

Линейный тип взаимосвязи предполагает наличие прямой должностной связи между руководителем и подчиненным. Считается, чем четче линия полномочий от высшего должностного лица в организации до каждого подчиненного, тем более эффективны процессы принятия решений и коммуникация в масштабах всей организации

ЛИНЕЙНАЯ ФОРМА

- ДОСТОИНСТВА**
 - стройная иерархия, единство руководства
 - простота и четкость построения взаимодействия, согласованные взаимосвязи
 - получение подчиненными непротиворечивых и взаимосвязанных между собой заданий и распоряжений
 - полная ответственность руководителя за результаты деятельности подчиненных ему подразделений
 - оперативность принятия решений
 - согласованность действий исполнителей на прямые указания вышестоящих руководителей
 - отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования
- НЕДОСТАТКИ**
 - отсутствие гибкости, что не позволяет решать задачи, обусловленные постоянно меняющимися условиями внешней среды
 - разные критерии оценки эффективности и качества работы подразделений и предприятия в целом
 - высокие требования к квалификации руководителя
 - чрезмерная информационная перегрузка руководителя, множественность контактов с подчиненными, вышестоящими и смежными звеньями

Руководитель в этих системах должен реализовать многочисленные функции, что предъявляет к его профессионализму особые требования. Подобный руководитель по сути функционален

Функциональная структура взаимосвязи предполагает иерархию полномочий при реализации в организации определенной функции

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ФОРМА

- ДОСТОИНСТВА**
 - высокая компетентность специалистов, отвечающих за осуществление конкретной функции
 - линейные руководители освобождены от необходимости владеть всеми вопросами управления производством
 - сокращается время прохождения информации по всем уровням управления
 - уменьшается нагрузка на руководителей высшего уровня
 - дифференцируется работа руководителей
- НЕДОСТАТКИ**
 - чрезмерная заинтересованность руководителей в реализации целей и задач «своих» подразделений
 - трудности в поддержании постоянных взаимосвязей (контактов) между различными функциональными подразделениями
 - снижение ответственности исполнителей за выполняемую работу, т.е. указания могут поступать от нескольких функциональных руководителей
 - нарушение принципа единоначалия, когда подчиненные не знают, как согласовать полученные указания и в какой последовательности их выполнять
 - существенные временные затраты на согласования распоряжений

В основе функциональной структуры управления лежит принцип полного распределения власти – выполнение указаний функционального уровня и передача его компетенции обязательно для подразделений

Имеет своего рода вспомогательное значение. В ее функции входит предоставление рекомендаций и советов, принятие же решения остается за линейным руководством. Основные организационные и психологические проблемы, характерные для данной формы соподчинения, состоят в присвоении штабными специалистами распорядительских функций в отношении линейных руководителей.

ШТАБНАЯ ФОРМА

- ДОСТОИНСТВА**
 - возможность привлечения квалифицированных специалистов, экспертов в конкретной области
 - компетентная подготовка управленческих решений
 - возможность осуществлять стратегическое планирование
 - освобождение линейных руководителей от чрезмерной нагрузки
 - недостаточно четкое распределение ответственности, т.е. лица, готовые решение, не участвуют в его выполнении
- НЕДОСТАТКИ**
 - сложность согласования производственных заданий и программ
 - тенденция к чрезмерной централизации управления
 - нарушение принципа единоначалия

Делегирование штабными подразделениями одной из управленческих функций, в частности, функций распорядительских, может, как правило, иметь нежелательные последствия из-за отсутствия психологических предпосылок у руководителей и специалистов линейных подразделений для активизации в отношении «чужаков», порой не являясь реализацией, или кажущихся менее актуальными, чем собственные планы. Если планы свисают и из исполнения сопровождается высокой ответственностью, то невозможность их реализации может сопровождаться либо вступлением в деятельность по дискредитации планов и попытками их скорректировать, либо попытками «свободить лицо» собственное или «чужое» подразделения за счет снижения ответственности. Таким образом, противоречия в сфере управленческого взаимодействия могут стать основой ухудшения психологического климата в организации, переживания сотрудниками штабного подразделения состояния неопределенности и оценке чужой ответственности затрачиваемых усилий, обесценивания собственной деятельности. Это становится предпосылкой снижения ответственности и уровня деловой активности

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ ЛИНЕЙНОЙ, ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ, ШТАБНОЙ ФОРМАХ СОПОДЧИНЕНИЯ