

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОСУ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Оганесян Гарик Семенович,

Студент ЮРИУ РАНХиГС

Oganesyan G.S.

Student SRIM RANEPА

garikoganes663mail.ru@gmail.com

Аннотация:

В статье рассматривается содержание и значение адаптированных и иерархический ОСУ.

Ключевые слова:

Организационные структуры, ОСУ, адаптированные структуры.

Annotation:

The article discusses the content and value of the adapted and hierarchical OSU.

Keywords:

Organizational structures, OSU, adapted structures.

«Ничто ценное не дается легко. Отношения всех типов требуют работы. Клиенты требуют работы. Построение команды требует работы. Если нечто не стоило вам усилий, вероятнее всего, оно не имеет ценности и не даст конкурентных преимуществ».

Рэнд Фишкин

Многие современные компании стремятся перестроить итерационно сложенные организационные структуры управления. Практика работы таких

компаний показывает, что сегодня необходимо переходить к гибким структурам, способным адекватно реагировать на изменения, происходящие во внешней среде. Действительно, многоступенчатые организационные структуры, элементы которого связаны сложным бюрократическим взаимодействием затрудняют реализацию основных задач, стоящих перед персоналом, что не приводит к достижению желаемых результатов.

Вследствие этого, на современном этапе развития остро стоит проблема совершенствования организационных структур управления. На основе анализа научных статей, нам удалось выявить ключевые направления развития, о которых мы далее подробно расскажем.

В первую очередь, многие исследователи сошлись в мнении, что создавая структур организации, именно руководитель должен решить, к какому типу она может относиться, чтобы затем не появилось незапланированных затруднений в развитии организации.

Вторым шагом является оптимизация бюрократических процессов, направленных на структурирование происходящих изменений внутри компании. И если ранее считалось, что бюрократия способна погубить организацию, то сейчас в ней появилась осознанная необходимость. Бюрократия сегодня является клеем, скрепляющим отдельные виды деятельности организации. Безусловно, бюрократические процессы имеют много негативных сторон, но все же они позволяют держать организацию «на плаву» и не дают ей повязнуть в бессистемных процессах.

Третьим шагом совершенствования могут стать инновационные технологии, позволяющие просчитывать риски компании и создавать долгосрочный план развития, на основе анализа последних показателей организации за текущий период. Безусловно, если традиционная структура перестает соответствовать целям организации и не приводит ее к достижению поставленных целей, не обязательно кардинально изменять ее, важно найти проблемы, которая дает сбой и применить соответствующие меры по ее устранению. При этом, эффективность достижения поставленных целей во

многом зависит, как организация умеет приспосабливаться к внешней среде и реагировать на новые «вбросы».

Также, должное внимание следует уделять стремлениям, мотивации и желаниям сотрудников организации, ведь от их деятельности во многом зависит качество достигаемых результатов. Однако не стоит забывать и про условия действующего рынка. Наконец, любая организация должна стремиться к прозрачности деятельности, а именно быть понятной руководителю, коллективу, партнерам и потребителям.

Совершенствование организационной структуры управления предполагает учет всех факторов, создающих ее тип. К наиболее значимым можно отнести размер и степень разнообразия деятельности, положение субъекта в организационной структуре, динамизм структуры и стратегия ее развития. На основе факторов можно выделить два этапа совершенствования:

- 1) Диагностика, которая предполагает проведение исследований действующей структуры управления, выявления ее сильных и слабых сторон и формализации найденных проблем для дальнейшего разрешения соответствующими подразделениями. Как правило, во многих компаниях для этого проводится оценка штатного расписания, анализ положений и нормативных актов организации. Также на данном этапе оценивается персонал с точки зрения соответствия сотрудников предъявляемым требованиям к должности. Последующий анализ выявленных недостатков позволяет выстроить прогноз развития организации и сориентировать ее на совершенствование в конкретных областях.

- 2) Разработка новой организационной структуры является вторым этапом совершенствования, так как она позволяет создать план мероприятий по оптимизации деятельности структурных подразделений. Проведение же организационных изменений предполагает устранения выявленных на первом этапе проблем и создание новых должностных инструкций, правил развития организации.

Очень часто на втором этапе используется метод организационного моделирования, который основан на применении формализованных представлений объекта в системе управления. На практике данный метод позволяет выделить точки, требующие воздействия управленца.

Подводя итог, важно сказать, что инновационный период развития современной экономики позволил применять новые технологии построения организационных структур управления, выявленных в результате научно-практической деятельности. Благодаря достижениям научно-технического прогресса, стало возможным моделирование некоторых ситуаций, способных дестабилизировать работу структуры организации. Это привело к тому, что сегодня перед организациями появился вариативный выбор проведения работ по совершенствованию работы с построением организационных структур.

Все это легло в основу разработки рекомендаций по совершенствованию создания организационных структур управления. Для этого была проведена оценка наиболее частых проблем, приводящих к дестабилизации функционирования организации и выявление путей улучшения функционирования организации, за счет решения обозначенных проблем. К наиболее значимым элементам совершенствования можно отнести:

- выбор руководителем типа управления на первом этапе построения структуры организации;
- оптимизация управленческих бюрократических процессов;
- использование мотивации и стремлений сотрудников для повышения эффективности развития внутренних связей;
- проведение поэтапного выявления существующих проблем и многое другое.

Таким образом, выделенные рекомендации по совершенствованию процесса создания организационных структур управления могут быть использованы в практике реальных организаций, стремящихся выстроить новую структуру управления или усовершенствовать уже сложившуюся, посредством искоренения проблем. Иными словами, результаты исследования

могут послужить средством усовершенствования работы предприятия и повышения его эффективности в долгосрочной перспективе.

Список литературы/ References:

- 1) Никольская Е.Ю., Ефремова М.Ю. Методические подходы к проектированию организационных структур управления// Инновационная наука. 2015. - №7 (10). –С. 56-67;
- 2) Попова Л.Ф. Влияние информационных технологий на формирование устойчивой организационной структуры предприятия// Вестник СГСУ. - №6. – С. 78-85;
- 3) Ягунова Н.А. Роль организационных структур управления в интенсификации процесса управления// Вестник Нижегородского университета. 2014. № 1(5). – С. 229- 235;
- 4) Попова Л.Ф. Оценка влияния факторов внешней среды на характеристики организационной структуры// Вестник Волгоградского государственного университета. 2014.- № 2 (25). – С. 54- 62;
- 5) Удалов Ф.Е., Алехина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: Учебное пособие.- Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2013. – 363 с.