



## **Введение**

Функциональная структура сложилась как неизбежный результат усложнения процесса управления. Особенность функциональной структуры заключается в том, что хотя и сохраняется единоначалие, но по отдельным функциям управления формируются специальные подразделения, работники которых обладают знаниями и навыками работы в данной области управления.

В принципе создание функциональной структуры сводится к группировке персонала по тем широким задачам, которые он выполняет. Конкретные характеристики и особенности деятельности того или иного подразделения (блока) соответствуют наиболее важным направлениям деятельности всего предприятия.

Традиционные функциональные блоки предприятия - это отделы производства, маркетинга, финансов. Это широкие области деятельности, или функции, которые имеются на каждом предприятии. Для обеспечения достижения его целей.

## **Основная часть**

Так, например, отдел труда и зарплаты направляет своих специалистов по подразделениям, где ослаблена дисциплина труда (несвоевременный уход с работы, опоздание на работу и т.п.). Они отвечают перед своим руководством за выполнение определенной задачи, а следовательно являются функциональными руководителями.

Если размер всей организации или данного отдела велик, то основные функциональные отделы можно, в свою очередь, подразделить на более мелкие функциональные подразделения. Они называются вторичными, или производными. Основная идея здесь состоит в том, чтобы максимально использовать преимущества специализации. И не допускать перегрузки руководства. При этом необходимо соблюдать известную осторожность, с тем чтобы такой отдел (или подразделение) не ставил бы свои собственные цели выше общих целей всего

предприятия.

Эта структура управления характеризуется:

- высокой централизацией стратегических решений и децентрализацией оперативных;
- организацией директивных связей по однолинейному принципу;
- преобладающим применением инструментов координации с технической поддержкой.

Структура имеет следующие преимущества:

- обеспечивает высокую профессиональную специализацию сотрудников;
- позволяет точно определить места принятия решений и необходимые ресурсы (кадровые);
- способствует стандартизации, формализации и программированию процессов управления.

Недостатки:

- структура жестка и с трудом реагирует на изменения;
- образование специфических для функциональных подразделений целей затрудняет горизонтальное согласование.

Функциональная структура управления

Р -- руководитель; Ф -- функциональные органы управления (функциональные руководители); И – исполнители.

