američanů

- ▶ Vrcholoví manažeři: 4 – 9 podřízených
- ▶ Manažeři na nižší úrovni: 9 – 20 podřízených

Podle Britů

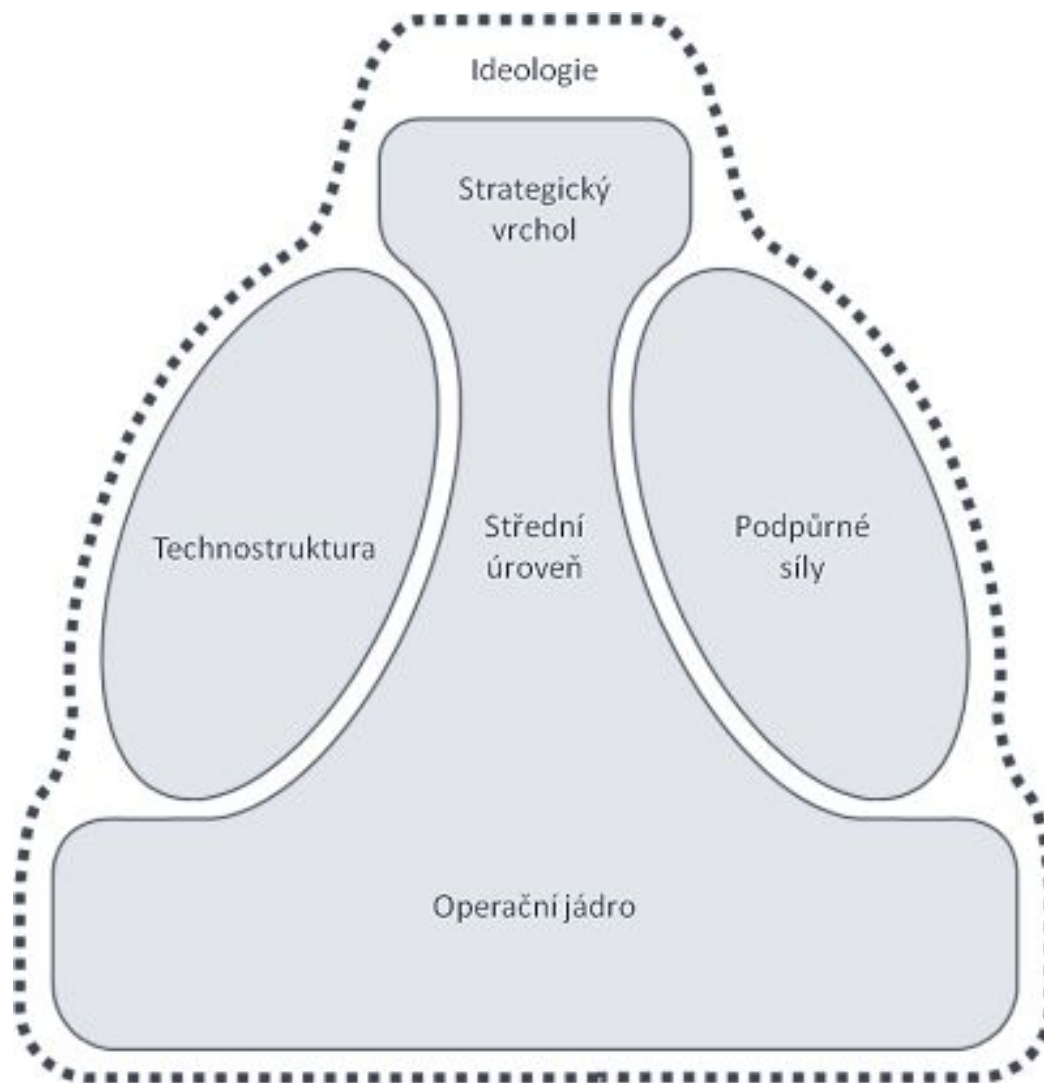
- ▶ Vrcholoví manažeři: 4 podřízených
- ▶ Manažeři na nižší úrovni: 8 – 12 podřízených

Základní rozdělení organizací

- ▶ a) Organizační jednotky podle úseků (úseková struktura)
- ▶ b) Organizační jednotky podle výrobků (výrobní struktura)
- ▶ c) Organizační jednotky podle regionů (regionální struktura)
- ▶ d) Organizační jednotky podle zákazníků (zákaznická struktura)

- ▶ Henry Ford: „Nic na světě není tak těžké, rozdělíte-li si to na malé části.“

PĚT ČÁSTÍ ORGANIZACE

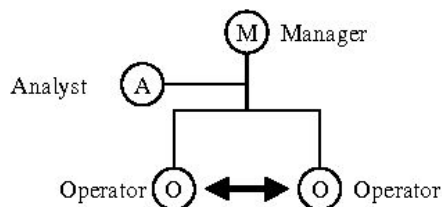


Pět koordinačních mechanismů (Henry Mintzberg)

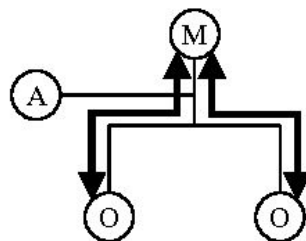
- ▶ Přímá kontrola
- ▶ Standardizace pracovních postupů
- ▶ Standardizace znalosti a dovednosti
- ▶ Standardizace vydání
- ▶ Vzájemné harmonizace

Pět koordinačních mechanismů (Henry Mintzberg)

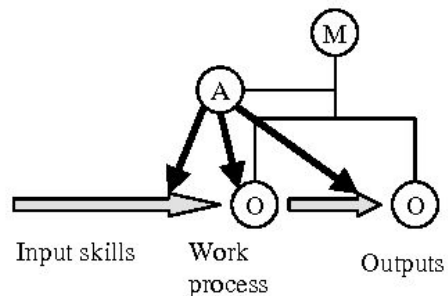
Mutual adjustment:
Informal communication



Direct supervision:
One is responsible for others



Standardization of work
Standardization of outputs
Standardization of skills



Liniové (lineární) organizační struktury

Liniová struktura je jedním typů organizačních struktur, a jede o jedno ze základních organizačních uspořádání. Vznikly jako první vývojový typ útvarové struktury v malých organizacích, kde existoval jediný řídicí stupeň nad provozem.



Výhody:

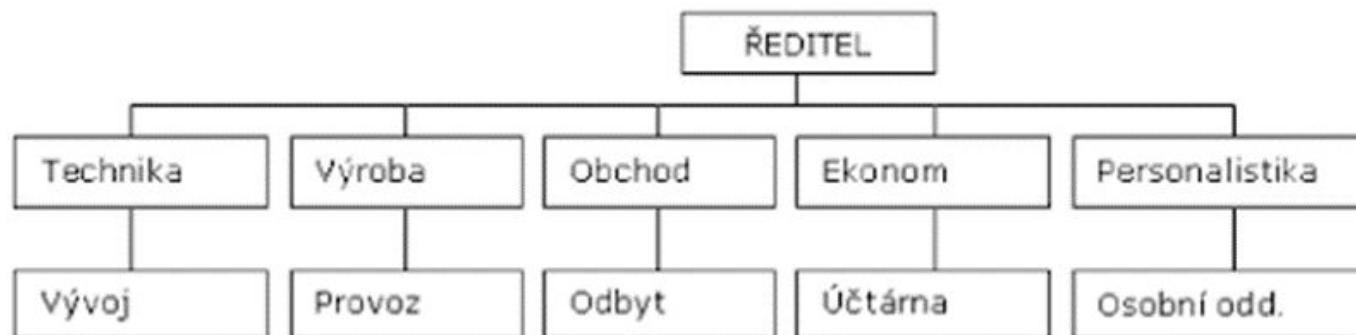
- a) snížení kompetenčních konfliktů
- b) jasné uspořádání vztahů mezi nadřízenými a podřízenými útvary
- c) průhlednost celého systému
- d) lepší možnost kontroly nadřízeným pracovníkem.

Nevýhody:

- a) Vysoké nároky na nadřízeného
- b) Postrádají vazby na plánování a přípravu řešení.
- c) Přetížení informací střední úrovně kvůli mnoha kontaktům s podřízenými a vyššími organizacemi.
- d) Obtížná komunikace mezi jednotkami stejné úrovně.
- e) Koncentrace moci na nejvyšší úrovni řízení

Liniově štábní organizační struktury

Liniově štábní organizační struktury jsou příkladem použití kombinovaných liniových struktur. Kromě liniových prvků tato organizační struktura zahrnuje „štáb“, který má za úkol koordinovat činnosti mezi jednotlivými hierarchickými stupni. Štáb nemá rozhodovací pravomoci a na vlastním řízení se podílí pouze zprostředkovaně.



Výhody:

- a) odlehčení linií;
- b) zlepšení kvality rozhodování;
- c) Štábní funkce představují dobrou přípravu pro výkon liniové funkce.

Nevýhody:

- a) konflikty mezi linií a štábem (neochota linie ke spolupráci)
- b) U dnešních větších společností se vyskytují různé liniově štábní struktury. Ředitelé mají k dispozici štáby osobní (např. sekretářka). Nebo mohou mít firmy štáby specializované, např. personální, finanční, marketingový.

Funkcionální organizační struktura

Funkční struktura implementuje princip separace a stanovení řídicích funkcí mezi strukturálními jednotkami, stanoví podřízenost každé lineární jednotky nižší úrovně několika manažerům vynikající úrovně, реализующим funkce pro správu.

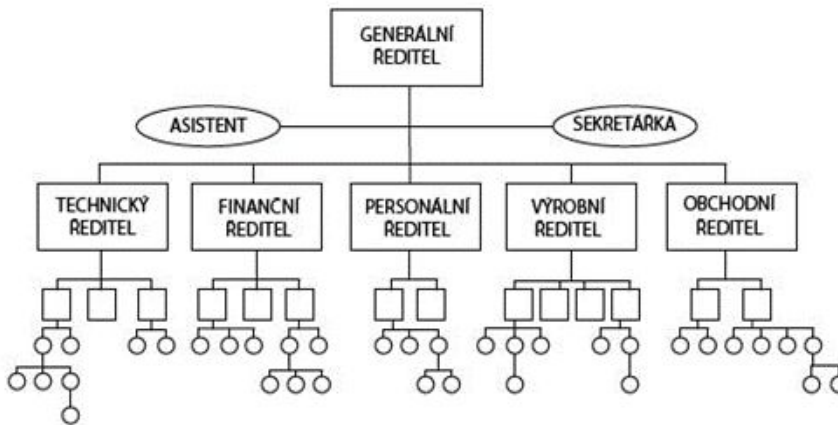
Výhody funkcionálního uspořádání

- Odborné příkazy od odborníků
- Vedoucí se mohou specializovat

Nevýhody funkcionálního uspořádání

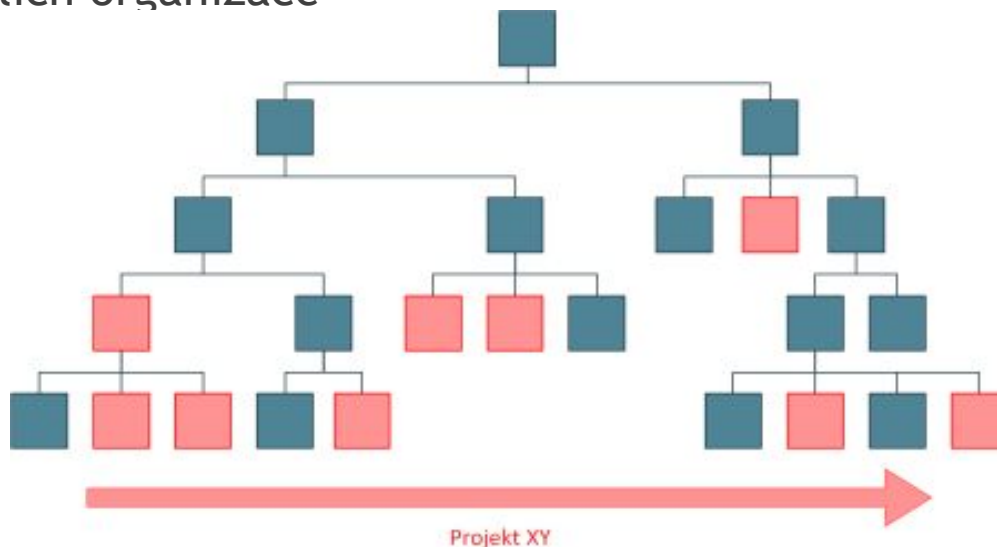
- Křížení pravomocí (jednotlivých vazeb)
- Podřízení mohou být přetíženi

FUNKCIONÁLNÍ STRUKTURA



Maticová organizační struktura

- Spojení funkcionálního a divizionálního uspořádání
- Působí dvojí pravomoc:
 - Skalární (vertikální) - funkcionální struktura
 - Laterální (boční, horizontální) - divizionální struktura
- Vhodné pro výzkumné a vědecké organizace, projektové organizace
- Úspěch závisí na schopnostech lidí v klíčových řídicích rolích organizace



Výhody:

- Efektivnější užití zdrojů
- Pružnost a lepší reakce na okolní změny
- Interdisciplinární spolupráce pro všechny divize a projekty
- Rozvoj obecných a odborných manažerských znalostí

Nevýhody:

- Dvojí vazby odpovědnosti
- Konflikty mezi skalárním a laterálním přístupem
- Časové ztráty (debaty o řešení konfliktů)
- Potřeba komunikačních předpokladů a výcviku
- Může převážit jedna ze stran maticové struktury

Centralizovaná a decentralizovaná organizační struktury

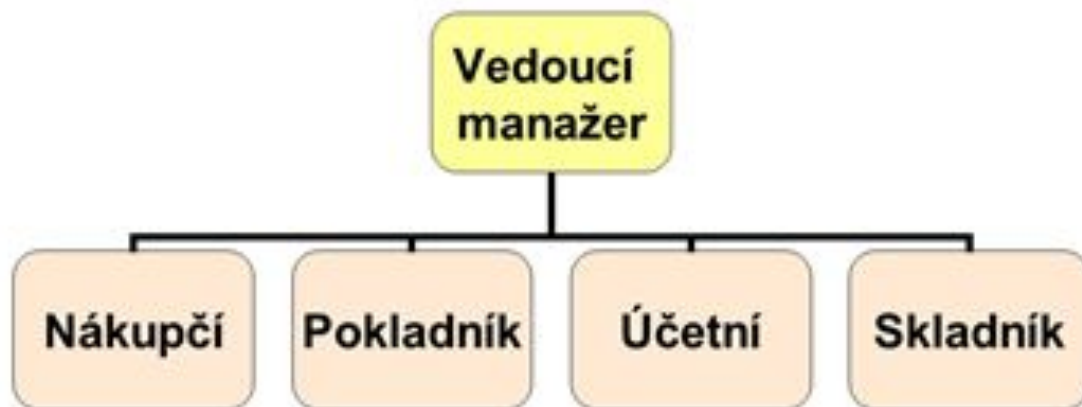
Decentralizace je metoda organizování a řízení, kdy jsou manažerské a rozhodovací pravomoci delegovány z centra do vedení dílčích organizačních útvarů.

Decentralizovaná plochá organizační struktura



Základem **centralizované struktury** je soustředění rozhodovacích pravomocí v řídicím centru organizace v ruce vrcholového vedení. Vysoce centralizovaná struktura s vysokým počtem hierarchických úrovní zásadně komplikuje rozhodovací procesy a komplikuje řízení.

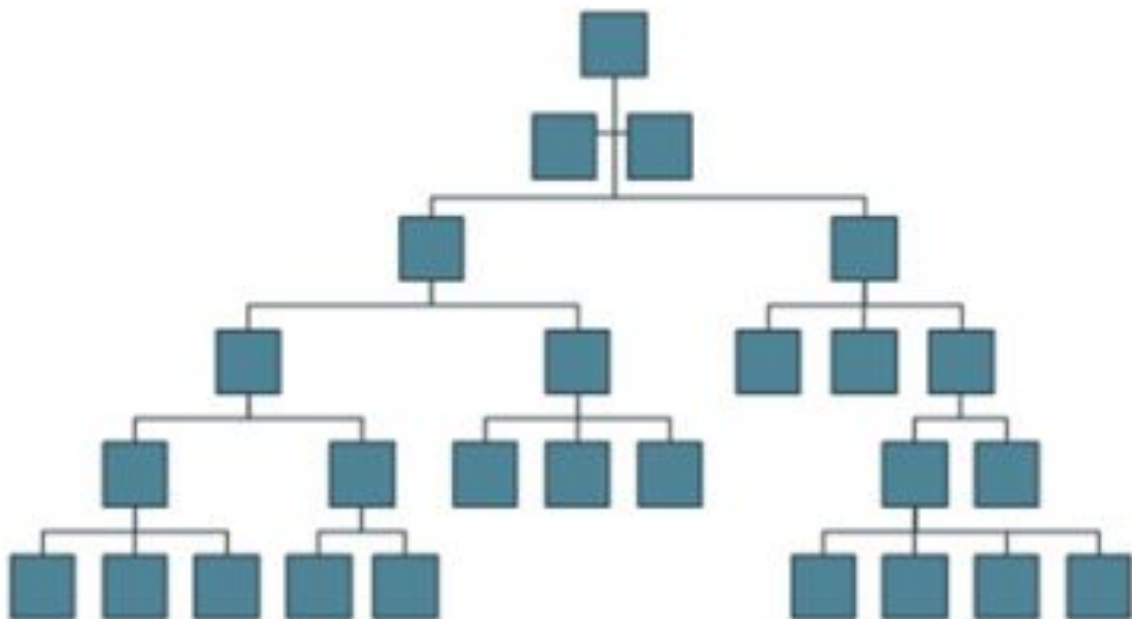
Centralizovaná plochá organizační struktura



Strmá a plochá organizační struktura

Organizace s úzkou šíří rozpětí řízení se nazývá organizací se **strmou strukturou**.

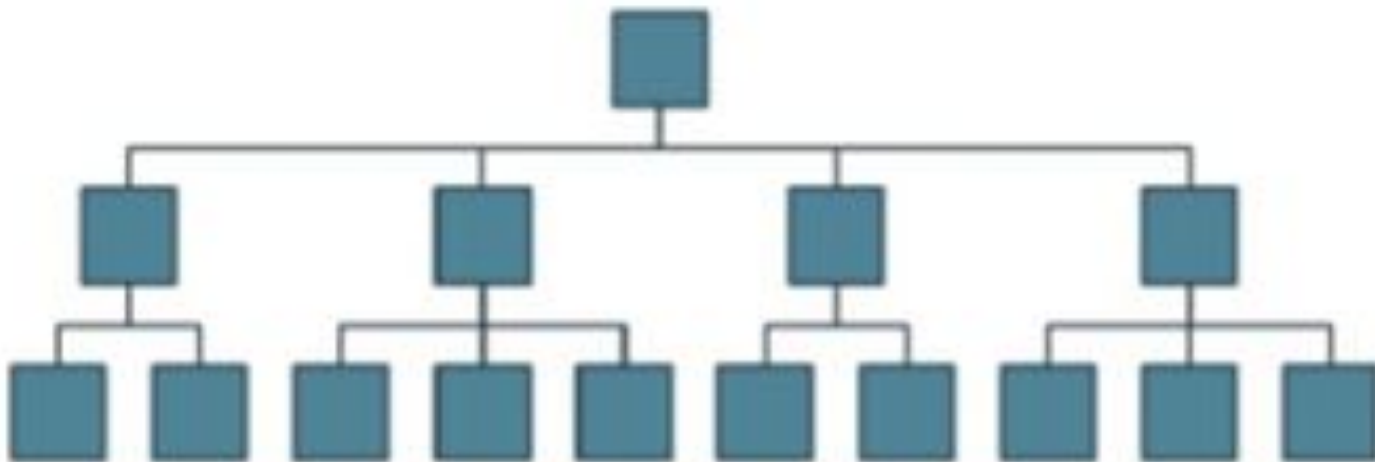
Strmá organizace je taková organizace, která má vysoký počet stupňů řízení a tedy hodně organizační jednotek



Široké rozpětí řízení vytváří **plochou strukturu**

organizace, s méně stupni řízení

Z **ploché** organizační struktury vedení společnosti vyplývá, že do rozhodovacího procesu je zapojeno podstatně méně lidí. Rozhodují lidé s příslušnými informacemi a autoritou. To snižuje hierarchickou zátěž.



Děkujeme za pozornost!