

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основы теории организации**

**Направление подготовки (специальность) 400301 Юриспруденция**

**Профиль образовательной программы гражданско-правовой**

**Форма обучения очная**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Методические указания по проведению семинарских занятий .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Семинарское занятие № С-1 Сущность и значение организации.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Семинарское занятие № С-2 Теория организации в системе научных знаний..</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Семинарское занятие № С-3 Процессы организации.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Семинарское занятие № С-4 Общие законы организаций систем.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Семинарское занятие № С-5 Предприятия, организации, учреждения как объекты организаций.....</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Семинарское занятие № С-6 Структура производственно-хозяйственной системы.....</b>	<b>7</b>
<b>1.7 Семинарское занятие № С-7 Организационная структура производственно-хозяйственной системы .....</b>	<b>8</b>
<b>1.8 Семинарское занятие № С-8 Мотивация и организация труда персонала.....</b>	<b>9</b>
<b>1.9 Семинарское занятие № С-9 Проектирование организационных структур.....</b>	<b>9</b>
<b>1.10 Семинарское занятие № С-10,11 Типы организационных структур.....</b>	<b>10</b>

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

## ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

### **1.1 Семинарское занятие №1 (2 часа).**

**Тема:** «Сущность и значение организации»

#### **1.1.1 Вопросы к занятию:**

1. Предмет курса «Основы теории организации».
2. Организация: практика, наука, образование.
3. Специфика изучения и терминология теории организации.

#### **1.1.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Теория организации базируется на концепциях и достижениях таких наук, как:

- теория социальных явлений (И. Пленге, Т. Катарбиньский);
- организация труда и управления (А. Файоль, М. Вебер, П. Керженцев, А. Гастев);
- биологическая теория организации (Д. Холдейн, В. Риттер, И. Икскюл);
- общая теория систем Л. фон Берталанфи и кибернетика Н. Винера. Таким образом, теория организации - междисциплинарная область знания, возникшая и лежащая на стыке естественных, технических и общественных наук. Всеобщий характер организационных отношений Целое - Часть, присущих системам разной природы, обусловил связи теории организации с физическими и биологическими науками, кибернетикой, социологией, юриспруденцией, экономикой, психологией, этнографией, историей и др., с теорией систем.

### **1.2 Семинарское занятие №2 (2 часа).**

**Тема:** «Теория организации в системе научных знаний»

#### **1.2.1 Вопросы к занятию:**

1. Формирование науки об организации.
2. «Тектология» А.А. Богданова и теория организации.
3. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура

#### **1.2.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Представим кратко вклад различных наук в теорию организации: Кибернетика  
Психология Социология

Социальная психология Наука об управлении

Теория информации и информационных систем Общая теория систем, система, связь, отношения

Поведение людей, мотивация, психология принятия решений, оценка поступков, изменение позиций Социальные системы, групповое поведение, групповая динамика, процессы социализации, социальные конфликты, мотивация, факторы социальной активности, социальная патология Межличностное поведение, формы коммуникаций и пути удовлетворения индивидуальных нужд

Функции, организация управления, организационная деятельность менеджера: принципы построения производственно-хозяйственных систем как объектов управления и организационных структур управления все это составляет предмет «Основ теории организации»

Коммуникационные процессы в ПХС, необходимость и достаточность информации, формы коммуникационных процессов и информационные технологии

Сама же теория организации является составной частью науки управления. Она служит общей теоретико-методологической базой для ряда частных организационных наук, таких как, например, организация производства, организация труда (в том числе управленческого), проектирование систем управления, представляющих собой прикладные ветви теории организации, и, следовательно, изучение теории организации должно предшествовать изучению этих дисциплин.

### **1.3 Семинарское занятие №3 (2 часа).**

**Тема:** «Процессы организации»

#### **1.3.1 Вопросы к занятию:**

1. Процессы структурного преобразования систем. Дифференциация и интеграция.

2. Отбор как механизм регулирования устойчивости. Процессы самоорганизации

#### **1.3.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Структурное преобразование системы есть изменение ее внутрисистемных преобразования прежде всего наиболее существенных. Однако следует иметь в виду, что понятие «преобразование» так же относительно, как и другие понятия теории организаций. Все зависит от того, на каком структурном уровне и для решения каких задач ведется исследование системных связей. В принципе любая стадия в развитии системы может рассматриваться как структурное преобразование, хотя внутри самой стадии можно установить множество стадий меньшего порядка. Структурным преобразованием можно считать как любую реформу, так и коренную революцию, но это будут преобразования различного масштаба и глубины. Исходя из общих законов эволюции и изменения форм можно сказать, что преобразование систем, пути его осуществления как бы уже заданы в структуре системы и в ее отношениях к среде. Отсюда принципиально важна возможность прогнозирования структурных преобразований. Любая заключительная стадия структурного преобразования является временной и служит началом следующей стадии преобразований, исходным пунктом новых преобразований. Это означает, что ни одна из форм «предельного равновесия» не является окончательной – она всегда времена и относительна.

Начальная и конечная стадии структурного преобразования связаны с большим или меньшим числом более или менее выраженных переходных, или промежуточных, стадий. Через ряд промежуточных стадий наступает заключительная стадия преобразований. Научное предвидение неустойчивых и относительно быстротечных состояний системы (промежуточных стадий) гораздо труднее, чем прогноз конечных результатов преобразований. Но прогноз конечной стадии обычно бывает более важным, чем промежуточных стадий, хотя их знание имеет решающее значение для формирования тактики действий.

Структурные образования осуществляются путем: соединения и разъединения элементов; изменения числа элементов, входящих в систему; перестановок системы элементов; дифференциальных изменений системы; полимеризации и отполимеризации; коньюкции и гибридизации системы.

### **1.4 Семинарское занятие №4 (2 часа).**

**Тема:** «Общие законы организации систем»

#### **1.4.1 Вопросы к занятию:**

1. Закон развития.

2. Закон самосохранения и механизм устойчивости.

3. Закон равновесия.

4. Закон относительных сопротивлений (закон наименьших). Принцип концентрического действия.

5. Закон синергии.

#### **1.4.2 Краткое описание проводимого занятия:**

В результате организационных процессов в системах различной природы происходят постоянные изменения; системы находятся в динамическом режиме - развитии.

Вся природа участвует в этом процессе, изобретает соответственно складывающимся условиям новые формы организации, новые способы действия, а механизмы отбора по определенным правилам отсеивают те формы организации, которые

не соответствуют «гармонии сегодняшнего дня», равновесию систем. В результате конкурентной борьбы элементов системы за ресурсы, которые обеспечивают равновесие всей системы, часть элементов неизбежно гибнет и замещается зарождающимися новыми, более соответствующими сложившимся условиям.

Закон самосохранения можно сформулировать следующим образом; любая система сознательно или стихийно стремится к сохранению своей качественной определенности. Однако сохранение качественной определенности нельзя понимать в буквальном смысле. Качественная определенность как любое явление динамично и зависит от внешней среды. В данном случае закон самосохранения следует понимать как сохранение системы в изменяющейся внешней среде. Механизмом реализации закона самосохранения является устойчивость системы к внешним и внутренним возмущениям - условие существования системы. Понятия «устойчивость» и «стабильность» имеют разный смысл, но при этом всегда подразумевается, что несмотря на «возмущение», несмотря на то, что система может переходить из одного состояния в другое, она сохраняет некоторые характерные свойства (качественную определенность), делающие ее данной системой. Устойчивость системы относительна. Система, вполне устойчивая в одних условиях, окажется неустойчивой в других. Различают количественную и структурную устойчивость. Количественная устойчивость характеризуется числом и разнообразием компонентов, входящих в систему, т. е. чем больше компонентов входит в систему, тем она устойчивее по отношению к внешним и внутренним возмущениям. Подтверждение тому мы часто наблюдаем в природе и в человеческом обществе. Количественная устойчивость тесно связана с понятием «большая система». Большая система устойчивее, чем малая (меньшая по размерам). Но не каждая большая система устойчива или обладает большей устойчивостью, чем меньшая по размерам система. Известно, что любая система характеризуется еще и количеством связей между компонентами, определяющих структуру системы. И чем больше разнообразие связей, тем система сложнее. Тем самым уничтожение или разрыв одной или нескольких связей под воздействием внешнего (внутреннего) возмущения оказывают меньшее воздействие на состояние системы и, как следствие, она более устойчива. Таким образом, можно говорить о структурной устойчивости. Пример: хорошо организованный коллектив (упорядоченные связи, отложенное взаимодействие) более устойчив и более производителен, чем превосходящая его по численности, но слабо организованная толпа. Количественная и структурная устойчивости тесно связаны между собой. Увеличение числа компонентов увеличивает устойчивость системы не только за счет их количества, но и за счет увеличения числа связей. Структурную устойчивость систем подвижного равновесия выражает закон равновесия, сформулированный Ле Шателье для физических и химических систем (известный как принцип Ле Шателье), но в действительности имеющий универсальный характер.

В обобщенном виде принцип Ле Шателье формулируется следующим образом: всякая система подвижного равновесия стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность. Обычная иллюстрация - весы в их спокойном состоянии, вода и лед в одном сосуде при  $0^{\circ}\text{C}$ , реакция человеческого организма на тепло и холод. Сущность принципа состоит в том, что в таких системах совершаются противоположные процессы, взаимно нейтрализующие друг друга на некотором уровне. Усиление одного процесса приводит к усилению противодействия другого, конечно, до определенного предела.

Механизм реализации принципа Ле Шателье А. Богданов назвал «бирегулятором», имея в виду, что в системах подвижного равновесия происходит двойное внутреннее регулирование: сравнение фактического состояния системы с заданным (запрограммированным) и передача определенного сигнала о расхождении, заставляющего систему вернуться в заданное (равновесное) состояние.

Механизм бирегулятора полностью эквивалентен механизму обратной связи, широко используемому в различных областях знаний, в частности в управлении, где он выступает как один из принципов управления.

Закон относительных сопротивлений гласит: «Общая устойчивость системы как целого определяется наименьшей относительной устойчивостью составляющих его компонентов по отношению к данному внешнему воздействию». В каждый момент времени система подвергается воздействиям разного рода, в разных частях (на разные компоненты), с разными усилиями. Независимо от этого ее устойчивость обусловлена относительно наименьшей устойчивостью одного из элементов. Проявление результатов соединения находится в соответствии с законом синергии:

- эффект, полученный в результате соединения двух и более систем, больше или меньше простого сложения;
- существует такой набор элементов, при котором потенциал системы будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше.

### **1.5 Семинарское занятие №5 (2 часа).**

**Тема:** «Предприятия, организации, учреждения как объекты организации»

#### **1.5.1 Вопросы к занятию:**

1. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки.
2. Эволюция взглядов на производственно-хозяйственные системы как объекты организации.

#### **1.5.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Производственно-хозяйственная система (ПХС) - образование (система), в котором целенаправленно и планомерно комбинируются элементы материально-технической и социальной природы, чтобы посредством изготовления (производства) и реализации продуктов, изделий, услуг и т. п. обеспечить достижение поставленных целей.

С позиций теории систем любое образование (системы, созданные человеком) представляет собой организационную систему по преобразованию ресурсов с целью получения на выходе продукции (услуги) для конечного потребления. Можно сказать, что бригада, цех, участок, завод, структурное подразделение и учреждения (лечебные, учебные, по оказанию услуг, заведения культуры и искусства) - все это системы «Ресурсы – продукция».

Как и любая система, ПХС состоит из элементов, связей и отношений между ними. Следует различать элементы ПХС:

материально-технической природы – средства труда, предметы труда, технологические правила, регламентирующие процессы производства, распределения продукции, организационно-технологическая информация;

- социальной природы – люди, их профессиональная подготовленность и способность к трудовой деятельности, социальные совокупности (группы, отделы, коллективы), нормы, правила и «технологии» отношений между членами коллектива.

Отношения и связи между элементами социально-хозяйственной системы можно представить как:

однозначно устанавливаемые – определяемые объективными законами изготовления и реализации продукции, экономическими и правовыми нормами и отношениями;

однозначно не устанавливаемые – специализация, кооперация, сотрудничество, согласованность, упорядоченность, складывающиеся под воздействием объективных законов и принципов организации и субъективной деятельности людей.

Системными признаками социально-хозяйственных образований являются:

- существование одной или нескольких (как правило) целей;

- упорядоченность элементов (расположены в определенном порядке и отношениях);
- наличие предпочтений (приоритетов, критериев, оценок), обеспечивающих оптимальное (предпочтительное) сочетание, упорядочение элементов социально-хозяйственной системы;
- динамический характер, что выражается в схеме функционирования: вход (различные виды ресурсов и факторы производства) - процесс (преобразование ресурсов в продукцию) – выход (продукция, изделия, услуги или те же виды ресурсов, но в преобразованном виде)

Для живых систем процессы трансформации входов в выходы заключаются в изменении структуры потребляемой пищи (вход) путем ее переваривания (трансформация), в сохранении себя и продолжении своего рода (выход). В производственно-хозяйственных системах, организациях трансформация - это, например, переработка орехов в ореховое масло, природной нефти во множество других продуктов, карточек учета рабочего времени в чеки по их оплате, голодного человека на входе столовой в сытого на выходе, больного пациента клиники в здорового человека.

## **1.6 Семинарское занятие №6 (2 часа).**

**Тема:** «Структура производственно-хозяйственной системы»

### **1.6.1 Вопросы к занятию:**

1. Структура производственно-хозяйственной системы – диалектическое единство состояния и процесса.
2. Условия и законы формирования структуры ПХС.
3. Производственная структура ПХС.

### **1.6.2 Краткое описание проводимого занятия:**

В соответствии с общими принципами организации элементы, образующие социально-хозяйственные системы, объединяются, интегрируются в относительно самостоятельные подсистемы – структурные подразделения. Формирование структуры ПХС является важнейшей подфункцией организационной функции менеджера.

Совокупность взаимосвязей и отношений внутри структурных подразделений и между ними образует структуру социально-хозяйственных систем.

Формирование структуры – это создание, сохранение или развитие целесообразных организационных форм, вертикальное и горизонтальное разделение элементов, образующих ПХС, и установление пространственно-временных отношений между ними.

Структура производственно-хозяйственной системы представляет собой диалектическое единство производственной и организационной структур (единство состояния и процесса).

Единство производственной и организационной структур достаточно динамично и подвижно. Созданные на определенный промежуток времени

организационные структуры, отвечающие требованиям производства, обеспечивают достижение целей и эффективности.

Вместе с тем постоянное развитие техники, технологий, организации производства и труда, изменение внутренних и внешних условий обуславливают стремление ПХС к перманентному совершенствованию как организационной, так и производственной структуры в силу действия закона структурного преобразования систем.

Формирование структуры ПХС происходит под влиянием различных факторов, среди которых выделяют как внешние, так и внутренние. Как и любая система, производственно-хозяйственная имеет внешнюю среду, в которой она существует и с которой взаимодействует, и внутреннюю, определяющую структуру производственно-хозяйственной системы и ее качественную определенность.

В качестве внешней среды производственно-хозяйственной системы следует понимать элементы внешнего окружения, воздействующие на деятельность

производственно-хозяйственной системы. Предметом воздействия могут быть информация, товарные и платные услуги, финансы, факторы производства, спрос.

Существуют связи с социально-экономической системой окружения, в частности, с правовой, экологической и административной системами государства. Связи в значительной степени состоят из общественных платных услуг (безопасность, правовая защита, инфраструктура и т. п.), информации (нормативно-законодательные акты, решения) и из финансовых трансфертовых выплат (налоги, субвенции). Внешние связи предприятия с экологической системой – это нагрузки и снятие нагрузок на воздушное пространство, воду, почву, биосферу. Наряду с этим существуют связи со смежными предприятиями, конкурирующими предприятиями и союзами – хозяйственными и по интересам.

### **1.7 Семинарское занятие №7 (2 часа).**

**Тема:** «Организационная структура производственно-хозяйственной системы»

#### **1.7.1 Вопросы к занятию:**

- 1 Понятие и формирующие компоненты.
2. Принципы построения организационных структур и системы управления.

#### **1.7.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Структура управления организацией, или организационная структура управления (ОСУ), – одно из ключевых понятий менеджмента, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий. В рамках этой структуры протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации и принятие управленческих решений), в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Данную структуру можно сравнить с каркасом здания управленческой системы, построенным для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое руководители организаций уделяют принципам и методам построения структур управления, выбору их типов и видов, изучению тенденций изменения и оценкам соответствия задачам организаций.

Под структурой управления понимается упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого. ОСУ определяется также как форма разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой осуществляется процесс упорядочения по соответствующим функциям, направленным на решение поставленных задач и достижение намеченных целей. С этих позиций структура управления представляется в виде системы оптимального распределения функциональных обязанностей, прав и ответственности, порядка и форм взаимодействия между входящими в ее состав органами управления и работающими в них людьми. Ключевыми понятиями структур управления являются элементы, связи (отношения), уровни и полномочия.

Элементами ОСУ могут быть как отдельные работники (руководители, специалисты, служащие), так и службы либо органы аппарата управления, в которых занято то или иное количество специалистов, выполняющих определенные функциональные обязанности. Есть два направления специализации элементов ОСУ:

а) в зависимости от состава структурных подразделений организации вычленяются звенья структуры управления, осуществляющие маркетинг, менеджмент производства, научно-технический прогресс и т. п.;

б) исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, формируются органы, занимающиеся планированием, организующие производство, труд и управление, контролирующие все процессы в организации.

Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые принято подразделять на горизонтальные и вертикальные. Первые носят характер согласования и являются одноуровневыми. Вторые – это отношения подчинения.

Необходимость в них возникает при иерархичности построения системы управления, т. е. при наличии уровней управления, на каждом из которых преследуются свои цели.

### **1.8 Семинарское занятие №8 (2 часа).**

**Тема:** «Мотивация и организация труда персонала»

#### **1.8.1 Вопросы к занятию:**

1. Понятие человеческого фактора в управлении, его роль, содержание и возможности.

2. Проблема стимулирования труда и поведения персонала государственного управления.

3. Понятие и значение мотивации в организация труда персонала управления.

4. Теория и практика мотивации в современных условиях.

#### **1.8.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Понятие человеческого фактора в управлении, его роль, содержание и возможности.

Проблема стимулирования труда и поведения персонала государственного управления.

Понятие и значение мотивации в организация труда персонала управления. Мотивация, стимулирование и активизация. Главные и второстепенные факторы мотивации. Теория и практика мотивации в современных условиях. Теория процесса мотивации. Теория ожидания. Теория равенства и справедливости. Компенсация и мотивация.

Виды и технологии организация труда персонала государственных организаций. Труд работников системы управления. Понятие, содержание и разновидности управляемческого труда. Формы и методы повышения эффективности труда персонала.

НОТ (НОУТ) как средство повышения производительности индивидуального труда работников аппарата управления. Основные направления НОТ.

Функциональные обязанности сотрудников. Сущность, значение и факторы, определяющие разделение труда и пределы специализации в государственном управлении. Разработка, формулирование и оценка функциональных обязанностей сотрудников. Типовые и индивидуальные функциональные обязанности. Нормативная регламентация функциональных обязанностей; перечни функциональных обязанностей и должностные инструкции, их содержание и структура. Должностные обязанности конкретных категорий сотрудников.

Организация личной работы персонала государственного управления. Предпосылки (условия) повышения эффективности личного труда работников. Личное планирование работников. Требования, предъявляемые к личным планам работы. Общее, особенное и взаимосвязь личных и общих планов работы. Учет и оценка личной работы персонала.

### **1.9 Семинарское занятие №9 (2 часа).**

**Тема:** «Проектирование организационных структур»

#### **1.9.1 Вопросы к занятию:**

1. Методы организационного проектирования.

2. Этапы организационного проектирования.

3. Оценка изменений организационной структуры.

#### **1.9.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Проектирование организационных систем - безусловно, социальное явление. Высокий динамизм изменений, происходящих в сфере общественных отношений, привел к возрастанию роли организационного фактора в современном индустриализованном мире, при прочих равных условиях повышающего эффективность функционирования создаваемых систем. Это придает особую важность проектированию организационных систем или методу формальной организации целостных систем. На современном этапе развития общества ни одна из форм целостных образований, будь то экономика, политика, образование, наука, культура и т. п., не в состоянии встроиться в существующие структуры без проектирования ее организационной системы. Иначе

говоря, любые нововведения структурного и процессного характера требуют предварительного проектирования их организации.

ПХС с централизованным и децентрализованным управлением. Можно выделить четыре подхода к решению задачи проектирования организационных структур: нормативно-функциональный, организационного моделирования, функционально-технологический и системно-целевой. *Нормативно-функциональный подход* (метод аналогий) основан на обобщении опыта управления передовыми СХС, применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в сходных условиях (цели, характер продукции, тип технологии и т. п.). То есть этот подход основан на методе аналогии и прототипов, на допущении, что высоким результатам деятельности обязательно соответствует рациональная организационная структура, но это не всегда так. Нормативно-функциональный подход, ориентирующийся на положительный опыт организации управления, не содержит собственно метода проектирования рациональной структуры управления. Он оправдан в силу общности принципов и методов управления. Применение типовых структур явилось первым шагом на пути внедрения принципов научно обоснованного построения организационных структур и способствовало унификации организационных структур управления в определенных отраслях экономики. До недавнего времени он имел наибольшее распространение и был положен в основу методических рекомендаций по построению организационных структур ПХС.

Однако в настоящее время значение нормативно-функционального подхода снижается. Причина этого заключается в том, что он ориентирован на типовую номенклатуру функций управления и структурных управленческих подразделений. В условиях значительного разнообразия видов организаций и конкретных условий их деятельности возможности этого подхода ограничены.

*Функционально-технологический подход* к построению организационных структур основан на рационализации потоков информации и технологии ее обработки. Для определения характеристик организационной структуры: численности управленческого персонала, количества уровней управления, степени централизации, структуризации и диапазона управления и др. -предлагается установить корреляционные зависимости этих характеристик от внутренних и внешних факторов.

## **1.10 Семинарское занятие №10 (4 часа).**

**Тема:** «Типы организационных структур»

### **1.10.1 Вопросы к занятию:**

1. Пирамидальные бюрократические структуры.
2. Многомерные структуры.
3. Дивизиональные структуры.
4. Адхократический тип организации.

### **1.10.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Различие форм и методов реализации принципов формирования организационных структур позволяет выделить несколько типов организационных структур, отвечающих условиям внешней и внутренней среды ПХС. Так, по уровню (степени) дифференциации и интеграции функций управления выделяются два класса структур:

- бюрократические, пирамидальные, основанные на централистском типе интеграции;
- адаптивные, многомерные, основанные на сочетании централистского и свободных типов интеграции.

Устойчивость и рационализм выступали приоритетными параметрами формирования бюрократических структур управления организациями уже в начале XX века. Концепция бюрократии, сформулированная тогда немецким социологом Максом Вебером, содержит следующие характеристики рациональной структуры:

- четкое разделение труда, что приводит к появлению высоко квалифицированных специалистов в каждой должности;

иерархичность уровней управления, при которой каждый нижестоящий уровень контролируется вышестоящим и подчиняется ему;

наличие взаимоувязанной системы обобщенных формальных правил и стандартов, обеспечивающей однородность выполнения сотрудниками их обязанностей и скоординированность различных задач;

формальная обезличенность выполнения официальными лицами должностных обязанностей;

- осуществление найма на работу в строгом соответствии с квалификационными требованиями; защищенность служащих от произвольных увольнений.

К пирамидальным бюрократическим структурам относятся линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная организационные структуры.