**Структура предприятия**

Структура организации – это схема, обеспечивающая оптимальное разделение труда внутри фирмы. Она включает управленческую структуру (вертикальное распределение труда), т.е. разделение работы по координации действий, а также функциональную структуру (горизонтальное разделение труда), т.е. разделение работы по направлениям: производство, маркетинг, финансы, кадры и т.д.

При разработке организационной структуры выстраивается схема управления, т.е. формируется иерархия органов управления и определяются их полномочия, а также определяется состав подразделений и схема их взаимодействия и разрабатываются положения о структурных подразделениях.

При разработке управленческой структуры надо выстроить иерархическую лестницу и определить полномочия должностей или органов, осуществляющих управление. В современном бизнес-жаргоне процесс управления и управляющий называются менеджментом и менеджером.

На любом предприятии и в любом подразделении существует единоначалие. Руководитель (при любом названии его должности) в конце концов сам принимает решения и сам несет ответственность. Ему непосредственно подчиняются руководители основных направлений деятельности предприятия – производственной (главный инженер) и финансовой (главный бухгалтер), которые могут получить часть полномочий директора. В зависимости от величины и разносторонности предприятия могут появиться руководители таких служб, как:

- кадровая;

- финансовая;

- экологическая;

- инновационная;

- безопасности;

- снабжения (логистики);

- продажи;

- транспортная и т.д.

Горизонтальное разделение труда – разделение всей работы на составляющие компоненты. Разделение большого объема работы на многочисленные небольшие специализированные задания позволяет организации производить гораздо больше продукции, чем если бы то же самое количество людей работало самостоятельно.

В очень малых организациях горизонтальное разделение труда может не прослеживаться достаточно четко. Но большинство сложных организаций имеют горизонтальное разделение, так что можно четко проследить их функции и цели деятельности. Классическим образцом горизонтального разделения на производственном предприятии, например, являются производство, маркетинг и финансы. Они представляют собой основные виды деятельности, которые должны быть успешно выполнены, чтобы фирма добилась поставленных целей.

Сложные организации осуществляют четкое горизонтальное разделение за счет образования подразделений, выполняющих специфические конкретные задания и добивающихся конкретных специфических целей. Такие подразделения часто называют отделами или службами.

Как и целая организация, частью которой они являются, подразделения представляют собой группы людей, деятельность которых сознательно направляется и координируется для достижения общей цели. Таким образом, по сути своей, большие и сложные организации состоят из нескольких специально созданных для конкретных целей взаимосвязанных организаций и многочисленных неформальных групп, возникающих спонтанно.

При описании организационной структуры необходимо четко показать: какова структура управления фирмой, кто и чем будет заниматься, как все службы будут взаимодействовать между собой и как намечается координировать и контролировать их деятельность. Поскольку из-за организационной неразберихи нередко терпят крах даже самые многообещающие проекты, такого рода информация также будет интересовать инвесторов и банкиров.

При этом предпринимателю необходимо подчеркнуть достоинства организационной структуры своей фирмы и ее соответствие критериям рациональности, в качестве которых можно назвать:

- соответствие объема выполняемых управленческих работ числу их исполнителей;

- сосредоточение на каждой ступени управления (звене) объективно необходимых функций и прав для их реализации;

- отсутствие параллелизма и дублирования функций;

- оптимальное сочетание централизации и децентрализации функций и прав;

- соблюдение норм управляемости, то есть числа исполнителей, выходящих на одного руководителя или координатора их деятельности;

- степень надежности, оперативности, гибкости, адаптивности, экономичности и эффективности производства и управления.

Исполнителю необходимо составить принципиальную схему структуры предприятия с обоснованием необходимости каждой службы.