

تئوری مدیریت سازمان

موضوع: انواع ساختارهای سازمانی

ارائه دهنده: فاطمه خضریان

رشته: مدیریت دولتی گرایش توسعه
منابع انسانی

پاییز ۱۴۰۴

انواع طرحهای سازمانی:

عناصر مشترک در سازمانها

(۱) **بدنه اصلی عملیات:** کارکنانی که در ارتباط با تولید محصولات کارهای اصلی را انجام میدهند.

(۲) **بخش عالی سازمان:** مدیران عالی سازمان که مسئولیت کلی سازمان را به عهده دارند.

(۳) **بخش میانی:** مدیرانی که هسته عملیاتی را به بخش عالی سازمان پیوند میدهند.

(۴) **متخصصین فنی:** کسانی که مسئولیت اجرای شکل های خاص استاند اردسازی را در سازمان به عهده دارند.

(۵) **بخش ستاد پشتیبانی:** کسانی که پشتیبانی غیرمستقیم به سازمان ارائه میدهند.

اگر کنترل سازمان دست هسته عملیاتی باشد ← **بوروکراسی حرفه ای**

اگر کنترل سازمان دست مدیریت عالی باشد ← **ساختار ساده**

اگر کنترل سازمان دست مدیران میانی باشد ← **ساختار بخشی**

اگر کنترل سازمان دست متخصصین فنی باشد ← **بوروکراسی ماشینی**

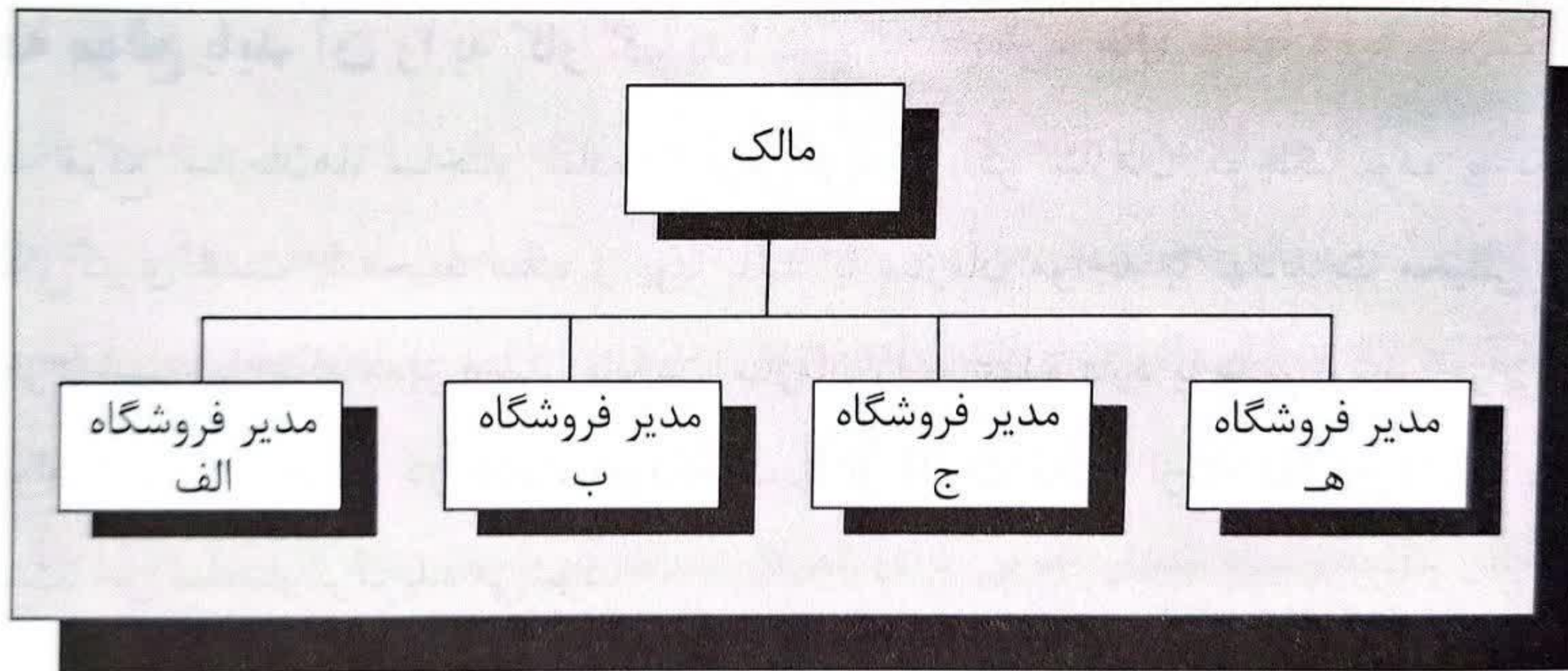
اگر کنترل سازمان دست بخش ستاد پشتیبانی باشد ← **بوروکراسی**

ساختار ساده :

این ساختار از پیچیدگی کمی برخوردار است، رسمیت پایینی دارد و اختیارات در دست یک نفر متمرکز است. این ساختار مناسب سازمان‌های تخت بوده، که یک هسته عملیاتی ارگانیکی دارند و تقریباً همه افراد، گزارش کار خود را به یک مدیر عالی سازمان که قدرت تصمیمی‌گیری در او متمرکز است ارائه می‌دهند.

این ساختار شکل‌گیری

نقاط قوت	نقاط ضعف
سریعاً شکل می‌گیرد	قابلیت کاربردی کمی
برای سازمان‌هایی با یک یا تعداد کمی محصول مناسب است	با در دست داشتن قدرت توسط یک نفر زمینه سوء استفاده از قدرت را محیا می‌سازد
برای حفظ آن نیاز به هزینه نیست	ریسک بالا
لایه‌های زائد در آن وجود ندارد	خلاقیت در سازمان کاهش می‌یابد
به دلیل ساده بودن ساختار میزان ابهام در اهداف حداقل است	وقتی اندازه سازمان افزایش یابد عدم کفایت آن مشخص می‌شود

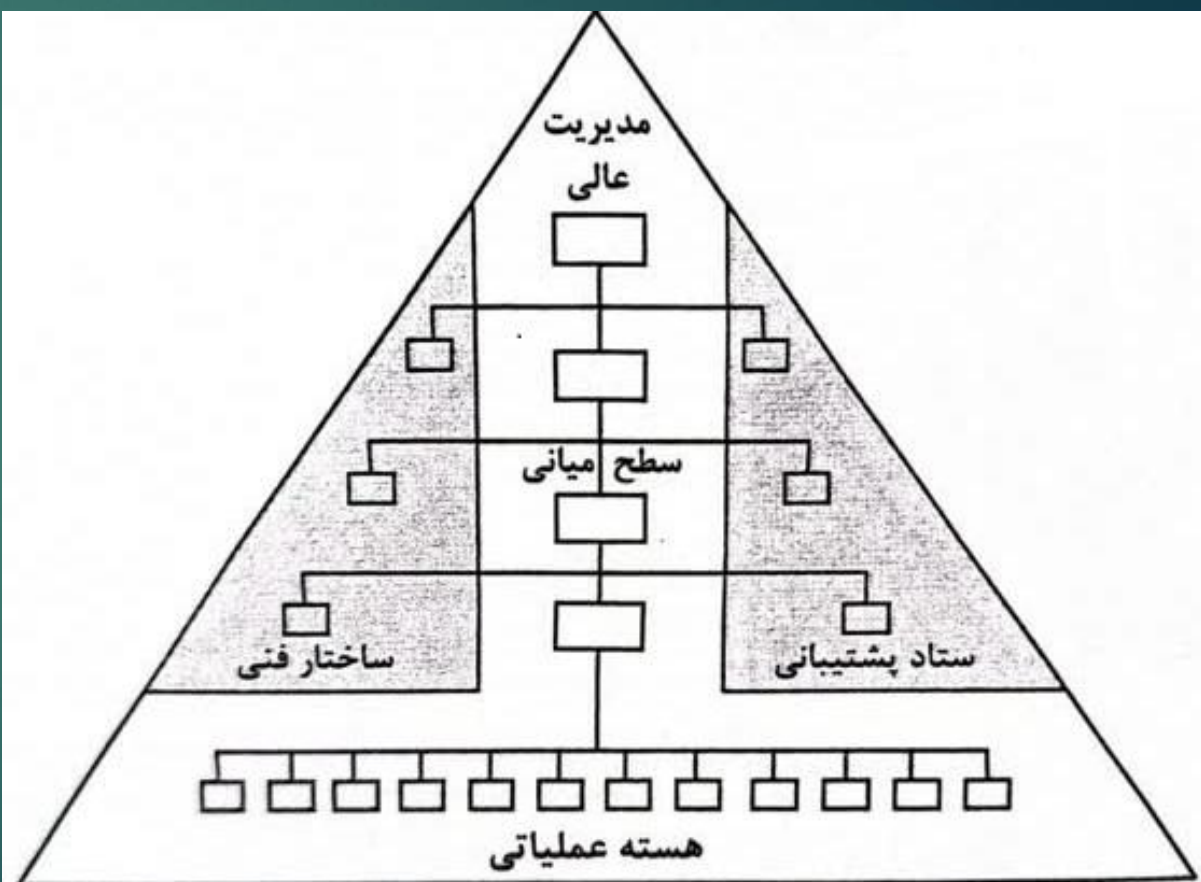


بوروکراسی ماشینی:

این ساختار به استانداردسازی تاکید دارد. در این ساختار وظایف عملیاتی بسیار تکراری بوده، قوانین و مقررات بسیار رسمی است، وظایف سازمانی در بخش‌های وظیفه‌ای گروه‌بندی شده‌اند و اختیار متمرکز است. تصمیم‌گیری از سلسله مراتب تبعیت می‌کند و نوعی ساختار سازمانی دقیق همراه با تمایز بسیار واضح بین فعالیت‌های صفی و ستادی حاکم است. موارد کاربرد آن وقتی انداز ه

موسسات

نقاط قوت	نقاط ضعف
توانایی در انجام فعالیت‌های استاندارد شده	تخصص‌گرایی باعث تعارض بین واحدهای فرعی می‌شود
صرفه‌جویی ناشی از مقیاس (تخصصی بودن)	فقط برای تصمیمات برنامه‌ریزی شده کارآمد است
قابلیت اجرا وقتی مدیر میانی و رده پایین از توانایی و فراست کمی برخوردارند	توجه بیش از حد به قوانین به دلیل تعداد زیاد افراد در یک واحد
قوانین و مقررات فراگیر به جای آزادی عمل	مجال برای تغییر و اصلاح وجود ندارد
تصمیم‌گیری به صورت متمرکز	



بوروکراسی حرفه ای:

این ساختار به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا متخصصین آزموده را برای انجام فعالیت‌ها در هسته عملیاتی به کار گیرند و در عین حال به کارایی‌های لازم ناشی از استاندارد کردن فعالیت‌های خود نیز نائل شوند. این طرح ترکیبی از استانداردسازی با پدیده عدم تمرکز است. در این ساختار قدرت در هسته عملیاتی متمرکز است زیرا مهارت‌های مورد نیاز سازمان در اختیار آن‌ها بوده و همچنین در بکارگیری مهارت‌های خود استقلال دارند (بدلیل عدم تمرکز) تنها بخشی که دارای قوانین و مقررات رسمی بوده، ستاد پشتیبانی است.

این ساختار وقتی مناسب است که، سازمان بزرگ باشد، محیط پیچیده و با ثبات باشد، نوعی فناوری تکراری نهادی شده از طریق حرفه گرایی وجود داشته باشد

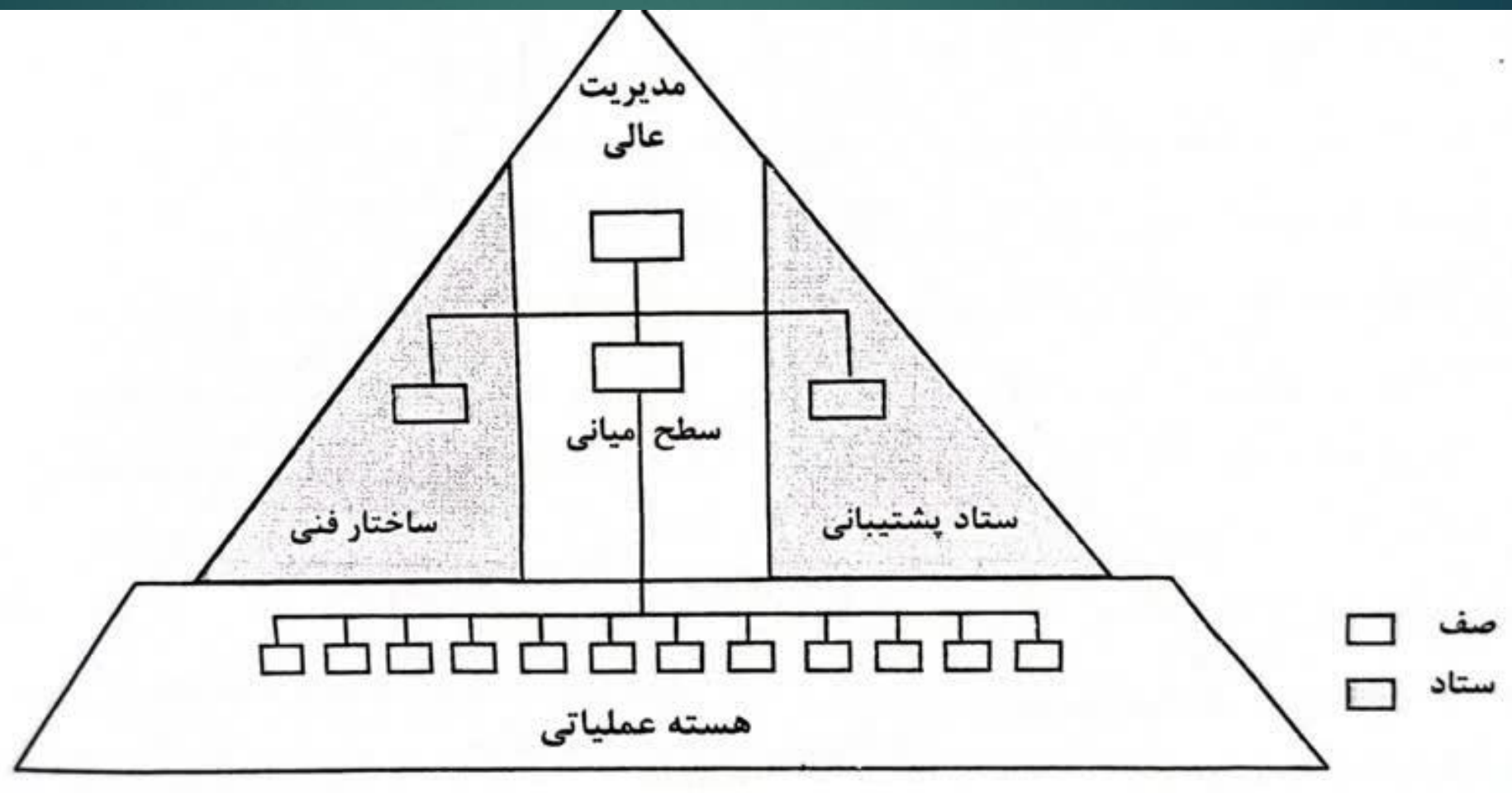
نقاط قوت و ضعف:

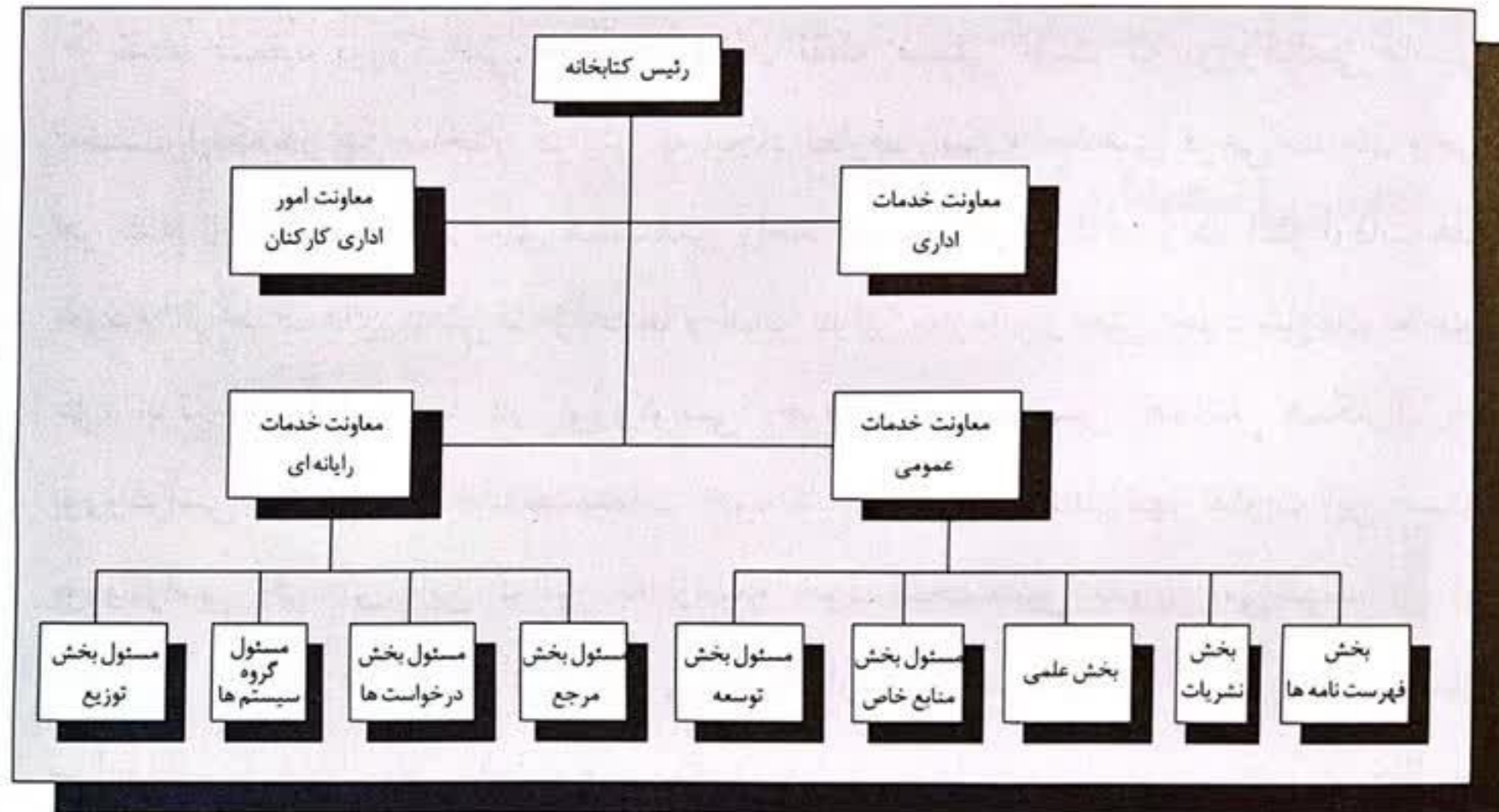
نقطه قوت:

می‌تواند وظایف تخصصی را با همان کارایی نسبی شبیه بوروکراسی ماشینی انجام دهد و متخصصین حرفه‌ای برای انجام اثربخش مشاغل خود نیاز به استقلال و آزادی عمل دارند.

نقاط ضعف:

- (۱) گرایش به ایجاد تعارض بین واحدهای فرعی وجود دارد.
- (۲) متخصصین همانند همکاران خود در بوروکراسی ماشینی در اتخاذ تصمیمات خود تابع

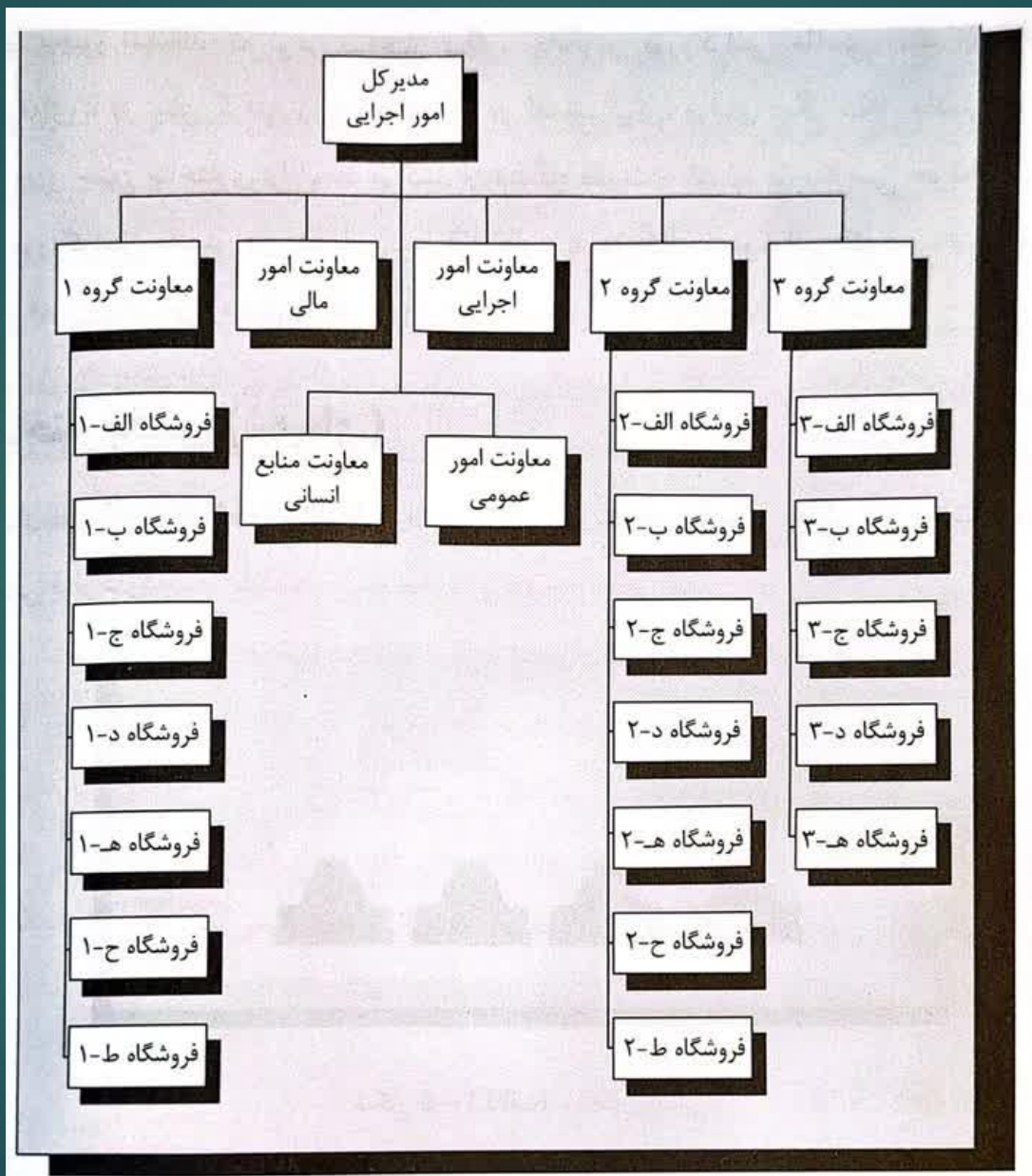




ساختار بخشی (شعبه ای) :

در این طرح تعدادی واحد داخلی نسبتاً مستقل تحت پوشش سازمان فعالیت می‌کنند. این بخش‌ها بر اساس انواع محصول، مشتری یا ناحیه جغرافیایی شکل می‌گیرند و به طور نسبتاً مستقل، همانند بروکراسی ماشینی فعالیت می‌کنند و مدیریت عالی به کمک ستاد پشتیبانی نسبتاً بزرگ کل سازمان بخش‌های مذکور

نقاط قوت	نقاط ضعف
مسئولیت پذیری بیشتر (بدلیل تفویض اختیار)	دوباره کاری و مصرف منابع صورت می‌گیرد
تاکید بر تخصص گرایی	ایجاد تعارض بین واحدها
کاهش ریسک پذیری سازمان	در خصوص هماهنگی مشکلاتی ایجاد می‌شود
ایجاد واحدهای مستقل و خودگردان در درون سازمان	استقلال و خودگردانی همراه با یک سلسله محدودیت‌ها اعمال می‌شود
صرفه جویی ناشی از مقیاس (بدلیل تخصص گرایی)	

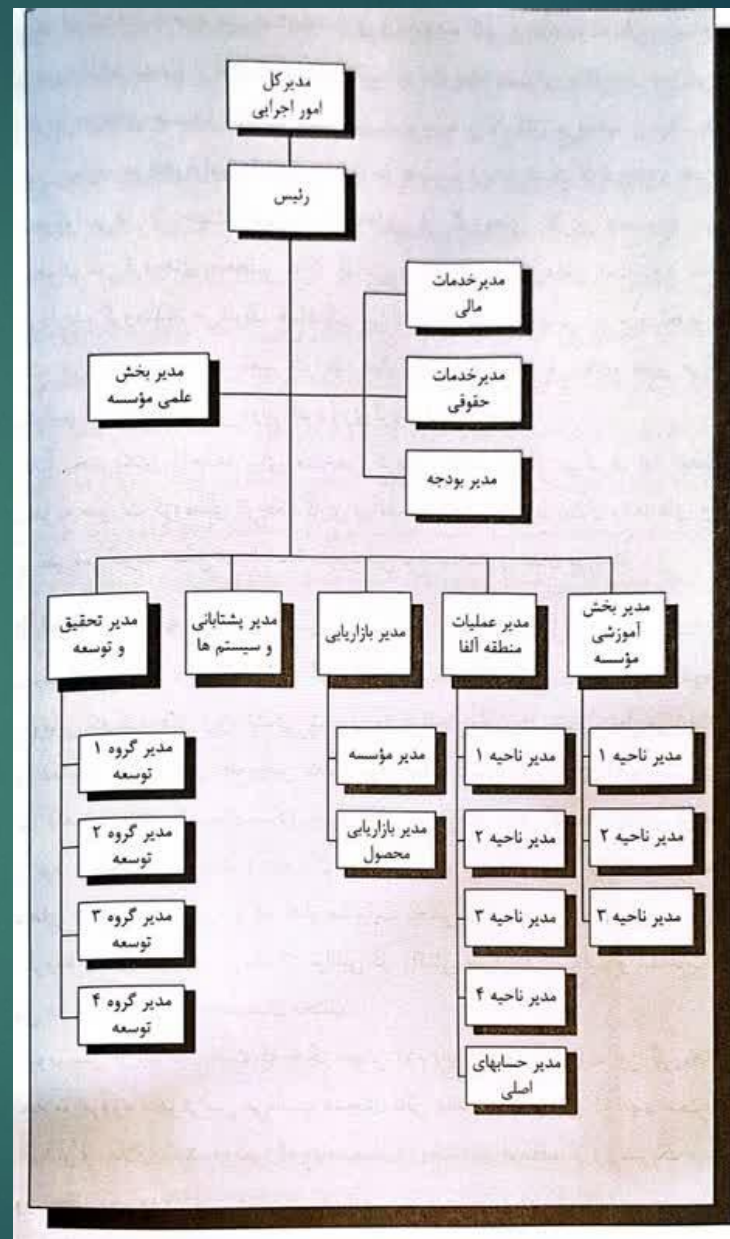
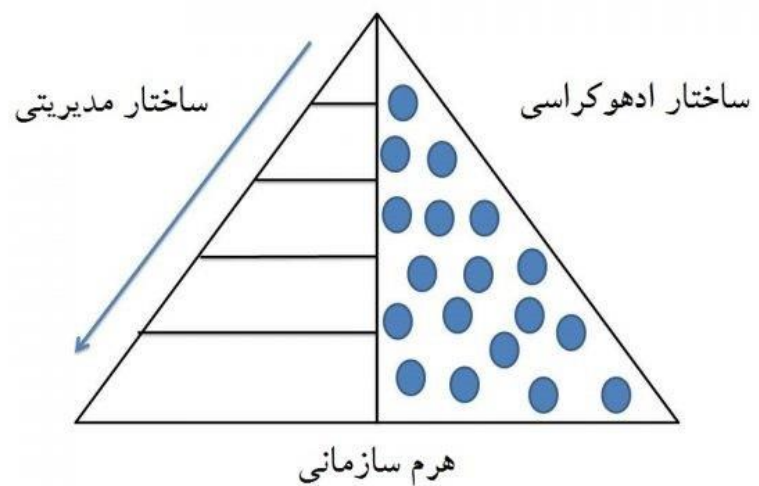


اد هوکراسی (ساختار ویژه-موقت) :

این ساختار دارای ویژگی‌های زیر است:

- (۱) بعثت کارکنان متخصص و با تجربه تفکیک افقی زیاد است.
- (۲) چون سطوح متعدد مدیریتی مانع از انطباق پذیری سازمان با محیط می‌شود پس تفکیک عمودی کم است و سرپرستی انتظار مدیر از کارکنانش در وجود آنها نهادینه شده.
- (۳) قوانین و مقررات محدودی دارند که بسیار منعطف و نامدون هستند پس رسمیت کم است.
- (۴) تصمیم‌گیری به صورت عدم تمرکز اتخاذ می‌شود تا سرعت و انعطاف پذیری بالا رود و این تصمیم‌گیری بر گروه‌های غیر متمرکز حریفه ای اتکا دارد.
- (۵) چون استاندارد سازی و رسمیت کمی وجود دارد پس ساختار فنی در آن مورد تاکید نیست.

نقاط قوت	نقاط ضعف	به نوعاً
توانایی در واکنش سریع به تغییرات و ابداعات جدید	ایجاد تعارض	خوبی مشخص
تسهیل در هماهنگی بین متخصصان مختلف	ایجاد تنش اجتماعی و روانی برای اعضا	
	یک ترکیب ساختاری	



با تشکر از توجه شما
