

## **Эффективная организационная структура как важнейшая составляющая предприятия в современных условиях**

**Научный руководитель – Волкова Елена Александровна**

***Аксёнова Алсу Ильдаровна***

*Студент (бакалавр)*

Ульяновский государственный технический университет, Экономико-математический факультет, Ульяновск, Россия  
*E-mail: aleksa.for2018@mail.ru*

В деятельности компании сегодня все более актуальной становится проблема совершенствования организационных структур управления, что требует усиления производственных процессов и повышения производительности труда. Необходимость создания высокоэффективной системы управления бизнесом проистекает из того факта, что ее положение на рынке сильно зависит от скорости принятия решений как оперативных, так и перспективных. Во внешней деловой среде тоже, как и в теории Дарвина, происходит сложнейший естественный отбор: выживают только те, кто обладает достаточной гибкостью (изменчивостью) и способностью к обучению, т.е. в своей генетической структуре они могут определять характеристики, необходимые для выживания (дарвиновское наследование) [1], одной из которых является эффективная организационная структура.

Для достижения высокой эффективности организационной структуры компании необходимо постоянно совершенствоваться с учетом стремительного внедрения новых современных технологий, усиления конкуренции и т. д. При сравнении различных вариантов организационной структуры основным критерием их эффективности является полное и устойчивое достижение поставленных целей. Ученые и специалисты в области управления выделяют такие признаки эффективной структуры управления, как: ориентированность структурных подразделений на решение общих стратегических целей компании; учет особенностей компании, ее оригинальности и неповторимости в составе похожих организаций; высокая приспособляемость к новым внешним и внутренним условиям, а также способность быстро ориентироваться на постоянно возникающие инновации; рациональное сочетание централизации и децентрализации в принятии управленческих решений [3].

Необходимость совершенствования организационной структуры управления возникает в связи с возникновением ряда проблем в функционировании компании, таких как: неудовлетворительное функционирование предприятия, перегрузка высшего руководства, влияние технологии производственных процессов, внешнеэкономическая ситуация и т.д. Рассмотрим некоторые из них на примере предприятия, основной деятельностью которого является лесозаготовка.

При анализе данной организации были выявлены такие особенности ее структуры, как: построение на линейной-функциональной основе, то есть отделы структурированы таким образом, что каждый выполняет свою функцию отдельно. При этом в компании есть четкое разделение труда и все признаки бюрократической структуры. Такая структура может стать хорошим промежуточным этапом при переходе от линейной конструкции к более эффективной. Это позволяет, хотя и в ограниченной степени, воплотить идеи современной философии качества.

При опросе сотрудников предприятия были выявлены следующие основные трудности: коммуникативные перегрузки из-за неэффективно выстроенной структуры взаимодействия руководителя и подчиненного. Данный фактор приводит к снижению эффективности процесса коммуникаций, являющегося основой деятельности большинства ру-

ководителей. Также неэффективные коммуникации ведут к тому, что поручения руководителя выполняются неверно, и реальный полученный результат имеет значительные отклонения от ожидаемого, что выливается в конфликты, финансовые и временные потери. Следующими проблемами, выявленными при анализе предприятия являются: медленное принятие решений и разрешения вопросов между структурными подразделениями, а также несвоевременное проведение собраний структурных подразделений, что говорит о несоблюдении принципа оперативности организационной структуры и необходимости её реформирования. Данная проблема чревата конфликтами между отделами и сотрудниками, а также «срыву» всех сроков работы. Также отсутствие периодичности проведения собраний может приводить к тому, что руководство просто не сможет своевременно заметить проблемы на стадии их зарождения и принять необходимые меры для их устранения.

Для того, чтобы сделать организационную структуру более эффективной и действенной, необходимо принять меры по совершенствованию структуры за счет внутренних резервов, включая децентрализацию и делегирование полномочий на более низкие уровни (линейные структуры становятся более плоскими за счет сокращения количества уровней управления, при одновременном объединении функций и сокращении отделов на одном иерархическом уровне) [2].

Следующим шагом может быть: формирование системы взаимодействия между элементами структуры для обеспечения непрерывной передачи необходимой информации. Для достижения этого результата разработанная организационная структура должна включать: личные встречи с сотрудниками и распространение информации через электронные каналы связи. Чтобы донести ключевые сообщения до сотрудников, следует использовать следующие формы внутренней коммуникации: информационные бюллетени; ежеквартальные годовые отчеты сотрудников; доска объявлений; общие собрания сотрудников организации.

Таким образом, не существует идеальной организационной структуры управления. Организационная структура управления является органической частью структуры организации и основывается на целях и стратегии ее развития. Она может меняться, поэтому руководство компании должно уделять большое внимание как процессу ее структурирования и оценки соответствия целям организации, так и повышению эффективности.

### **Источники и литература**

- 1) Волкова Е.А., Чурашкина А.В. Влияние внешних факторов на формирование и использование интеллектуальных ресурсов предприятия // Теория и практика развития социально-экономических систем. Сборник молодых ученых кафедры «Экономика и менеджмент». 2014. С. 17-21.
- 2) Кисловец О.В., Рыбин Д.В., Сермягина О.С. Совершенствование организационной структуры предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №2 (66). С. 32-34
- 3) Краснова Н.В. Диагностика эффективности организационной структуры // Менеджмент сегодня. 2020. №2. С.128-142