

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

ГЕНРИ МИНЦБЕРГ

# СТРУКТУРА В КУЛАКЕ

СОЗДАНИЕ  
ЭФФЕКТИВНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ



MYBOOK



Евгения Чупина  
**Краткое содержание**  
**«Структура в кулаке. Создание**  
**эффективной организации»**  
Серия «Краткое содержание»

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=40203475](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40203475)  
Структура в кулаке: создание эффективной организации:*

### **Аннотация**

**Этот текст – сокращенная версия книги «Структура в кулаке. Создание эффективной организации». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.**

Генри Минцберг в своей книге описывает принципы создания структуры сильного и успешного предприятия. Автор приводит критерии, которые необходимо учесть руководителю при построении каркаса организации, и помогает найти ответы на вопросы: «Как организовать эффективное взаимодействие сотрудников и распределение обязанностей?», «Какую систему контроля выбрать для компании, избежав лишней бюрократии?», «Когда стоит применять стандартизацию, и как она отражается на психологии работников?». В материале раскрываются пять фундаментальных конфигураций устройства корпораций, их

характерные особенности, преимущества и недостатки. Книга будет полезна всем консультантам, руководителям, менеджерам, предпринимателям, открывающим новое дело и желающим улучшить структуру существующего предприятия, а также заинтересованным сотрудникам компании.

**Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги «Структура в кулаке. Создание эффективной организации»**

# Содержание

Введение	5
Основы организационного дизайна	7
Конец ознакомительного фрагмента.	9

# **Структура в кулаке: создание эффективной организации**

## **Введение**

Генри Минцберг – известный преподаватель и теоретик менеджмента, который раскрывает в своей книге правила и принципы функционирования предприятия.

Автор «раскладывает по полочкам» элементы организационной структуры. После изучения множества управленческих теорий он делает заключение о ключевых параметрах системы предприятия и законах их взаимодействия.

Штат из нескольких человек можно организовать к работе неформальными указами. Но для управления фирмой из десяти человек необходим четкий механизм, который будет выполнять две главные функции: осуществлять разделение обязанностей и контролировать выполнение задач. Для решения проблемы можно выбрать несколько способов.

Структура организации – сложный прибор со множеством настроек. Изменение одного параметра неизбежно меняет

другие данные. Понимание значения показателя и его влияния на функционирование дает возможность спрогнозировать, в каких элементах может возникнуть проблема, а какие компоненты будут работать эффективно.

Заключительные главы книги повествуют о пяти основных конфигурациях структур, их преимуществах и недостатках.

# Основы организационного дизайна

В любой компании, основанной на совместной деятельности персонала, одновременно идут два процесса:

- разделение труда на обязанности, отдельные операции;
- согласование разноплановых задач (синхронизация, координация) для достижения общей цели.

Это две главные задачи структуры организации.

Структуру организации можно определить как простую совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач.

На предприятии можно выделить элементы, каждый из которых отвечает за отдельную функцию, а в совокупности они составляют единую систему. Конфигурация определяется в зависимости от особенностей бизнес-процесса, внешних и внутренних условий. Структура – это набор параметров, которые можно сложить в ограниченное количество эффективных вариантов для большинства корпораций.

Выделяют пять механизмов координации, контролирующей выполнение задач:

1. **Взаимное согласование.** Метод предполагает работу группы из двух, трех исполнителей, которые согласуют работу неформальным устным способом. Самый простой вариант.

2. **Прямой контроль.** За работу команды отвечает один человек – начальник. Он руководит, контролирует и координирует деятельность сотрудников.

3. **Стандартизация рабочих процессов.** Способ предполагает подробное описание рабочих мероприятий. Например, оператор на конвейере точно знает, что и как ему делать.

4. **Стандартизация выпуска.** Спецификация, при которой заранее устанавливают параметры конечного результата, продукта или норму выработки.

5. **Стандартизация знаний и навыков**

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.