

Сюй Хань

студентка

**2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного
образования**

Московский педагогический государственный университет

Россия, г. Москва

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЖЕСТКОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И КОРРЕКТИРОВКА СТРАТЕГИИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация:

Для содействия устойчивому развитию предприятия необходимо поддерживать динамичный механизм координации между жесткостью организационной структуры предприятия и его развитием. Проанализированы связанные с этим вопросы жесткости организационной структуры предприятия и корректировки стратегии предприятия, и получена взаимосвязь взаимного влияния между ними.

Ключевые слова: Корпоративная организационная структура; стратегия

Sui Han

student

2 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Moscow pedagogical state university

Russia, Moscow

**THE STUDY OF THE RIGIDITY OF THE ORGANIZATIONAL
STRUCTURE OF THE ENTERPRISE AND THE ADJUSTMENT OF THE
ENTERPRISE STRATEGY**

Summary:

In order to promote the sustainable development of the enterprise, it is necessary to maintain a dynamic coordination mechanism between the rigidity of the organizational structure of the enterprise and its development. The related

issues of the rigidity of the organizational structure of the enterprise and the adjustment of the enterprise strategy are analyzed, and the relationship of mutual influence between them is obtained.

Keywords: Corporate organizational structure; strategy

1. жесткость организационной структуры предприятия и эффективность работы предприятия

Взаимосвязь между жесткостью организационной структуры предприятия и его эффективностью сложна. Когда организационной структуре предприятия не хватает жесткости, необходимо институционализировать и переработать организационную структуру предприятия, чтобы поддерживать умеренную жесткость; а когда организационная структура предприятия слишком жесткая, особенно когда предприятие находится в среде с высокой степенью неопределенности, это неизбежно повлияет на работу предприятия. корректировка стратегии предприятия¹.

1.1 Существует положительная корреляция между жесткостью организационной структуры предприятия и результатами его деятельности.

Компания Hannan & freeman, сторонник этой точки зрения на жесткость корпоративной организационной структуры, является ее представителем. Эта точка зрения гласит, что жесткость организационной структуры предприятия оказывает положительное и значительное влияние на результаты деятельности предприятия. В модели Ханнана и Фримена корпоративная эффективность представлена показателем выживаемости организации через определенный промежуток времени. Чем жестче организационная структура предприятия, тем ниже уровень смертности на предприятии.

1.2 Существует отрицательная корреляция между жесткостью организационной структуры предприятия и результатами его деятельности.

¹ Лю Донг, Новая теория микроэкономики, Нанкин: Издательство Нанкинского университета, 2000.

В настоящее время ученые, придерживающиеся этой точки зрения, составляют большинство. Ученые, придерживающиеся этой точки зрения, считают, что когда корпоративная эффективность выражается корпоративными финансовыми показателями или показателями функционального уровня, то чем жестче организационная структура предприятия, тем хуже результаты деятельности предприятия. Перспектива изучения жесткости организационной структуры предприятия в основном исходит из двух точек зрения: во-первых, жесткость организационной структуры предприятия определяется как "состояние, при котором продукты, методы ведения бизнеса и стратегии функционирования на рынке организации предприятия не могут своевременно адаптироваться к окружающей среде". образом" (Хедберг, Нистром и Старбрук, 1976; Хедберг, 1977) или как "организация предприятия своевременно приспосабливается к внешнему миру. Общее сопротивление и гистерезисный эффект корпоративной эволюции.

2 Теоретические исследования по корпоративной стратегической корректировке

Корректировка корпоративной стратегии является важным вопросом корпоративного стратегического управления. Согласно определению Ван де Вена и Пула², стратегическая корректировка означает адаптацию организации предприятия к изменениям во внешней среде. Формы, качество и состояние этой корректировки сильно отличаются от предыдущих. Эта корректировка является базовой моделью распределения корпоративных ресурсов внутри предприятия, и эта модель показывает, как предприятие может достичь своих целей.

Корректировка корпоративной стратегии включает в себя два аспекта: во-первых, изменение корпоративного стратегического содержания (content). Например, масштаб и направленность деятельности предприятия, распределение внутренних ресурсов предприятия, позиционирование

² Лю Донг, Новая теория микроэкономики, Нанкин: Издательство Нанкинского университета, 2000.

конкурентных преимуществ и координация стратегий. В связи с этим основное внимание уделяется факторам, влияющим на корпоративную стратегическую корректировку, и эффективности корпоративной стратегической корректировки.

3 Три уровня исследования корпоративной стратегической корректировки

Хотя изучение корректировки корпоративной стратегии и стратегии предприятия - это разные вопросы, они неотделимы друг от друга. Стратегическая корректировка в основном относится к изменениям в стратегическом содержании предприятия. Поэтому крайне важно классифицировать текущую корпоративную стратегию. Во многих современных отечественных исследованиях часто упоминаются типы стратегий, предложенные многими учеными, такие как три типа стратегий Портера, стратегии диверсификации и специализации. В 1962 году корпоративный историк Чандлер также предложил стратегии специализации, стратегии горизонтальной диверсификации, стратегии вертикальной интеграции, стратегии диверсификации, стратегии многонациональных компаний, и многие ученые предлагали различные типы стратегий, такие как стратегии управления персоналом и маркетинговые стратегии, но с какой точки зрения классифицируются эти стратегии? Существует ли единая система для интеграции этих классификаций? Есть ли какие-либо пересечения в классификации этих стратегий? Какую стратегию лучше классифицировать? На Западе решением этой проблемы является многослойная стратегия³.

3.1 Уровень компании.

Корректировка корпоративной стратегии на уровне компании в основном включает в себя две категории: выбирает ли компания специализированную или диверсифицированную стратегию, сохраняет ли компания существующие активы или продает их, осуществляет ли компания

³ Маленький Альфред д. Чандлер, "Видимая рука: революция в управлении американскими компаниями", Пекин: The Commercial Press, 1987.

слияния или поглощения и т.д. Это категории стратегических корректировок, рассматриваемых с точки зрения компании в целом.

3.2 Бизнес-уровень.

Румельт считает, что уровень бизнеса определяет стратегическую корректировку как определенные стратегические решения в рамках конкретного рынка. Включая определение цен на продукцию, вопросы качества продукции и т.д. Но Румельт по-прежнему не давал четкого объяснения стратегии на бизнес-уровне. В последнее время сложилось мнение, что корректировка корпоративной стратегии на бизнес-уровне заключается в рассмотрении бизнес-стратегии данного подразделения с точки зрения сбыта, и эта бизнес-стратегия в основном рассматривает проблему с точки зрения конкретных бизнес-операций. Если бизнес-стратегия, принятая этим подразделением, будет соответствующей, то эффективность работы этого подразделения будет высокой, доля рынка увеличится, а также увеличатся темпы роста продаж.

3.3 Функциональный уровень.

Некоторые ученые также называют стратегическую корректировку на операционном уровне стратегической корректировкой на функциональном уровне. Стратегическая корректировка на этом уровне относится к стратегической корректировке на уровне различных функциональных подразделений внутри бизнес-единицы. Все эти меры принимаются в рамках определенного функционального подразделения. Корректировки, которые происходят в этих функциональных подразделениях, называются стратегическими корректировками на функциональном или операционном уровне.

4 Исследование взаимосвязи между корпоративной организационной структурой и корпоративной стратегией

4.1 Влияние корпоративной стратегии на организационную структуру

Чандлер считает, что стратегия определяет структуру, а структура служит стратегии. Причина в том, что реализация корпоративных стратегий

требует поддержки в разработке организационной структуры. Он разделил стратегии на пять типов: стратегия специализации, стратегия горизонтальной диверсификации, стратегия вертикальной интеграции, транснациональная стратегия и стратегия диверсификации, и объяснил, что именно благодаря этим стратегиям американские семейные предприятия в начале 1840-х годов добились экономии за счет масштаба. Расширение. Каждая стратегия требует своей организационной структуры:

4.2 Влияние корпоративной организационной структуры на стратегию

На самом деле разработка организационной структуры служит реализации стратегии. С точки зрения реализации стратегии, стратегия определяет организационную структуру. Однако корпоративная стратегия включает в себя не только реализацию стратегии, но и ее формулировку. При разработке стратегий взаимосвязь может быть прямо противоположной, и организационная структура предприятия определяет корпоративную стратегию.

4.3 Взаимодействие между организацией и стратегией: компромиссный взгляд.

Многие ученые считают, что в современном мире традиционная взаимосвязь между стратегией и организацией заключается не в том, кто решает, чьи отношения, а в том, что отношения между ними следует рассматривать на равноправной основе. В статье Фарджуна (2002), опубликованной в журнале *Strategy Management Journal*, объясняется, что в динамичном мире стратегия и организационная структура влияют друг на друга. Следует обратить внимание на преодоление жесткости организационной структуры предприятия. Методы преодоления включают изменение роли сотрудников предприятия на предприятии, содействие обучению на предприятии и создание благоприятной среды для развития предприятия.

Литература:

1. Лю Донг, Новая теория микроэкономики, Нанкин: Издательство Нанкинского университета, 2000.
2. Дуэт "Среда", Чэнь Чжуанмин, Лу Минхун, "Принципы и методы менеджмента", Третье издание, Шанхай: Издательство университета Фудань, 1999.
3. Маленький Альфред д.Чандлер, "Видимая рука: революция в управлении американскими компаниями", Пекин: The Commercial Press, 1987.
4. Лю Хайцзянь, изменения в системе крупных предприятий в Соединенных Штатах и трансформация частных предприятий в нашей стране, Экономическая вертикаль и горизонталь, 2003 (10): 49-52.
5. Маленький Альфред д.Чандлер, "Экономия на масштабе предприятия": движущая сила промышленного капитализма, Пекин: China Social Sciences Press, 1999.
6. Маркс.Вебер, Пэн Цян, перевод Хуан Сяоцзина, Протестантская этика и дух капитализма, Сиань: Издательство педагогического университета Шэньси, 2002.
7. США" Стивен П. Роббинс, "Менеджмент", издательство Китайского университета Жэньминь, издание 1997 года
8. Пол С. Мейерс. Управление знаниями и организационный дизайн. Чжухай: Издательство Чжухай, 1998