

худшую сторону качества образования. Причина этого кроется в возможности использовать потенциал интеграции в образовательной сфере, как и любом другом направлении деятельности человека, только при наличии равновесного положения системных элементов.

В процессе постановки задач по модернизации в стране системы образования и определения этапности ее реализации, требуется иметь четкое представление обо всех участниках процесса, чьи интересы затрагиваются реформированием (учащиеся, их семьи, педагогический состав, учебные заведения, социальные институты, отрасли национальной экономики, государство, общество). Еще один обязательный аспект реформирования – поддержание национальных социально-культурных традиций в образовательной сфере, в первую очередь за счет поддержки инициатив на региональном уровне.

Список использованных источников:

1. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования
<http://static.government.ru/media/files/GYRyAхоqmjgpAхer8PRuu2zMB9NBFAa9.pdf>
2. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС – 2017 – С.17
3. Моргунов Г. М. Социосинергетика и образование / Г.М. Моргунов. - М.: МЭИ - 2017. – С.15
4. Растимешин Д.А. Муниципальные автономные некоммерческие организации в образовании / Д. Растимешин. - М.: Агентство образовательного сотрудничества - 2017. – С.87
5. Федосеева Л.А. Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности в Российской Федерации // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 1

ОПТИМАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

А.С. Джур

Научный руководитель А.М. Исупов

Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

Существуют две точки зрения на модель организации государственных учреждений: впервой из них особое внимание уделяется нормативно-правовым актам, процедурам ведения документооборота, структурной организации, во второй – личностно-психологическим отношениям между

людьми. Отмечу, что нельзя выбрать только одну модель, организация будет лучше и качественнее работать при взаимодействии двух подходов.

Выделяют три системы государственно-организационных структур. Первая, линейная, – это простейшая бюрократическая структура. Общий вид представлен на рисунке 1.

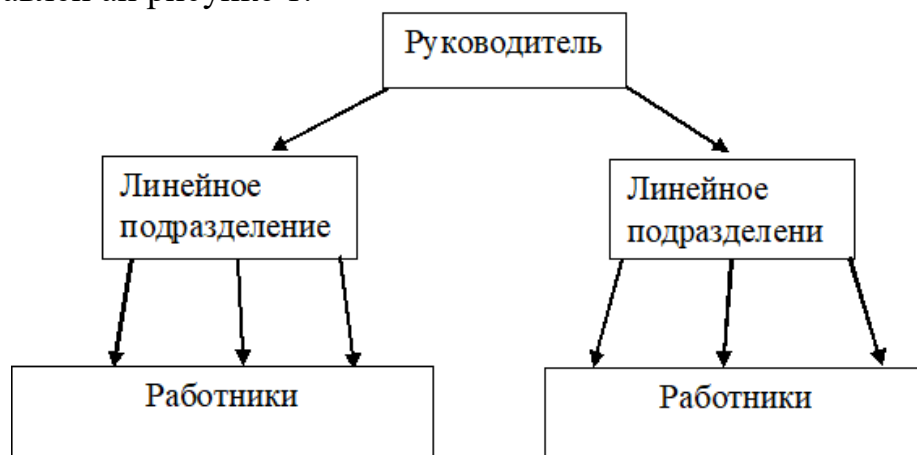


Рисунок 1 - Линейная структура.

Проанализировав данную схему, можно выделить её достоинства: чёткая иерархичность в управлении, быстрая реакция исполнителей на указания начальства, чётко отображены контролирующие и ответственные лица. Между тем, она имеет и свои недостатки: нет вектора развития в стратегическом планировании, отсутствие гибкости и приспособленности системы к изменениям внешней среды, большое число этажей управления, предрасположенность к волоките и перекладыванию ответственности. Можно отметить, что сегодня данная структура полезна только в условиях малых, зарождающихся организаций, для государственного управления не подходит, слишком много недостатков.

Вторая, функциональная – это конструкция, которая разделяет управленческие взаимодействия между различными структурами, линейными и функциональными, все элементы системы обязаны распределять и исполнять задачи между собой. Система имеет следующий вид (рисунок 2).

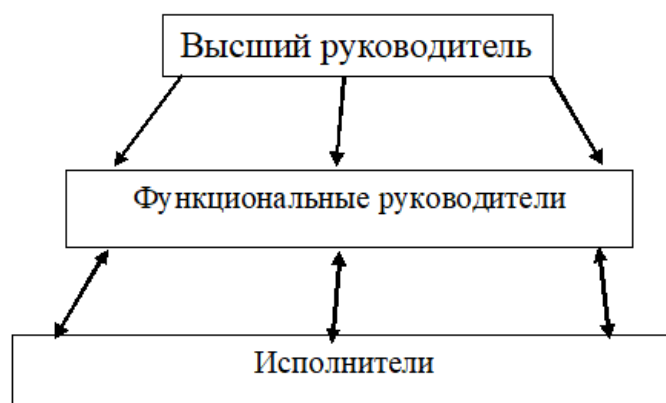


Рисунок 2 - Функциональная структура.

Рассмотрев схему, выделим положительные аспекты: конкретизация функций исполнителей всех уровней, высокая компетентность специалистов,

отсутствие схожих функций между работниками. К отрицательным аспектам можно отнести: подразделения нацелены на выполнение только своих задач (отсутствие сплочённости коллектива), заторможенность в принятии управленческих решений, сложность взаимодействия всех руководителей со всеми исполнителями и наоборот. Функциональная структура тоже не подходит для реализации на уровне законодательных, исполнительных и судебных органов РФ.

Третья, линейно-функциональная – это устройство, при котором есть специализированные штабы, которые не обладают самостоятельностью, но призваны выполнять задачи, руководство в данном случае помогает центральному управленцу и выполняет свои задачи, прописанные в нормативно-правовых актах. Данная система представляется так, как представлено на рисунке 3.

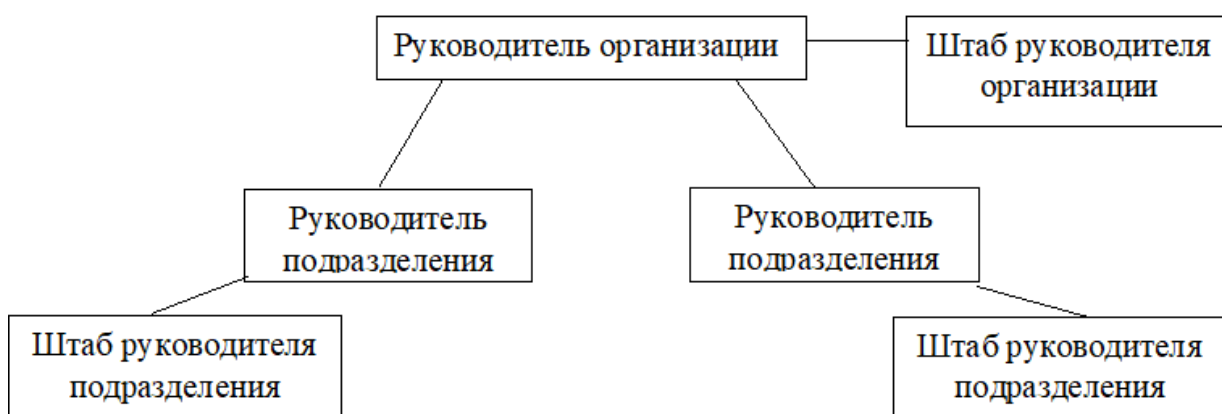


Рисунок 3 - Линейно-функциональная структура.

Остановимся на данной системе подробнее, так как именно она лежит в основе управления государственных и некоммерческих организаций. Она имеет свои преимущества:

- удобная в стратегическом планировании, так как есть определённые подразделения со своим функционалом;
- меньшая загруженность вышестоящих управленцев;
- наделение штабов частичными функциями руководства помогает органически структурировать систему.

Однако существуют и недостатки, которые она вбирает себя из линейной и функциональной систем. Выделим следующие:

- дублирование штабного функционала, поэтому утрачивается максимальная работоспособность и производительность;
- чрезмерная централизация управленческой деятельности;
- ответственность распределяется между всеми подразделениями, следовательно, нет определённого подконтрольного лица.

Линейно-функциональная структура больше всего используется в организации государственной власти. Ниже на рисунке 4 будет представлена организационная структура Управления Роскомнадзора по Самарской области.

Организационная структура Управления Роскомнадзора по Самарской области

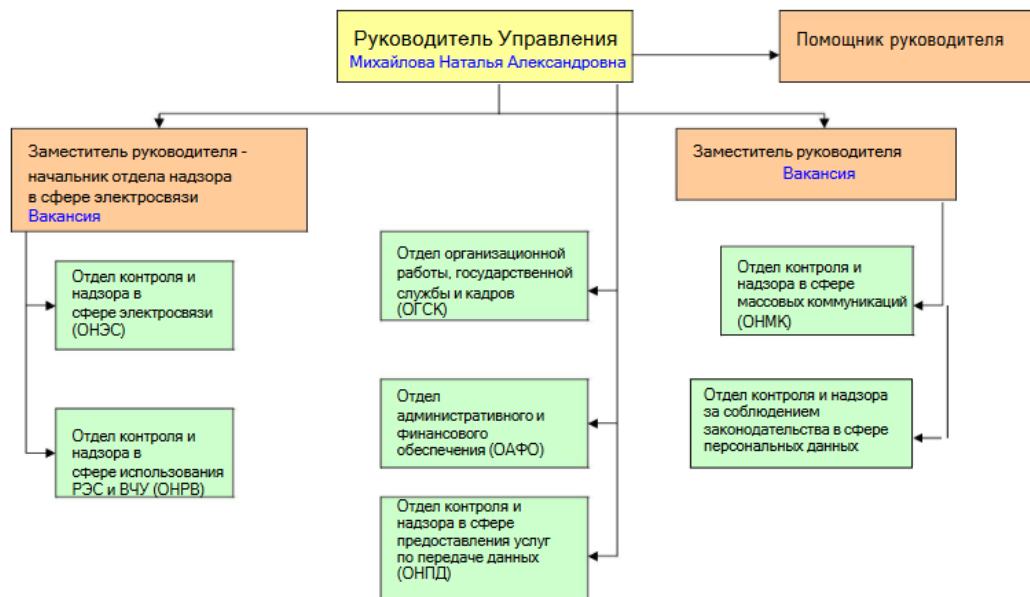


Рисунок 4 - Организационная структура Управления Роскомнадзора по Самарской области.

Как мы видим здесь полностью представлена линейно-функциональная структура. Она хорошо и качественно функционирует, но имеет свои недостатки, которые перечислялись выше. Для того чтобы улучшить её, по нашему мнению, необходимо предпринять следующее: во-первых, разграничить функционал подразделений, во-вторых, поставить ответственных лиц за конкретную работу, в-третьих, уменьшить сосредоточение управленческих полномочий в одних руках, в-четвёртых, сделать так, чтобы все работники могли приносить идеи по улучшению и реализовывать их, а не быть просто исполнителями.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать вывод, что линейно-функциональная структура всё ещё является наиболее оптимальной. Поскольку в настоящее время в организациях особое внимание уделяется развитию индивидуальных навыков работников, поэтому следует усовершенствовать данную структуру и внести в неё инновации, которые позволят по-новому упорядочить систему государственных органов. Работа в органах государственной власти поможет в большей мере реализоваться индивидам и с максимально раздробленным функционалом выполнять свою работу.

Список использованных источников

1. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71754598/>
2. Современная организация государственных учреждений России, Учебное пособие. В.П. Егоров, А.В. Слинков 2019 г. - <https://www.miit.ru/>
3. Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций - <https://63.rkn.gov.ru/>