

ساختار اجرایی موضوعی است که به ندرت توسط بیشتر افرادی که در یک موضع سازمانی کار می کنند مورد تفکر و ملاحظه قرار می گیرد. همه ما، هر روز سر کار می رویم، به محل های تعیین شده می رویم و کارهایمان را انجام می دهیم و به این فکر نمی کنیم که سازمان ما چگونه طراحی می شود.

هر چند، ساختار سازمانی برای یک شرکت و کارکنان آن عاملی ضروری است. افراد باید به دقت در مورد ساختار سازمانی شرکت هایی که برای آن کار می کنند یا شرکت هایی که قصد دارند در آنجا کار کنند، بیندیشند. در یک اجرای بلند مدت، ساختار سازمانی می تواند به عنوان اختلاف بین موقعیت و شکست برای یک شرکت، تعبیر شود و نیز همین موفقیت و شکست برای افرادی که آنجا کار می کنند.

هدف از این گزارش، آزمودن چالش هایی است که هر کمپانی با چنین ساختار سازمانی که احتمالاً همردیف با استراتژی کسب و کار قرار نمی گیرد، روبروست و بررسی و ملاحظه مزایا و دامهای تعدادی از گزینه های ساختار سازمانی که مربوط به موفقیت بلند مدت کارکنان و شرکت، می باشد.

عملکرد مدیریتی ضروری:

اولین مورد برای ملاحظه آن است که بیشتر افراد که در مورد مدیریت مطالعه و بررسی می کنند، می دانند که ساختار سازمانی یک جزء جدی و ضروری تمامی استراتژی های کسب و کار می باشد. دقیقاً به اهمیت طراحی، رهبری و کنترل سازمان این عامل مهم می باشد.

کنترل	رهبری	سازماندهی	طراحی
کنترل فعالیتها برای تضمین اینکه آن مطابق طرح و برنامه انجام شده اند	اداره کردن و انگیزه دادن و تحرک تمامی بخشهای مربوطه و حل ناسازگاری های و تضادها	تعیین نیازهای انجام گرفته ، چگونگی انجام و اینکه چه کی باید آن را انجام دهد	تعریف اهداف ایجاد استراتژی و توسعه زیر طرح ها برای هماهنگ کردن فعالیتها

سازماندهی، ماهیتاً، رفتاری است که یک کمپانی، طبق آن، منابع خود را به ویژه منابع انسانی اش را به کار می گیرد. چگونه می توانیم مشاغل را درون بخش ها سازماندهی کنیم. چگونه می توانیم به این سئوالات پاسخ دهیم: «چه کسی چه کاری انجام می دهد؟» و «چه کسی به چه کسی گزارش می دهد؟» (در زنجیره تقاضا)، در این بررسی، همچنین مواردی اشاره شده از اینکه چگونه تمامی این افراد و تمامی این وظایف در یک سازمان گسترده شده، هماهنگ می شوند، آمده است. ساختار سازمانی، چهارچوب و قالبی برای سئوالاتی از این دست و بیشتر، می باشد.