

УДК 342.951

**Доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності факультету № 6
кандидат юридичних наук, доцент
Чорна Аліна Миколаївна**

Механістичний тип організаційно-управлінських структур

Механістичному типу організаційно-управлінських структур (його ще часто йменують називають ієрархічними, бюрократичними, формальними, традиційними, класичними), властива наявність жорсткого ієрархічного розподілу влади, формалізація правил та процедур, глибока спеціалізація, чіткий розподіл повноважень централізоване прийняттям рішень. Вони функціонують як чітко налагоджений механізм. До таких структур управління належать лінійна, функціональна, лінійно-функціональна та лінійно-штабна структури управління [1].

В межах механістичного типу організаційно-управлінської структури прийнято виокремлювати такі основні її різновиди:

1. Лінійна організаційна структура управління, яка є однією з найпростіших організаційних структур управління. Сутність даного різновиду організаційної структури досить вдало описав В. Я. Малиновський, який зазначає, що за лінійного управління кожен підрозділ очолює керівник, а окремі працівники підрозділу безпосередньо підпорядковуються тільки цьому керівникові. У свою чергу, останній є підзвітним вищому керівникові. Підлеглі виконують розпорядження лише свого безпосереднього начальника. При цьому вищий керівник не має права віддавати розпорядження працівникам, минаючи їх безпосереднього начальника (тобто, діє принцип єдиноначальності). Така схема підпорядкування – основа лінійного управління [2, с.272].

До переваг лінійної організаційної структури управління належать:

- 1) чіткість і простота взаємозв'язків, отримання підлеглими несуперечливих, узгоджених між собою завдань та розпоряджень;
- 2) оперативність підготовки

та впровадження управлінських рішень; 3) повна відповідальність керівника за результати діяльності; 4) забезпечення єдності керівництва зверху донизу, тобто дотримання принципу єдності розпорядництва, відсутність дублювання в роботі; 5) надійний контроль [1]. Окрім переваг лінійна організаційна система має й ряд недоліків, а саме: 1) обмеження ініціативи виконавців та менеджерів нижчих рівнів управління; 2) значний обсяг інформації, що передається з одного рівня ієрархії управління на інший (перевантаженість інформацією); 3) ускладнені зв'язки між підрозділами; 4) концентрація влади в управлінській верхівці; 5) слабо виражені зворотні зв'язки[1].

2. Функціональна організаційна структура, яка базується на розподілі управлінських функцій між структурними підрозділами (керівниками), з підпорядкуванням їм усіх нижчих за рангом підрозділів. Він передбачає підпорядкування одного працівника (підрозділу) кільком вищим керівникам, які здійснюють свої функції. Внутрішня структура підрозділів, як правило, будується за лінійним принципом [2, с.273]. За Г.В. Атаманчуком домінування функціональної складової в організаційно-управлінській структурі веде до формування державних органів, спеціально пристосованих до ведення конкретних функцій управління. Це дозволяє під кожную з реалізованих функцій управління підібрати високопрофесійний апарат фахівців. У той же час дана підстава породжує дуже складну проблему міжфункціональної координації, яка обмежує переваги спеціалізованого ведення окремих функцій управління [3, с.138]. Отже, основними позитивними аспектами функціональної організаційної структури є те, що їй притаманні: висока компетентність спеціалістів, які відповідають за здійснення конкретних функцій, розширення можливостей лінійних керівників у питаннях стратегічного управління за допомогою передачі ряду функцій спеціалізованим ланкам; створює можливість централізованого контролю стратегічних результатів; відповідність структури до стратегії; підвищує ефективність управління при вирішенні поточних завдань; легко

реагує на потреби практики, створюючи нові функціональні служби. Що ж стосується недоліків даного різновиду організаційної структури, то основними серед них є такі: надмірна зацікавленість у реалізації цілей та завдань «своїх» підрозділів; труднощі налагодження між функціональної координації; прояви тенденцій надмірної централізації; довготривалість процедур прийняття рішень.

3. Лінійно-функціональна модель побудови структури управління, яка спирається на розподіл повноважень та відповідальність за функціями управління і прийняття рішень по вертикалі [4]. В. Я. Малиновський, розглядаючи сутнісний зміст лінійно-функціональної структури відмічає, що її наявність передбачає, що лінійному керівникові в опрацюванні конкретних питань і підготовці відповідних рішень, планів, програм допомагає спеціальний апарат (штаб), який складається з функціональних підрозділів (служб, відділів, управлінь), що, як правило, відповідають за конкретну функцію управління [1, с.273].

Головними перевагами даного різновиду лінійно-функціональної організаційно-управлінської структури є: більш глибока підготовка рішень, що пов'язано зі спеціалізацією працівників; звільнення головного лінійного управлінця від глибокого аналізу проблем; можливість залучення консультантів та експертів. Разом із тим вона містить і певні недоліки як то: відсутність тісних взаємозв'язків і взаємодії на горизонтальному рівні; недостатньо чітка відповідальність з причин розмежування функцій підготовки рішення та його реалізації між різними виконавцями; надмірна тенденція до централізації взаємодії по вертикалі.

Список використаної літератури

1. Бондар М. Н. Організаційні структури управління підприємством // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://business-consultant.com.ua/publicaciiub104.html>

2. Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник - Вид. 2-ге, доп. та перероб.- К.: Атіка, 2003 - 576 с.
3. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций — М.: Юрид. лит., 1997. — 400 с.
4. Економіка підприємства: конспект лекцій Величко В.В. – Харків: ХНАМГ, 2004. - 114 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://buklib.net/books/32066/>