Организации и персонала  
диаграммы  
Бизнес, как правило,  
разделена на ряд отделений, каждое из которых отвечает за определенный  
диапазон работы (таких, как производство, Финансы, персонал, маркетинг). В  
структуры факультетов и кафедр, может быть показано в  
организационная Диаграмма. Это показывает, департаментов, как они связаны друг с  
других, и связи между ними.  
  
Организация диаграмм  
отличаются от графиков персонала. Это показывает, занимаемые должности лиц, их  
должности и, иногда, масштаб контроля. Диаграммы, таким образом, указывают  
как распределяется ответственность между разными индивидами, и кто  
ответственность перед кем.  
  
Несмотря на их  
преимущества, диаграммы имеют три серьезных ограничения.  
  
Объем работы  
участвовать в управлении большой бизнес, как правило, слишком много для топ-менеджеров  
чтобы справиться с совершенно самостоятельно. Это означает, что обязанности, полномочия  
и обязанности должны быть переданы "down the line", другим - т.е. к  
менеджмент среднего и первого звена. Это называется делегирование. Один  
искусство управления-это чтобы знать, к кому в частности задачи можно делегировать -  
а кому они не должны. Правильное делегирование означает, что распространение работы  
нагрузки. Это также означает, что конкретной задачи можно делегировать тем, кто  
специального опыта или квалификации, чтобы разобраться с ними. Однако, существует  
всегда риск, что лицо, задача делегируется окажется  
некомпетентные. Кроме того, существует риск, что если не будет правильной "отчетности  
обратно", старший менеджер не будет знать, что происходит.  
  
Планы бессмысленны  
если есть периодические проверки - контроль - на, что было достигнуто.  
Принимая во внимание, что планирование не безразлично будущее, управления связан с  
(непосредственные) прошлое. Проблемы могут возникнуть в любой момент в ходе реализации  
план. Кроме того, если для конкретной проверки составляется на них, они могут пойти  
незамеченным так долго, что они уже будет невозможно исправить. Элементы управления  
поэтому следует тщательно планировать так, чтобы они spot-light проблемы  
которые, вероятно, возникают. Кроме того, они должны происходить регулярно.  
  
Там  
несколько различных типов управления. Некоторые из них могут быть измерены в  
  
конкретные "количественной" точки зрения. С этим, в качестве фактического показателя, предложенного в  
план  
  
(часто известный как бюджетной или стандартная фигура) можно сравнить  
с  
  
рисунок на самом деле достигнуты. Например, плановое количество сырья  
  
ожидается, что вместе с его предполагаемой стоимости, можно сравнить  
  
с фактическое количество использованных и фактической себестоимости. Аналогично,   
"стандарт"  
  
(т.е. ожидаемый) ставок заработной платы и времени работы, как ожидается, может быть  
  
по сравнению с фактическим.