

ორგანიზაციული სტრუქტურის ძირითადი ტიპები

ქეთევან კინმარიშვილი
სტუდენტური პროფესორი

რეზიუმე

ორგანიზაციული კულტურის პროექტირების პრობლემის მიმართ, რომელსაც ერთი შეხედვით არა აქვს პირდაპირი კავშირი პერსონალის მართვასთან, ჩვენს ინტერესს იწვევს ის, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურა გამოხატავს ორგანიზაციის დამოკიდებულებას თავისი პერსონალის მიმართ. სწორედ, რომ ორგანიზაციის სტრუქტურა განსაზღვრავს საწარმოს საქმეებში ხალხის ჩართულობის ხარისხს, სამუშაო ჯგუფების და მმართველი გუნდების ჩამოყალიბების პრინციპებს და ტიპს, კომუნიკაციის ქსელების აგების თავისებურებებს.

საკვანძო სიტყვები: ხაზოვანი სტრუქტურა; ფუნქციონური (ფუნქციური) სტრუქტურა; ადაპტური სტრუქტურა (ორგანული).

შესავალი

ორგანიზაციის კულტურა წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ გაცხადებული ფასეულობების სახით შექმნილ და ორგანიზაციის წევრების მიერ მიღებულ ყველაზე მნიშვნელოვან ვარაუდების კომპლექტს, რომლებიც ორიენტაციას უწევენ ადამიანებს ყოველდღიურ საქმიანობაში, ე.ი. კულტურა, რომელიც ვლინდება ორგანიზაციის წევრებს შორის ღრმა ზემოქმედებას ახდენს იმაზე, თუ როგორ აღიქვამს ინდივიდი სიტუაციას ორგანიზაციის შიგნით და მის გარეთ და რა მოქმედებებს განახორციელებს ან არ განახორციელებს იგი. თუმცა, ამ ურთიერთობების განმარტების უმეტესი ნაწილი იშვიათად არის გაცნობიერებული თვით თანამშრომლების მიერაც კი.

ძირითადი ნაწილი

ორგანიზაციული კულტურის პროექტირების პრობლემის მიმართ, რომელსაც ერთი შეხედვით არა აქვს პირდაპირი კავშირი პერსონალის მართვასთან, ჩვენს ინტერესს იწვევს ის, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურა გამოხატავს ორგანიზაციის დამოკიდებულებას თავისი პერსონალის მიმართ. სწორედ, რომ ორგანიზაციის სტრუქტურა განსაზღვრავს საწარმოს საქმეებში ხალხის ჩართულობის ხარისხს, სამუშაო ჯგუფების და მმართველი გუნდების ჩამოყალიბების პრინციპებს და ტიპს, კომუნიკაციის ქსელების აგების თავისებურებებს.

არსებული ორგანიზაციული სტრუქტურის იდენტიფიკაციის მიზნით, პირველ რიგში გამოყოფენ ორგანიზაციის შიდა დ გარე გარემოს პარამეტრებს, რომელთა კლასიფიცირება შეიძლება მოვახდინოთ ფაქტორთა ოთხ ჯგუფად:

1. გარემო და ინფრასტრუქტურა, რომელშიც მოქმედებს ორგანიზაცია:

- გარემოს სირთულე;
- გარემოს დინამიზმი.

2. სამუშაოების ტექნოლოგია და ერთობლივი საქმიანობის ტიპი:

- იმის ნათლად ცოდნა, თუ როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო;
- სამუშაოს დაწყების დროის განსაზღვრა.

3. პერსონალის თავისებურებები და კორპორატული კულტურა:

- მომზადების დონე;
- გუნდური მუშაობის უნარი;
- მმართველობის ტიპი;
- ორგანიზაციული სტრუქტურის ტიპი.

4. ანალოგიური ორგანიზაციების ეფექტური ორგანიზაციული სტრუქტურები და მათი პროტოტიპები.

სტრუქტურა – ურთიერთდაკავშირებული რგოლების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნიან სისტემას. მართვის პრაქტიკაში გამოყენებული ორგანიზაციული სტრუქტურის ძირითადი ტიპებია — ხაზოვანი, ფუნქციონური და ადაპტაციური.

1. **ხაზოვანი სტრუქტურა** ორგანიზებულია, იერარქულად ხასიათდება პასუხისმგებლობის ზონებად დაყოფით და ერთმმართველობით. ხაზოვანი (წრფივი) ორგანიზაციული სტრუქტურების უპირატესობებია – ელემენტებს შორის ურთიერთკავშირის მწყობრი სისტემის უზრუნველყოფის შესაძლებლობა, პირდაპირი ბრძანებების საპასუხო სწრაფი რეაქცია, შემსრულებელთა მოქმედებების შეთანხმებულობა, ოპერატიულობა, გადანყვეტილებების შესრულებაზე ხელმძღვანელის მიერ პირადი პასუხისმგებლობის თავზე აღება.

მოცემული ტიპის სტრუქტურის დამახასიათებელ მთავარ პრობლემას წარმოადგენს შეზღუდვები, რომელიც მოცემულია კონტროლის დიაპაზონით და განისაზღვრება ხელმძღვანელთან კავშირების რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მახასიათებლებით.

2. **ფუნქციონური (ფუნქციური) სტრუქტურა** აიგება ორგანიზაციის შიგნით ფუნქციების განაწილების პრინციპით და უფრო ხშირად არსებობს წრფივ (ხაზოვან) სტრუქტურასთან ერთდროულად.

ფუნქციური ორგანიზაციული სტრუქტურის უპირატესობებს შორის აღნიშნავენ შემდეგს:

- ფუნქციური მიმართულებით გადანყვეტილებების უფრო ღრმა დამუშავება;
- ფუნქციის შესრულებაზე პასუხისმგებელი სპეციალისტების მაღალი კომპეტენტურობა;
- წრფივი (ხაზოვანი) მენეჯერების განთავისუფლება ამოცანების იმ ნაწილისგან, რომლებზეც მუშაობენ ფუნქციური ხელმძღვანელები.

ფუნქციური სტრუქტურის ერთ-ერთ ქვევარიანტს წარმოადგენს დივიზიური (დეპარტამენტული) სტრუქტურა, რომელიც შეიძლება აიგოს რამდენიმე საფუძველზე:

- პროდუქციულზე (პრინციპით “ერთი პროდუქტი — ერთი სტრუქტურა”);
- სეგმენტურ სამომხმარებლო ბაზრისაზე (პრინციპით “მომხმარებელთა ერთი ჯგუფი — ერთი სტრუქტურა”).

3. **ადაპტური სტრუქტურა (ორგანული)** — მოქნილი სტრუქტუ-

რა, რომელსაც აქვს უნარი შეიცვალოს (ადაპტირება განიცადოს) გარემოს მოთხოვნების შესაბამისად (ცოცხალი ორგანიზმების მსგავსად). ამ ტიპს მიეკუთვნებიან პროექტული და მატრიცული ორგანიზაციული სტრუქტურები.

პროექტული (საპროექტო) ორგანიზაციული სტრუქტურა წარმოადგენს, კონკრეტული ამოცანის გადაწყვეტის მიზნით, ორგანიზაციის შიგნით სპეციალისტების დროებით გაერთიანებას (ორგანიზაციულ სტრუქტურას).

მატრიცული სტრუქტურა (ფუნქციურად დროებით მიზნობრივი) დამახასიათებელია ისეთი ორგანიზაციებისთვის, რომლებისთვისაც საპროექტო ფორმა არის მუდმივი (უცვლელი). ასეთ დროს მართვის ვერტიკალი აიგება ორგანიზაციის საქმიანობის ცალკეული სფეროების შესაბამისად, ხოლო ჰორიზონტალურად ხორციელდება პროექტების მართვა. მატრიცული სტრუქტურისთვის დამახასიათებელია სპეციალისტებს შორის უშუალო კავშირების შექმნა ორგანიზაციაში მათი პოზიციის მიუხედავად.

მატრიცული ორგანიზაციული სტრუქტურის უპირატესობებს ჩვეულებრივ განეკუთვნება:

- ხელმძღვანელების საქმიანობის აქტივიზაცია საპროექტო (პროგრამული) ქვეგანყოფილებების შექმნისა და ფუნქციურ ქვეგანყოფილებებთან უშუალო კონტაქტების მკვეთრი გაზრდის გზით;

- ორგანიზაციის საკადრო პოტენციალის მოქნილი გამოყენება.

მატრიცული ორგანიზაციული სტრუქტურის გამოყენებისთვის, როგორც წესი, პრობლემას წარმოადგენს მისი სირთულე, რაც უკავშირდება მრავალი ვერტიკალური და ჰორიზონტალური კავშირების ერთ მთლიანობაში მოქცევის აუცილებლობას.

დასკვნა

ორგანიზაცია – ესაა სისტემაში მოყვანილი ადამიანთა მოქმედებების შეგნებული გაერთიანება, რომლებიც ისწრაფვიან გარკვეული მიზნების მისაღწევად. დასახული მიზნების შესასრულებლად, საორგანიზაციო კულტურამ შეიძლება ითამაშოს გადამწყვეტი როლი ორგანიზაციის ყველა რესურსის მობილიზებაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. პაიჭაძე ნ., შრომის ეკონომიკა, სახელმძღვანელო, თბ. 2000 წ.
2. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბ., 2011 წ.
3. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.
4. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. Управление персоналом: Учебник для вузов М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Т.Ю. Базаров. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект пресс, 2007.

REFERENCES:

1. Paichadze N., Labor Economics, Textbook, Tb. 2000 y.
2. Paichadze N., Chokheli E., Paresashvili N. Human Resources Management, Tb. 2011 y.
3. Q. Kitsmarishvili. Personnel Management; Ed.”Samarthiani Sakartvelo”. 2013 y.
4. T. I. Bazarova, B. L. Eremina. Personnel Management: Textbook, Unity-DANA, 2001.
5. T. I. Bazarov. Psychological Borders Changing the Organizations. Aspect press, 2007.

THE MAIN TYPES OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE

Qetevan Kitsmarishvili

Associate Professor of GTU

RESUME

Towards the organizational culture projecting problem, which at first glance do not have a direct connection with the management of personnel, it attracts our interest that the organizational structure expresses the organization's attitude towards its staff. That is, the structure of the organization will determine the involvement of the people in the affairs of the enterprise, the formation principles of work groups and the management team and the type, the constructing features of communication network.

Keywords: Linear structure; Functional structure; Adaptive structure (organic).