

## ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ БИЗНЕСА

**Аннотация:** Статья рассматривает основные принципы проектирования организационной структуры, необходимые для достижения стратегических целей бизнеса. Обсуждается, что проектирование организационной структуры играет решающую роль в достижении стратегических целей бизнеса, для чего требует глубокого понимания стратегии компании и внешней среды, в которой она действует.

**Ключевые слова:** организационная структура, принципы, стратегия, цель бизнеса.

Организационная структура играет ключевую роль в достижении стратегических целей бизнеса. Эффективное проектирование оргструктуры в организации позволяет оптимально распределить функции, обязанности и ресурсы между подразделениями, что способствует повышению производительности и снижению издержек. Кроме того, правильно спроектированная организационная структура способствует эффективному управлению персоналом, повышению мотивации сотрудников и развитию лидерских качеств внутри организации, а также помогает улучшить качество принимаемых решений, упростить коммуникацию и содействует более гибкому реагированию на изменения внешних условий. В то же время, плохо продуманная организационная структура может привести к дублированию функций, недостаточной координации и низкой эффективности [1]. В данной статье мы рассмотрим принципы проектирования организационной структуры для достижения стратегических целей бизнеса.

Для наглядности основные принципы укажем в схеме, представленной на рисунке №1.

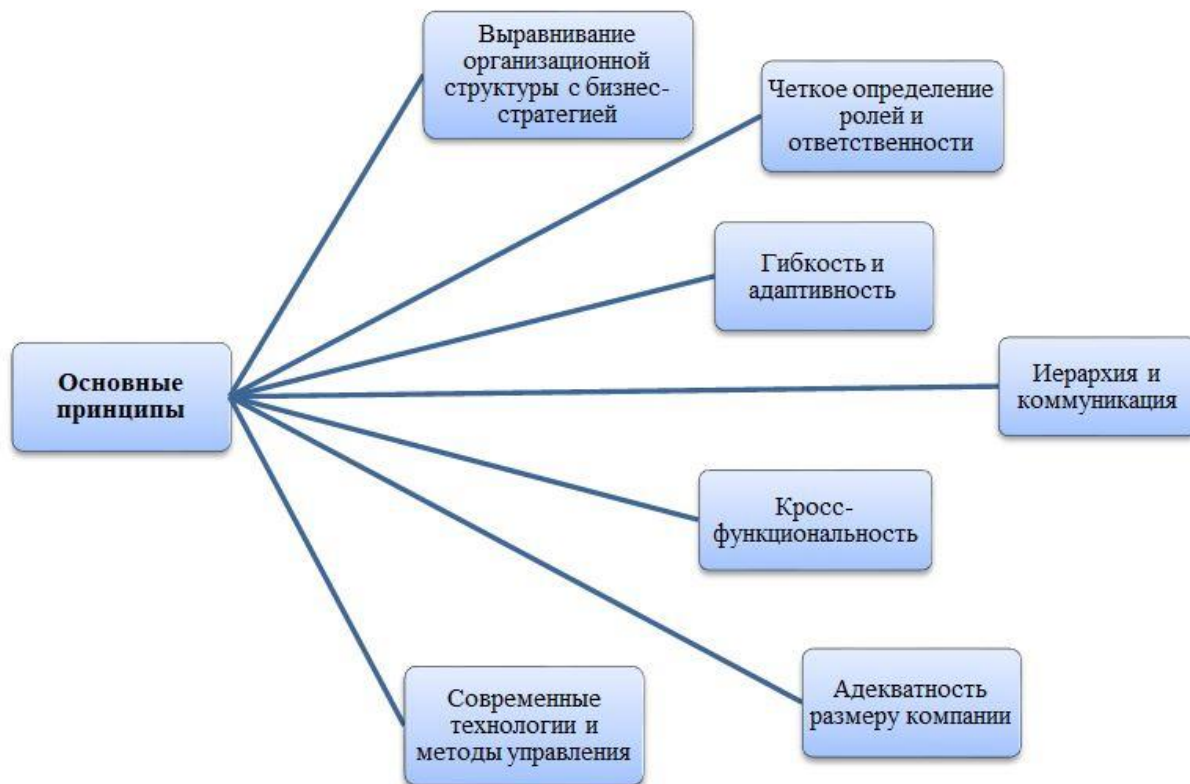


Рис.1 – Основные принципы проектирования организационной структуры организации



Далее подробнее о каждом из принципов.

1) Выравнивание организационной структуры с бизнес-стратегией. Организационная структура должна быть выстроена вокруг бизнес-стратегии компании. Например, если компания ориентирована на инновации, ее структура должна быть гибкой и способствовать быстрым изменениям. Если в центре бизнес-стратегии – операционная эффективность, структура должна быть оптимизирована для достижения этой цели. Важно, чтобы организационная структура поддерживала и соответствовала целям и стратегиям компании [3].

2) Четкое определение ролей и ответственности. Для достижения стратегических целей важно, чтобы каждый сотрудник понимал свои обязанности и ответственности. Четкое определение ролей позволяет избежать дублирования функций и конфликтов между подразделениями. Это также способствует эффективной координации и синхронизации работы между различными частями организации [3].

3) Гибкость и адаптивность. Организационная структура должна быть гибкой и способной к адаптации к изменяющимся условиям рынка. Рыночные потребности могут меняться, и компания должна быть готова быстро реагировать на эти изменения. Гибкая структура позволяет быстро перестраивать бизнес-процессы и принимать новые стратегические решения [2].

4) Иерархия и коммуникация. Четко выстроенная иерархия в организации способствует эффективной коммуникации и принятию решений. Важно, чтобы информация могла свободно передаваться от руководства к исполнителям и обратно. Только в условиях прозрачной и эффективной коммуникации компания сможет достичь своих стратегических целей [4].

5) Кросс-функциональность. Кросс-функциональные команды и подразделения могут способствовать инновациям, поиску новых решений и улучшению продуктивности. Включение различных функций в рамках одной команды позволяет глубже понять бизнес-процессы и разработать более эффективные стратегии [4].

6) Адекватность размеру компании. Структура организации должна соответствовать ее размеру. В маленькой компании не требуется сложная иерархия и большое количество подразделений. Наоборот, крупная компания может позволить себе более сложную структуру с большим числом подразделений и уровней управления [4].

7) Современные технологии и методы управления. Продвинутые технологии и методы управления позволяют сделать организационную структуру более эффективной. Это могут быть системы автоматизации бизнес-процессов, цифровые платформы для совместной работы, аналитические инструменты для принятия решений и многие другие инструменты, которые способствуют оптимизации работы организации [2].

В заключении можно отметить, что проектирование организационной структуры играет решающую роль в достижении стратегических целей бизнеса, для чего требует глубокого понимания стратегии компании и внешней среды, в которой она действует. В статье представлены важные принципы, которые можно использовать при построении организационной структуры для достижения успеха. Поскольку от правильного распределения полномочий и ответственности зависит эффективность работы компании и достижение поставленных целей.

Важной частью процесса проектирования оргструктуры является построение коммуникаций внутри организации. Четкая и эффективная система коммуникаций позволит сотрудникам лучше понимать свои цели, взаимодействовать между собой и совместно работать на достижение стратегических целей бизнеса [1].

Наконец, важно отметить, что успешные примеры применения принципов проектирования организационной структуры в различных компаниях свидетельствуют о том, что правильно построенная оргструктура способствует повышению эффективности бизнеса, созданию основы для инноваций и развитию долгосрочной конкурентоспособности.



**Список литературы:**

1. Андреев Г.И. Основы управления предприятием. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 400с.
2. Еленева Ю. Экономика и управление предприятием. – М.: Высшая школа, 2016. – 412с.
3. Ефремов А. Организационная структура, или зачем нужны изменения // Управление персоналом. – 2016. - № 20. – С. 69 – 72.
4. Чандлер А. Стратегия и структура. – М.: Экономика и право, 2013. – 464 с.

