

# 5 Main Types of Organisation

According to different methods of distribution of authorities and responsibilities, the organisation are of following types: 1. Line or Scalar Organisation 2. Functional Organisation 3. Line and Staff Organisation 4. Line, Staff and Functional Organisation 5. Committee Organisation.

संगठन के 5 मुख्य प्रकार

अधिकारियों और जिम्मेदारियों के वितरण के विभिन्न तरीकों के अनुसार, संगठन निम्न प्रकार हैं: 1. रेखा या स्केलर संगठन 2. कार्यात्मक संगठन 3. रेखा और कर्मचारी संगठन 4. रेखा, कर्मचारी और कार्यात्मक संगठन 5. समिति संगठन।

संघटनेचे मुख्य 5 प्रकार

प्राधिकरण आणि जबाबदा .्यांच्या वितरणाच्या वेगवेगळ्या पद्धतीनुसार, संघटना खालील प्रकारांची आहे: 1. लाइन किंवा स्केलर ऑर्गनायझेशन 2. फंक्शनल ऑर्गनायझेशन 3. लाइन आणि स्टाफ ऑर्गनायझेशन 4. लाइन, स्टाफ आणि फंक्शनल ऑर्गनायझेशन 5. कमिटी ऑर्गनायझेशन.

## **Type # 1. Line or Scalar Organisation:**

This type of organisation is also known as departmental or military type of organisation.

In this type of organisation business activities are divided into three groups, namely finance and accounts, production and sales. Each of this department is sub-divided into certain self-contained departments, i.e., sections.

टाइप # 1. लाइन या स्केलर संगठन:

इस प्रकार के संगठन को विभागीय या सैन्य प्रकार के संगठन के रूप में भी जाना जाता है।

इस प्रकार के संगठन में व्यावसायिक गतिविधियों को तीन समूहों में विभाजित किया जाता है, अर्थात् वित्त और लेखा, उत्पादन और बिक्री। इस विभाग में से प्रत्येक को कुछ स्व-निहित विभागों, अर्थात्, वर्गों में विभाजित किया गया है।

प्रकार # 1. रेखा किंवा स्केलर संस्था:

या प्रकारची संघटना विभागीय किंवा लष्करी प्रकारची संस्था म्हणून देखील ओळखली जाते.

या प्रकारच्या संस्थेमध्ये व्यवसाय क्रियाकलाप वित्त आणि खाती, उत्पादन आणि बिक्री या तीन गटांमध्ये विभागले गेले आहेत. या विभागातील प्रत्येक विशिष्ट-स्वयं-विभागांमध्ये विभागलेला आहे, म्हणजे विभाग.

Each departmental head has sole control over his section and has full authority to select his labour, staff, purchase of raw materials, stores and to set the standards of output, etc. Foreman of each shop trains new men and supervises the quality of output.

In such a system superior exercises a direct authority over his subordinates who become entirely responsible for their performance to the commanding superior. No operation is under two bosses:

प्रत्येक विभागीय प्रमुख के पास अपने अनुभाग पर एकमात्र नियंत्रण होता है और उसे अपने श्रम, कर्मचारियों, कच्चे माल की खरीद, दुकानों का चयन करने और आउटपुट के मानक निर्धारित करने का पूर्ण अधिकार होता है, आदि प्रत्येक दुकान का फोरमैन नए पुरुषों को प्रशिक्षित करता है और आउटपुट की गुणवत्ता की निगरानी करता है।

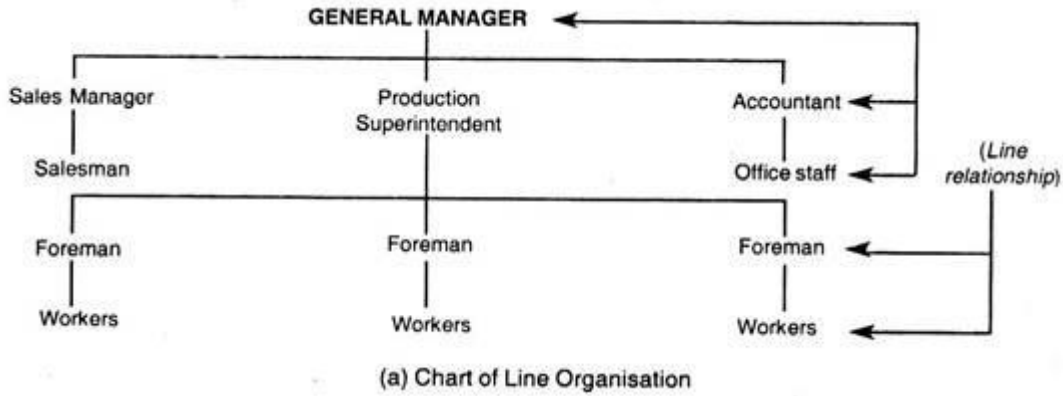
इस तरह की प्रणाली में श्रेष्ठ अपने अधीनस्थों पर सीधा अधिकार रखता है जो अपने प्रदर्शन के लिए पूरी तरह से जिम्मेदार हो जाता है। कोई ऑपरेशन दो मालिकों के अधीन नहीं है:

प्रत्येक विभागीय प्रमुखाचे त्याच्या विभागावर संपूर्ण नियंत्रण असते आणि त्याचे कामगार, कर्मचारी, कच्चा माल, स्टोअर खरेदी करणे आणि आउटपुटचे मानक निश्चित करणे इत्यादी पूर्ण

अधिकार आहेत. प्रत्येक दुकानातील फोरमॅन नवीन पुरुषांना प्रशिक्षण देते आणि आउटपुटची गुणवत्ता देखरेख करतात.

अशा प्रणालीमध्ये वरिष्ठ त्याच्या अधीनस्थांवर थेट अधिकार वापरतात जे त्यांच्या वरिष्ठ कार्यप्रदर्शनासाठी पूर्णपणे जबाबदार असतात. कोणतेही ऑपरेशन दोन मालकांच्या अधीन नाही:

**The following is the chart of line organisation:**



This is known as military type organisation, because in military discipline is of high order. Orders and instructions issued from the top have to be followed by the lowers. Similarly in this type of organisation, order of General Manager are to be carried out, without any say by subordinates and hence no chances of shifting of responsibility as in military and hence known as military type organisation.

इसे सैन्य प्रकार के संगठन के रूप में जाना जाता है, क्योंकि सैन्य अनुशासन उच्च क्रम का है। शीर्ष से जारी किए गए आदेशों और निर्देशों का पालन निम्नतर लोगों को करना पड़ता है। इसी प्रकार इस प्रकार के संगठन में, महाप्रबंधक के आदेश का पालन किया जाता है, बिना किसी अधीनस्थ द्वारा कहे और इसलिए सैन्य रूप में जिम्मेदारी के स्थानांतरण की कोई संभावना नहीं है और इसलिए इसे सैन्य प्रकार संगठन के रूप में जाना जाता है।

हे लष्करी प्रकारची संस्था म्हणून ओळखले जाते, कारण सैनिकी शिस्तीत उच्च क्रम असते. वरून जारी केलेल्या ऑर्डर आणि सूचना कमी पाळल्या पाहिजेत. त्याचप्रकारे या प्रकारच्या संघटनेमध्ये जनरल मॅनेजर यांचे आदेश लागू केले जावेत, अधीनस्थांनी कोणतेही म्हणणे न करता आणि म्हणूनच सैन्यदलाची जबाबदारी बदली होण्याची शक्यता नाही आणि म्हणूनच सैन्य प्रकारची संघटना म्हणून ओळखले जाते.

As in this organisation, the flow of authority moves from top to bottom in vertical lines, therefore, this is also called line or scalar organisation.

जैसा कि इस संगठन में, प्राधिकरण का प्रवाह ऊर्ध्वाधर रेखाओं में ऊपर से नीचे की ओर बढ़ता है, इसलिए, इसे लाइन या स्केलर संगठन भी कहा जाता है।

या संस्थेप्रमाणेच अधिकाराचा प्रवाह अनुलंब ओळींमध्ये वरपासून खालपर्यंत सरकतो, म्हणूनच याला लाइन किंवा स्केलर संस्था असेही म्हणतात.

### ***Advantages:***

1. A clear-cut division of authority and responsibility, hence no scope of shifting the responsibility.

2. Strong in discipline.

3. It permits quick decisions.

4. As responsibility of each individual is fixed, hence faults can be easily and quickly known.

5. Everybody from top to bottom remains busy like a machine and hence total cost of product will be less.

6. It is simple to understand.

7. Flexible and able to extend or contract.

लाभ:

1. अधिकार और जिम्मेदारी का स्पष्ट विभाजन, इसलिए जिम्मेदारी को स्थानांतरित करने की कोई गुंजाइश नहीं है।
2. अनुशासन में मजबूत।
3. यह त्वरित निर्णयों की अनुमति देता है।
4. जैसा कि प्रत्येक व्यक्ति की जिम्मेदारी तय की जाती है, इसलिए दोष आसानी से और जल्दी से जाना जा सकता है।
5. ऊपर से नीचे तक हर कोई मशीन की तरह व्यस्त रहता है और इसलिए उत्पाद की कुल लागत कम होगी।
6. यह समझना आसान है।
7. लचीला और विस्तार या अनुबंध करने में सक्षम।

फायदे:

१. प्राधिकरण आणि जबाबदा .्या यांचे स्पष्ट विभाजन, त्यामुळे जबाबदारी हलविण्याची संधी नाही.
2. शिस्तीत मजबूत.
3. हे द्रुत निर्णय घेण्यास परवानगी देते.
4. प्रत्येक व्यक्तीची जबाबदारी निश्चित केल्यामुळे दोष सहज व लवकर ओळखता येतात.
5. वरपासून खालपर्यंत प्रत्येकजण मशीनप्रमाणे व्यस्त राहतो आणि म्हणूनच उत्पादनाची एकूण किंमत कमी होईल.
6. हे समजणे सोपे आहे.
7. लवचिक आणि वाढविण्यात किंवा करार करण्यास सक्षम.

### ***Disadvantages:***

1. It requires different departmental heads to be expert in their respective functions, hence lack of specialisation.
2. Departmental heads are over-burdened with various routine jobs, hence no time for further expansion and planning.
3. Certain people become key points and they are loaded maximum with work.
4. Chances of accidents, wastage of material and labour are more because of insufficient knowledge of all the work by one man.

5. Chances of delay in reaching the orders of General Manager or any other departmental head upto the workers and, therefore, possibility of distortion, due to long channel.

6. Over-burdened foreman may not be able to give sufficient time for each job and will cause wastage and error.

7. It has no means of rewarding good workers.

नुकसान:

1. इसके लिए अलग-अलग विभागीय प्रमुखों को अपने कार्यों में निपुण होना आवश्यक है, इसलिए विशेषज्ञता की कमी है।
2. विभागीय प्रमुख विभिन्न दिनचर्या नौकरियों के साथ अधिक बोझ हैं, इसलिए आगे के विस्तार और योजना के लिए समय नहीं है।
3. कुछ लोग महत्वपूर्ण बिंदु बन जाते हैं और वे काम के साथ अधिकतम लोड होते हैं।
4. एक आदमी द्वारा सभी कार्यों के अपर्याप्त ज्ञान के कारण दुर्घटनाओं, सामग्री और श्रम का अपव्यय अधिक होता है।
5. महाप्रबंधक के आदेशों तक पहुँचने में देरी की संभावना या किसी अन्य प्रस्थानकर्ताओं के सिर पर कामगारों तक और इसलिए, लंबे चैनल के कारण विकृति की संभावना।
6. अधिक बोझ वाले फोरमैन प्रत्येक कार्य के लिए पर्याप्त समय देने में सक्षम नहीं हो सकते हैं और इससे अपव्यय और त्रुटि होगी।
7. इसके पास अच्छे कर्मचारियों को पुरस्कृत करने का कोई साधन नहीं है।

तोटे:

१. वेगवेगळ्या विभागीय प्रमुखांना आपापल्या कार्यात तज्ज्ञ असण्याची गरज आहे, म्हणूनच त्यांच्याकडे तज्ञता नाही
२. विभागप्रमुखांना विविध नियोक्यांच्या अधिकाराने जास्त त्रास होत आहे, त्यामुळे पुढील विस्तार आणि नियोजनासाठी वेळ लागत नाही.
3. काही लोक मुख्य बिंदू बनतात आणि ते कामावर जास्तीत जास्त लोड केले जातात.
4. अपघाताची शक्यता, वस्तूंचा आणि श्रमांचा अपव्यय होण्याची शक्यता जास्त असते कारण एका माणसाने केलेल्या सर्व कामांची अपुरी माहिती आहे.
5. जनरल मॅनेजर किंवा इतर कोणत्याही प्रस्थान प्रमुखांच्या आदेशापर्यंत कामगारांपर्यंत पोहोचण्यास उशीर होण्याची शक्यता आणि त्यामुळे लांबणीवर पडल्यामुळे विरूपण होण्याची शक्यता.

6. जास्त ओझे असलेले फोरमॅन कदाचित प्रत्येक कामासाठी पुरेसा वेळ देऊ शकणार नाही आणि यामुळे व्यर्थ आणि त्रुटी निर्माण होईल.

7. चांगल्या कामगारांना बक्षीस देण्याचे कोणतेही साधन नाही.

### ***Applications:***

1. Such organisations are suitable for factories of small and medium size, in which subordinate and operational staff is not too much.

2. Suitable for continuous process such as sugar, paper, oil refining, spinning and weaving industries etc.

3. Suitable where labour problems are not difficult to solve.

4. Suitable where automatic plants are used.

अनुप्रयोग:

1. ऐसे संगठन छोटे और मध्यम आकार के कारखानों के लिए उपयुक्त हैं, जिनमें अधीनस्थ और परिचालन कर्मचारी बहुत अधिक नहीं हैं।

2. निरंतर प्रक्रिया के लिए उपयुक्त जैसे कि चीनी, कागज, तेल शोधन, कताई और बुनाई उद्योग आदि।

3. उपयुक्त जहां श्रम समस्याओं को हल करना मुश्किल नहीं है।

4. उपयुक्त जहां स्वचालित पौधों का उपयोग किया जाता है।

अनुप्रयोग:

1. अशा संघटना लहान आणि मध्यम आकाराच्या कारखान्यांसाठी योग्य आहेत, ज्यामध्ये अधीनस्थ आणि कार्यरत कर्मचारी जास्त नाहीत.

२. साखर, कागद, तेल शुद्धीकरण, सूत आणि विणकाम उद्योग इत्यादी सतत प्रक्रियेसाठी योग्य.

3. मजूर समस्या सोडवणे कठीण नसल्यास योग्य.

4. स्वयंचलित वनस्पती जेथे वापरली जातात तेथे योग्य.

### **Type # 2. Functional Organisation:**

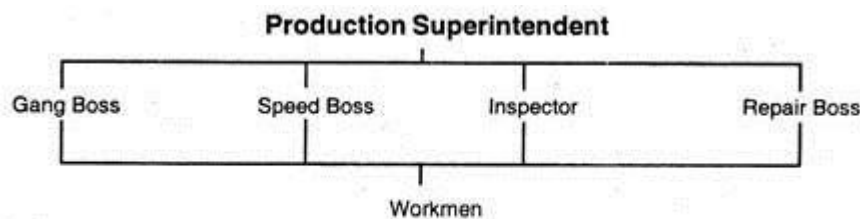
The difficulties in finding all round qualified man to be foreman in the line organisation are overcome with this type of organisation. He is replaced by various functionalised people.

प्रकार # 2. कार्यात्मक संगठन:

लाइन संगठन में सभी गोल योग्य आदमी को फोरमैन बनने में आने वाली कठिनाइयों को इस प्रकार के संगठन के साथ दूर किया जाता है। वह विभिन्न कार्यात्मक लोगों द्वारा प्रतिस्थापित किया जाता है।

प्रकार # 2. कार्यात्मक संस्था:

ओळ संघटनेत सर्वांगीण पात्र पुरुष शोधण्यात अडचणी या प्रकारच्या संघटनेवर मात करतात. त्याच्या जागी विविध कार्यशील लोक बदलले आहेत.



(b) Simplified Chart of Functional Organisation

This system is advantageous because each supervisor is specialised in a particular field and he attends to one factor in all the departments. Below is its layout:

In chart (b) these different bosses are just like foreman. In some factory, they are called foreman and in another factory they may be designated as gang boss, speed boss etc. Each boss goes to individual workman for instructing and guiding about his activity.

Chart (b) is a short and simplified form showing the structure of functional type of organisation, chart (c) shows the order of authority and the stages in the organisation.



यह प्रणाली लाभप्रद है क्योंकि प्रत्येक पर्यवेक्षक एक विशेष क्षेत्र में विशिष्ट है और वह सभी विभागों में एक कारक में भाग लेता है। नीचे इसका लेआउट है:

चार्ट (बी) में ये अलग-अलग बॉस फोरमैन की तरह हैं। कुछ कारखाने में, उन्हें फोरमैन कहा जाता है और एक अन्य कारखाने में उन्हें गिरोह मालिक, गति मालिक आदि के रूप में नामित किया जा सकता है। प्रत्येक मालिक अपनी गतिविधि के बारे में निर्देश देने और मार्गदर्शन करने के लिए व्यक्तिगत काम करने वाले के पास जाता है।

चार्ट (बी) एक छोटा और सरलीकृत रूप है जो कार्यात्मक प्रकार के संगठन की संरचना को दर्शाता है, चार्ट (सी) प्राधिकरण के आदेश और संगठन में चरणों को दर्शाता है।

ही प्रणाली फायदेशीर आहे कारण प्रत्येक पर्यवेक्षक एका विशिष्ट क्षेत्रात विशिष्ट आहे आणि तो सर्व विभागांमधील एका घटकाकडे जातो. खाली त्याचे लेआउट आहे:

चार्टमध्ये (बी) हे भिन्न बॉस फोरमैनसारखे असतात. काही कारखान्यात त्यांना फोरमैन म्हटले जाते आणि दुसऱ्या कारखान्यात त्यांना गॅंग बॉस, स्पीड बॉस इ. म्हणून नियुक्त केले जाऊ शकते. प्रत्येक बॉस आपल्या क्रियाकलाप शिकवण्यासाठी आणि मार्गदर्शन करण्यासाठी स्वतंत्र कामगारांकडे जातो.

चार्ट (बी) हा एक छोटा आणि सरलीकृत फॉर्म आहे जो ऑर्गनायझेशनच्या कार्यात्मक प्रकारची रचना दर्शवितो, चार्ट (सी) प्राधिकरणाची क्रमवारी दर्शवितो आणि संस्थेमधील टप्पे दर्शवितो.

In this, specialised people like chemists, purchasers, engineers, designers etc. are employed under the production superintendent and everybody is supposed to give his functionalised advice to all other foreman (bosses) and workers. Every foreman (boss) will go to individual worker for his related function.

इसमें रसायनविद, क्रेता, इंजीनियर, डिजाइनर आदि जैसे विशिष्ट लोग उत्पादन अधीक्षक के अधीन कार्यरत हैं और सभी को अन्य सभी फोरमैन (मालिकों) और श्रमिकों को अपना क्रियात्मक रूप देना चाहिए। प्रत्येक फोरमैन (बॉस) अपने संबंधित कार्य के लिए व्यक्तिगत कार्यकर्ता के पास जाएगा।

यामध्ये केमिस्ट, खरेदीदार, अभियंते, डिझाइनर इत्यादी विशिष्ट लोक उत्पादन अधीक्षकांतर्गत कार्यरत असतात आणि प्रत्येकाने आपली कार्यवाही इतर सर्व फोरमॅन (नोकरदार) आणि कामगारांना दिली पाहिजे. प्रत्येक फोरमॅन (बॉस) त्याच्या संबंधित कार्यासाठी स्वतंत्र कामगारांकडे जाईल.

This type of organisation is sometime called “Taylor’s organisation” as it was for the first time introduced by F.W.Taylor. Taylor said that the well qualified foreman required brain, education (special or technical knowledge), manual strength, tact, energy, honesty, judgment or common sense and good health.

He believed that a man with three of these qualities could be hired at any time. If four were required, it was necessary to secure a higher priced man. The man combining five of the qualities was hard to find and the one with six, seven or eight almost impossible to discover.

Therefore, Taylor employed functionalised bosses and as far as the workman was concerned, instead of coming in contact with the management at one point, only he was to receive his daily orders and help directly from eight different bosses. Four of these were located in the planning room and four in the shop as shown in chart (c).

इस प्रकार के संगठन को कभी-कभी "टेलर का संगठन" कहा जाता है क्योंकि यह पहली बार F.W.Taylor द्वारा शुरू किया गया था। टेलर ने कहा कि अच्छी तरह से योग्य फोरमैन को मस्तिष्क, शिक्षा (विशेष या तकनीकी ज्ञान), मैनुअल ताकत, चातुर्य, ऊर्जा, सम्मान, निर्णय या सामान्य ज्ञान और अच्छे स्वास्थ्य की आवश्यकता होती है।

उनका मानना था कि इनमें से तीन गुणों वाले व्यक्ति को किसी भी समय काम पर रखा जा सकता है। यदि चार आवश्यक थे, तो अधिक कीमत वाले व्यक्ति को सुरक्षित करना आवश्यक था। गुणों में से पांच का संयोजन करने वाले व्यक्ति को खोजना मुश्किल था और छह, सात या आठ के साथ लगभग असंभव था।

इसलिए, टेलर ने कार्यात्मक मालिकों को नियुक्त किया और जहां तक काम करने वाले का संबंध था, एक बिंदु पर प्रबंधन के संपर्क में आने के बजाय, केवल उसे अपने दैनिक आदेश प्राप्त करने और आठ अलग-अलग मालिकों से सीधे मदद करने का था। इनमें से चार नियोजन कक्ष में और चार दुकान में स्थित थे जैसा कि चार्ट (ग) में दिखाया गया है।

एफ.डब्ल्यू. टेलरने प्रथमच सादर केल्यामुळे या प्रकारच्या संस्थेस कधीकधी "टेलरची संस्था" म्हटले जाते. टेलर म्हणाले की योग्यरित्या काम करणा fore्या फोरमॅनला मेंदू, शिक्षण (विशेष किंवा तांत्रिक ज्ञान), मॅन्युअल सामर्थ्य, कौशल्य, ऊर्जा, प्रामाणिकपणा, न्यायनिवाडा किंवा सामान्य ज्ञान आणि चांगले आरोग्य आवश्यक आहे.

त्याचा असा विश्वास आहे की यापैकी तीन गुण असलेल्या माणसाला कधीही नोकरी दिली जाऊ शकते. जर चार लोकांची आवश्यकता असेल तर जास्त किंमतीच्या माणसाला सुरक्षित करणे आवश्यक होते. पाच गुणांची सांगड घालणारा माणूस शोधणे कठीण आणि सहा, सात किंवा आठ अशा एका गोष्टीस सापडणे अशक्य आहे.

म्हणूनच, टेलरने फंक्शनलाइज्ड बॉसना कामावर ठेवले आणि जोपर्यंत काम करणा man्या माणसाचा प्रश्न आहे, एका टप्प्यावर व्यवस्थापनाच्या संपर्कात येण्याऐवजी फक्त त्याला दररोजच्या ऑर्डर मिळाल्या आणि थेट आठ वेगवेगळ्या साहाय्यकांची मदत घ्यावी लागेल. यापैकी चार प्लॅटिंग रूममध्ये आणि चार दुकानात (चार्ट) सी प्रमाणे दर्शविलेले आहेत.

### **Advantages:**

1. Due to specialisation quality of work is better.
2. This system provides more specialised knowledge and guidance to individual workers through experts.
3. It helps mass production by standardisation and specialisation.
4. If any operation needs improvement, it can be improved even upto the last moment.
5. Considerable expansion of the factory is possible.
6. Since for every operation expert guidance is there, hence wastage of material will be minimum which will reduce prime cost.

7. Unnecessary overloading of responsibilities will not be there, as was in the case of line organisation.

8. No special knowledge of workers is required as the instructions are supplied by drawing and experts.

लाभ:

1. विशेषज्ञता के कारण काम की गुणवत्ता बेहतर होती है।
2. यह प्रणाली विशेषज्ञों के माध्यम से व्यक्तिगत श्रमिकों को अधिक विशिष्ट ज्ञान और मार्गदर्शन प्रदान करती है।
3. यह मानकीकरण और विशेषज्ञता द्वारा बड़े पैमाने पर उत्पादन में मदद करता है।
4. यदि किसी भी ऑपरेशन में सुधार की आवश्यकता है, तो उसे अंतिम क्षण तक भी सुधार किया जा सकता है।
5. कारखाने का उल्लेखनीय विस्तार संभव है।
6. चूंकि प्रत्येक ऑपरेशन के लिए विशेषज्ञ मार्गदर्शन होता है, इसलिए सामग्री का अपव्यय न्यूनतम होगा जो कि प्रमुख लागत को कम करेगा।
7. जिम्मेदारियों का अनावश्यक अतिभार नहीं होगा, जैसा कि लाइन संगठन के मामले में था।
8. कर्मचारियों की कोई विशेष जानकारी की आवश्यकता नहीं है क्योंकि निर्देश ड्रॉइंग और विशेषज्ञों द्वारा दिए जाते हैं।

फायदे:

1. विशिष्टतेमुळे कामाची गुणवत्ता अधिक चांगली आहे.
2. ही यंत्रणा तज्ञांद्वारे वैयक्तिक कामगारांना अधिक विशेष ज्ञान आणि मार्गदर्शन प्रदान करते.
3. हे प्रमाणिकरण आणि विशिष्टतेद्वारे मोठ्या प्रमाणात उत्पादनात मदत करते.

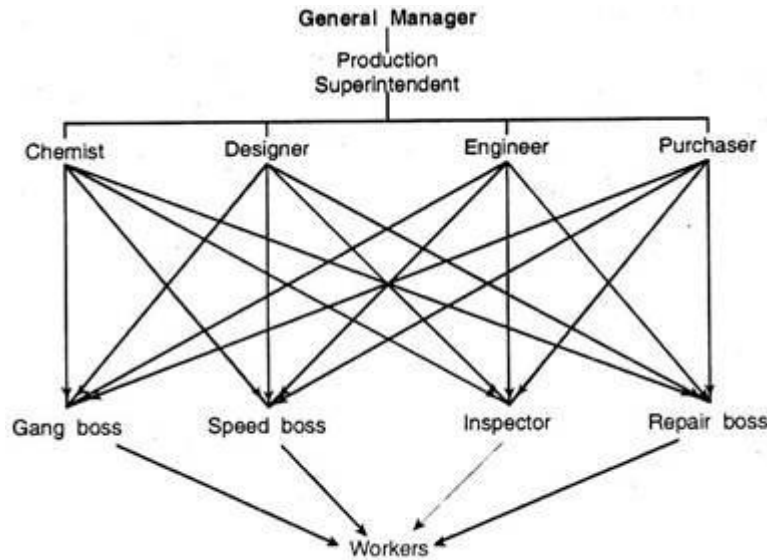
4. कोणत्याही ऑपरेशनमध्ये सुधारणा आवश्यक असल्यास शेवटच्या क्षणापर्यंतही ती सुधारली जाऊ शकते.

5. कारखान्याचा पुरेसा विस्तार शक्य आहे.

6. प्रत्येक ऑपरेशनसाठी तज्ज्ञांचे मार्गदर्शन असल्यामुळे साहित्याचा अपव्यय हा कमीत कमी असेल ज्यामुळे मुख्य किंमत कमी होईल.

7. जबाबदारीचे अनावश्यक ओव्हरलोडिंग तेथे होणार नाही, जसे लाइन संस्थेच्या बाबतीत होते.

8. कामगारांचे विशेष ज्ञान आवश्यक नाही कारण त्या सूचना रेखाचित्र आणि तज्ज्ञांनी पुरविल्या आहेत.



(c) Detailed Chart of Functional Organisation.

### **Disadvantages:**

1. It is complicated from control point of view as every functionalized expert feels himself to be superior than the other and there is no one-man control over the workers. Therefore, it makes discipline problem difficult to solve among lower level.

2. By employing high waged experts, the total cost of job may become high.

3. As line workers will not be using their skill, their initiative cannot be utilised.

4. Shifting of responsibility is possible.

5. The failure of any of the expert will largely affect the production because, if any expert tells wrong operation, there is no other body to correct him. This will result in large wastage of material.

6. Proper co-ordination of the work of different departments is required but it is difficult to maintain as everybody is working individually.

नुकसान:

1. यह नियंत्रण के दृष्टिकोण से जटिल है क्योंकि हर कार्यात्मक विशेषज्ञ खुद को दूसरे की तुलना में श्रेष्ठ मानता है और श्रमिकों पर कोई एक-आदमी का नियंत्रण नहीं है। इसलिए, यह निचले स्तर के बीच अनुशासन समस्या को हल करना मुश्किल बनाता है।
2. उच्च स्तर के विशेषज्ञों को नियुक्त करने से, नौकरी की कुल लागत अधिक हो सकती है।
3. जैसा कि लाइन कर्मचारी अपने कौशल का उपयोग नहीं करेंगे, उनकी पहल का उपयोग नहीं किया जा सकता है।
4. जिम्मेदारी का स्थानांतरण संभव है।
5. किसी भी विशेषज्ञ की विफलता काफी हद तक उत्पादन को प्रभावित करेगी, क्योंकि यदि कोई विशेषज्ञ गलत संचालन को बताता है, तो उसे ठीक करने के लिए कोई दूसरा शरीर नहीं है। इससे बड़े पैमाने पर सामग्री का अपव्यय होगा।
6. विभिन्न विभागों के काम का उचित समन्वय आवश्यक है लेकिन इसे बनाए रखना मुश्किल है क्योंकि हर व्यक्ति व्यक्तिगत रूप से काम कर रहा है।

तोटे:

१. प्रत्येक कार्यशील तज्ञ स्वतः ला इतरांपेक्षा श्रेष्ठ असल्याचे मानतो आणि कामगारांवर कोणत्याही माणसाचा ताबा नसतो. नियंत्रणाच्या दृष्टीकोनातून हे गुंतागुंतीचे आहे. म्हणूनच, शिस्त समस्येचे निराकरण निम्न स्तरामध्ये करणे कठीण करते.
२. उच्च वेतन असणार्या नितज्ञांना नियुक्त करून नोकरीची एकूण किंमत जास्त होऊ शकते.
३. लाइन कामगार त्यांचे कौशल्य वापरणार नाहीत म्हणून त्यांच्या पुढाकाराचा उपयोग करता येणार नाही.
४. जबाबदारी बदलणे शक्य आहे.
५. कोणत्याही तज्ञाच्या अपयशाचा मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनावर परिणाम होईल कारण, जर एखाद्या तज्ञाने चुकीचे ऑपरेशन सांगितले तर त्याला दुरुस्त करण्यासाठी इतर कोणतेही शरीर नाही. यामुळे मोठ्या प्रमाणात साहित्याचा अपव्यय होईल.
६. वेगवेगळ्या विभागांच्या कामांचे योग्य समन्वय आवश्यक आहे परंतु प्रत्येकजण स्वतंत्रपणे काम करत असल्याने राखणे अवघड आहे.

### **Application:**

In practice a pure functionalised system is rarely found. In fact, a factory where responsibilities are divided on a functional basis, line relationship may also exist. This is suitable for large manufacturing concerns which are capable of expansion in future.

आवेदन:

व्यवहार में एक शुद्ध कार्यात्मक प्रणाली शायद ही कभी मिलती है। वास्तव में, एक कारखाना जहां जिम्मेदारियों को कार्यात्मक आधार पर विभाजित किया जाता है, रेखा संबंध भी मौजूद हो सकता है। यह बड़ी विनिर्माण चिंताओं के लिए उपयुक्त है जो भविष्य में विस्तार में सक्षम हैं।

अर्ज:

सराव मध्ये एक शुद्ध कार्यात्मक प्रणाली फारच कमी आढळली आहे. खरं तर, कारखाना जिथे जबाबदार्या कार्यकारी आधारावर विभागल्या जातात, लाइन रिलेशन देखील असू शकते. भविष्यात विस्तार करण्यास सक्षम असलेल्या मोठ्या उत्पादनाच्या चिंतेसाठी हे योग्य आहे.

### **Type # 3. Line and Staff Organisation:**

In a firm of large size operating on big scale, managers cannot give careful attention to every part of management. They are unable to think and plan. They are busy with ordinary task of production and selling. Hence 'Some Staff is deputed to do other works like investigation, research, recording, planning and advising to managers.

Thus staff brings specialisation by assisting the line officers. The line maintains discipline and stability. Staff provides expert information and helps to improve the overall efficiency. Thus the staffs are 'thinkers' while lines are 'doers'.

A staff man usually controls one function of business of which he is an expert. Usually the staff has no administrative authority, but an expert in some phase of operation. He reports to the executive and gives the advice on the subject of his specialty.

प्रकार # 3. लाइन और कर्मचारी संगठन:

बड़े पैमाने पर बड़े आकार के संचालन में, प्रबंधक प्रबंधन के प्रत्येक भाग पर सावधानीपूर्वक ध्यान नहीं दे सकते हैं। वे सोचने और योजना बनाने में असमर्थ हैं। वे उत्पादन और बिक्री के साधारण कार्य में व्यस्त हैं। इसलिए like कुछ स्टाफ की जांच, अनुसंधान, रिकॉर्डिंग, योजना और प्रबंधकों को सलाह देने जैसे अन्य कार्यों को करने के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है।

इस प्रकार स्टाफ लाइन अधिकारियों की सहायता करके विशेषज्ञता लाता है। लाइन अनुशासन और स्थिरता बनाए रखती है। स्टाफ विशेषज्ञ जानकारी प्रदान करता है और समग्र दक्षता में सुधार करने में मदद करता है। इस प्रकार कर्मचारी ers विचारक 'हैं जबकि रेखाएँ' कर्ता 'हैं।

एक कर्मचारी आदमी आमतौर पर व्यवसाय के एक कार्य को नियंत्रित करता है, जिसमें वह एक विशेषज्ञ होता है। आमतौर पर कर्मचारियों के पास कोई प्रशासनिक अधिकार नहीं है, लेकिन ऑपरेशन के कुछ चरण में एक विशेषज्ञ। वह कार्यकारी को रिपोर्ट करता है और उसकी विशेषता के विषय पर सलाह देता है।



प्रकार # 3. लाइन आणि कर्मचारी संघटना:

मोठ्या प्रमाणात कार्य करणार्याचमोठ्या आकाराच्या फर्ममध्ये, व्यवस्थापक व्यवस्थापनाच्या प्रत्येक भागाकडे काळजीपूर्वक लक्ष देऊ शकत नाहीत. ते विचार करण्यास आणि योजना आखण्यात अक्षम आहेत. ते उत्पादन आणि विक्रीच्या सामान्य कामात व्यस्त आहेत. म्हणूनच 'काही कर्मचार्यांना अन्वेषण, संशोधन, रेकॉर्डिंग, नियोजन करणे आणि व्यवस्थापकांना सल्ला देणे यासारखी इतर कामे करण्यास नेमण्यात आले आहे.

अशा प्रकारे कर्मचारी अधिका-यांना सहाय्य करून विशेषज्ञता आणतात. रेखा शिस्त आणि स्थिरता राखते. कर्मचारी तज्ञांची माहिती प्रदान करतात आणि एकूण कार्यक्षमता सुधारण्यास मदत करतात. अशा प्रकारे कर्मचारी 'विचारवंत' असतात तर रेषा 'करणारे' असतात.

एक कर्मचारी माणूस सामान्यतः व्यवसायाचे एक कार्य नियंत्रित करतो ज्यापैकी तो एक विशेषज्ञ आहे. सहसा कर्मचार्यांची प्रशासकीय अधिकार नसतो, परंतु काही टप्प्यात काम करणारा तज्ञ असतो. तो कार्यकारिणीला अहवाल देतो आणि आपल्या खास विषयावर सल्ला देतो.

### ***Advantages:***

1. It is a planned specialised system.
2. Quality of product will be better.
3. Wastage will be less.
4. Expert knowledge is available.
5. Sufficient time is available to general manager for future planning and expansion.
6. Discipline problem is solved because of line relationship.

लाभ:

1. यह एक नियोजित विशेष प्रणाली है।
2. उत्पाद की गुणवत्ता बेहतर होगी।
3. अपव्यय कम होगा।

4. विशेषज्ञ ज्ञान उपलब्ध है।
5. भविष्य के नियोजन और विस्तार के लिए महाप्रबंधक के पास पर्याप्त समय उपलब्ध है।
6. रेखा संबंध के कारण अनुशासन समस्या का समाधान होता है।

फायदे:

1. ही एक नियोजित विशिष्ट प्रणाली आहे.
2. उत्पादनाची गुणवत्ता अधिक चांगली होईल.
3. वाया जाणे कमी होईल.
4. तज्ज्ञांचे ज्ञान उपलब्ध आहे.
5. भविष्यातील नियोजन व विस्तारासाठी सर्वव्यवस्थापकांना पुरेसा वेळ उपलब्ध आहे.
6. लाइन रिलेशनशिपमुळे शिस्तीची समस्या सोडविली जाते.

***Disadvantages:***

1. Sufficient expert knowledge and guidance is not available as compared with functional type.
2. Lack of responsibility among higher levels and hence the discipline as a whole will be poor.
3. The overhead cost of product may rise, because of high salaried staff.
4. The slackness of any section or department will largely affect whole working.

नुकसान:

1. कार्यात्मक प्रकार की तुलना में पर्याप्त विशेषज्ञ ज्ञान और मार्गदर्शन उपलब्ध नहीं है।
2. उच्च स्तर के बीच जिम्मेदारी का अभाव और इसलिए एक पूरे के रूप में अनुशासन खराब होगा।
3. उच्च वेतनभोगी कर्मचारियों के कारण उत्पाद की ओवरहेड लागत बढ़ सकती है।
4. किसी भी विभाग या विभाग की सुस्ती मोटे तौर पर पूरे कामकाज को प्रभावित करेगी।

तोटे:

1. कार्यात्मक प्रकाराच्या तुलनेत पुरेसे तज्ञ ज्ञान आणि मार्गदर्शन उपलब्ध नाही.
2. उच्च स्तरावरील जबाबदारीचा अभाव आणि म्हणूनच संपूर्ण शिस्त कमी असेल.
3. उच्च पगाराच्या कर्मचा .्यांमुळे उत्पादनाची ओव्हरहेड किंमत वाढू शकते.
4. कोणत्याही विभाग किंवा विभागातील उस्तराचा परिणाम संपूर्ण कामकाजावर होईल.

### ***Application:***

Now-a-days this type of organisation is preferred for medium and large scale industries, depending upon internal structure, nature of productive activities and span of business area. It is applied in automobile industries and other intermittent nature of industries.

आवेदन:

आंतरिक संरचना, उत्पादक गतिविधियों की प्रकृति और व्यावसायिक क्षेत्र की अवधि के आधार पर, अब इस प्रकार के संगठन को मध्यम और बड़े पैमाने के उद्योगों के लिए पसंद किया जाता है। यह ऑटोमोबाइल उद्योगों और उद्योगों के अन्य आंतरायिक प्रकृति में लागू किया जाता है।

अर्ज:

अंतर्गत रचना, उत्पादक उपक्रमांचे स्वरूप आणि व्यवसाय क्षेत्राच्या आधारे मध्यम आणि मोठ्या उद्योगांसाठी आता-या काळात या प्रकारच्या संघटनेस प्राधान्य दिले जाते. ऑटोमोबाईल उद्योगांमध्ये आणि उद्योगांच्या इतर मधूनमधून निसर्गावर हे लागू केले जाते.

### **Type # 3. Line and Staff Organisation:**

The line organisation gradually developed to shape as the line and staff organisation; Taylor's functional organisation hastened its development. As the industry grew in size and complexity, the line executives could not perform properly all other functions (besides looking after production) such as R & D, planning, distribution, legal, public relations, etc. This necessitated the employing of special executives to assist line executives and they were known as staff as they were recruited to perform staff or specialist functions.

प्रकार # 3. लाइन और कर्मचारी संगठन:

रेखा संगठन धीरे-धीरे रेखा और कर्मचारी संगठन के रूप में विकसित हुआ; टेलर के कार्यात्मक संगठन ने अपना विकास तेज कर दिया। जैसे-जैसे उद्योग आकार और जटिलता में बढ़ता गया, रेखा के अधिकारी अन्य सभी कार्यों (उत्पादन की देखभाल के अलावा) जैसे कि R & D, योजना, वितरण, कानूनी, सार्वजनिक संबंध आदि का ठीक से प्रदर्शन नहीं कर सके, इसके लिए विशेष अधिकारियों के नियोजन की आवश्यकता थी। सहायक लाइन के निष्पादन और उन्हें कर्मचारियों के रूप में जाना जाता था क्योंकि वे कर्मचारियों या विशेषज्ञ कार्यों को करने के लिए भर्ती किए गए थे।

प्रकार # 3. लाइन आणि कर्मचारी संघटना:

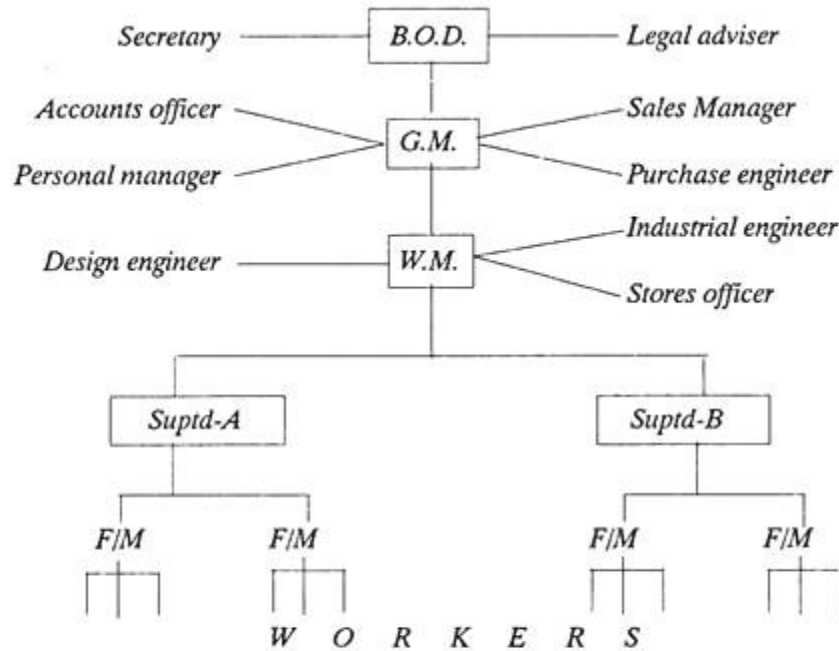
लाइन संघटना हळूहळू लाइन आणि कर्मचारी संघटनेच्या रूपात विकसित झाली; टेलरच्या कार्यात्मक संस्थेने त्याच्या विकासास वेग वाढविला आहे. उद्योग आकार व गुंतागुंत वाढत असताना, आर अँड डी, नियोजन, वितरण, कायदेशीर, जनसंपर्क इ. सारख्या इतर सर्व कार्यों (उत्पादन पाहण्याव्यतिरिक्त) कार्यकारी अधिकारी योग्यप्रकारे पार पाडू शकले नाहीत. यासाठी विशेष कार्यकारी अधिकारी त्यांना नियुक्त करण्याची गरज भासली. सहाय्य रेखा कार्यकारी अधिकारी आणि कर्मचारी किंवा तज्ञांची कार्यों करण्यासाठी त्यांची नेमणूक केल्यामुळे ते कर्मचारी म्हणून परिचित होते.

The line executives retain supervisory authority and control over the work of their subordinates whereas the staff executives relieve line

executives of certain specialised work and advise them on matters referred to them. The final decision whether to accept and implement the recommendations of the staff executive remain in the hands of the line executive. Fig. 3.7 shows a line and staff organisation. The line executives are marked vertically whereas staff executives are placed horizontally.

लाइन के अधिकारी पर्यवेक्षी प्राधिकरण और अपने अधीनस्थों के काम पर नियंत्रण रखते हैं जबकि कर्मचारी अधिकारी कुछ विशेष कार्य के लाइन अधिकारियों को राहत देते हैं और उन्हें संदर्भित मामलों पर सलाह देते हैं। अंतिम निर्णय चाहे कार्यपालिका की सिफारिशों को स्वीकार करने और लागू करने के लिए लाइन कार्यकारी के हाथों में रहे। लाइन के अधिकारियों को लंबवत रूप से चिह्नित किया जाता है जबकि कर्मचारियों के अधिकारियों को क्षैतिज रूप से रखा जाता है।

लाइन कार्यकारी अधिकारी त्यांच्या अधीनस्थांच्या कामावर पर्यवेक्षी अधिकार आणि नियंत्रण ठेवतात तर कर्मचारी कार्यकारी अधिकारी काही विशिष्ट कामांतील लाइन एक्झिक्युटिव्हना मुक्त करतात आणि त्यांना संबंधित बाबींवर सल्ला देतात. स्टाफ एक्झिक्युटिव्हच्या शिफारशी स्वीकाराव्यात व कार्यान्वित कराव्यात की नाही याबाबत अंतिम निर्णय लाइन कार्यकारिणीच्या ताब्यात आहे. लाइन एक्झिक्युटिव्हज अनुलंब चिन्हांकित आहेत तर स्टाफ एक्झिक्युटिव्ह आडवे ठेवलेले आहेत.



B.O.D. : Board of Directors

G.M. : General Manager

W.M. : Works Manager

Suptd. : Superintendent

F/M : Foreman

Fig. 3.7. Line and staff organisation.

A variation of line and staff organisation is Line and Functional Organisation in which the staff or specialist executive has full authority (i.e., a higher degree of authority than in a line and staff organisation) over his particular function which may be inspection, work study, purchasing, employment, etc.

लाइन और कर्मचारी संगठन की एक भिन्नता है लाइन और फंक्शनल संगठन जिसमें कर्मचारियों या विशेषज्ञ कार्यकारी को पूर्ण अधिकार होता है (यानी, एक लाइन और स्टाफ संगठन की तुलना में प्राधिकरण का उच्च स्तर) जो अपने विशेष कार्य पर निरीक्षण, कार्य अध्ययन, कर सकते हैं, खरीद, रोजगार, आदि।

लाइन आणि स्टाफ ऑर्गनायझेशनचे रूपांतर म्हणजे लाइन आणि फंक्शनल ऑर्गनायझेशन ज्यामध्ये कर्मचारी किंवा विशेषज्ञ कार्यकारी अधिकारी त्याच्या विशिष्ट कार्यावर तपासणी, कार्य अभ्यास, यावर पूर्ण अधिकार (म्हणजेच लाइन आणि कर्मचारी संघटनेपेक्षा उच्च पदवी) असतात. खरेदी, रोजगार इ.

### Advantages of Line and Staff Organisation:

1. Expert advice from specialist staff executives can be made use of.

2. Line executives are relieved of some of their loads and are thus able to devote more attention towards production.

3. Less wastage of material, man and machine hours.

4. Quality of product is improved.

5. There is no confusion as exists in functional organisation.

6. Line and staff organisation possesses practically all the advantages of both the line and functional organisations.

लाइन और स्टाफ संगठन के लाभ:

1. विशेषज्ञ स्टाफ अधिकारियों से विशेषज्ञ सलाह का उपयोग किया जा सकता है।
2. लाइन के अधिकारी अपने कुछ भारों से मुक्त हो जाते हैं और इस प्रकार उत्पादन की ओर अधिक ध्यान दे पाते हैं।
3. सामग्री, आदमी और मशीन के घंटों का कम अपव्यय।
4. उत्पाद की गुणवत्ता में सुधार हुआ है।
5. कार्यात्मक संगठन में मौजूद कोई भ्रम नहीं है।
6. लाइन और स्टाफ संगठन के पास लाइन और कार्यात्मक संगठनों दोनों के व्यावहारिक रूप से सभी फायदे हैं।

लाइन आणि कर्मचारी संघटनेचे फायदे:

१. विशेषज्ञ स्टाफ एक्झिक्युटिव्हच्या तज्ञांच्या सल्ल्याचा वापर केला जाऊ शकतो.
२. लाइन कार्यकारी अधिका-यांना त्यांच्यातील काही भारातून मुक्त केले जाते आणि त्यामुळे ते उत्पादनाकडे अधिक लक्ष वेधतात.
3. साहित्य, मनुष्य आणि यंत्राच्या वेळेचा कमी अपव्यय.
4. उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारली आहे.
5. कार्यशील संस्थेत अस्तित्वात असलेला कोणताही गोंधळ नाही.

6. लाइन आणि स्टाफ ऑर्गनायझेशनकडे लाइन आणि फंक्शनल दोन्ही संस्थांचे व्यावहारिकरित्या सर्व फायदे आहेत.

### **Disadvantages:**

1. Product cost will increase because of high salaries of staff executives.

2. At times the staff department may infringe upon the rights and responsibilities of the line organisation, thus weakening the line organisation when its (i.e., staff department's) true function is to strengthen this organisation.

3. Line and staff organisation may get confusion in case functions are not clear.

4. Frictions and jealousies if developed between line and staff executives may cause harm to the enterprise.

5. Line executives if they start depending too much on staff executives may lose their initiative, drive and ingenuity.

नुकसान:

1. कर्मचारी अधिकारियों के उच्च वेतन के कारण उत्पाद लागत में वृद्धि होगी।
2. कभी-कभी कर्मचारी विभाग लाइन संगठन के अधिकारों और जिम्मेदारियों का उल्लंघन कर सकता है, इस प्रकार जब यह (यानी, कर्मचारी विभाग का) सही कार्य इस संगठन को मजबूत करने के लिए लाइन संगठन को कमजोर कर रहा है।
3. मामले के कार्य स्पष्ट नहीं होने पर लाइन और कर्मचारी संगठन को भ्रम हो सकता है।
4. यदि लाइन और कर्मचारियों के अधिकारियों के बीच विकसित होने पर घर्षण और ईर्ष्या उद्यम को नुकसान पहुंचा सकती है।
5. लाइन के अधिकारी यदि वे कर्मचारियों के अधिकारियों के आधार पर बहुत अधिक शुरू करते हैं, तो वे अपनी पहल, ड्राइव और सरलता खो सकते हैं।

तोटे:



1. स्टाफ एक्झिक्युटिव्हच्या जास्त पगारामुळे उत्पादनाची किंमत वाढेल.
2. कधीकधी कर्मचारी विभाग लाइन संस्थेच्या हक्क आणि जबाबदा .्या यांचे उल्लंघन करू शकते, ज्यामुळे जेव्हा (म्हणजे, कर्मचारी विभागाचे) खरे कार्य या संस्थेला बळकट करायचे असेल तेव्हा लाइन संस्था कमजोर करते.
3. कार्ये स्पष्ट नसल्यास लाईन आणि कर्मचारी संघटनेला गोंधळ होऊ शकतो.
4. लाइन आणि स्टाफ एक्झिक्युटिव्ह यांच्यात विकसित झाल्यास घर्षण आणि मत्सर यामुळे एंटरप्राइझचे नुकसान होऊ शकते.
5. लाइन कार्यकारी अधिकारी जर कर्मचार्यांवर जास्त अवलंबून राहू लागले तर त्यांचा पुढाकार, ड्राईव्ह आणि चातुर्य कमी होईल.

### **Application:**

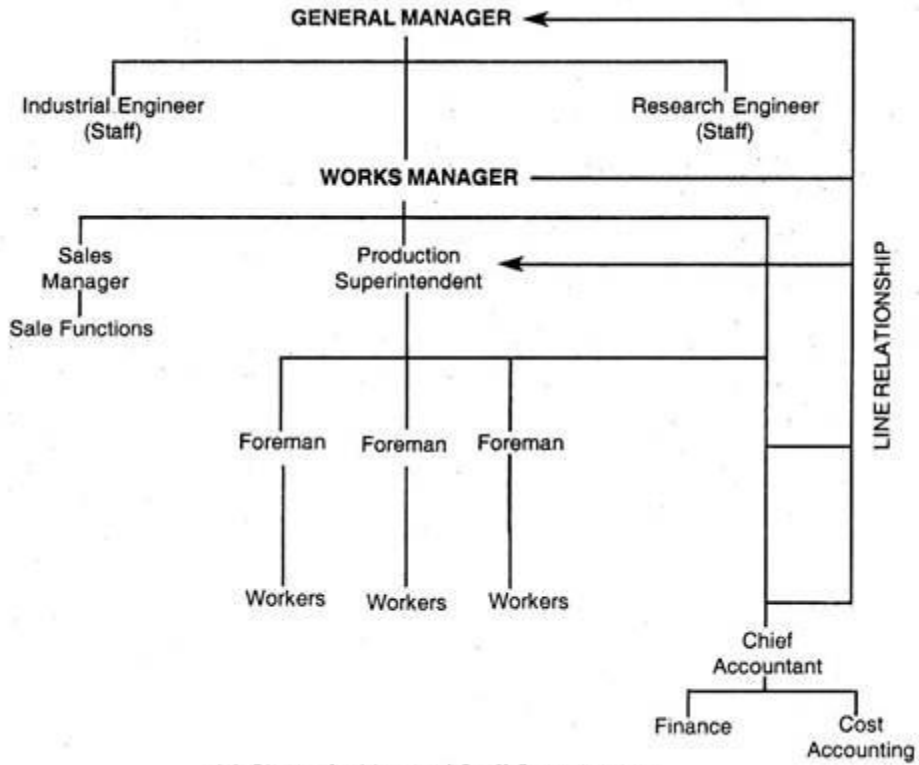
**Line and staff organisation is very common among the medium and larger enterprises.**

आवेदन:

मध्यम और बड़े उद्यमों के बीच लाइन और कर्मचारी संगठन बहुत आम है।

अर्ज:

मध्यम आणि मोठ्या उद्योगांमध्ये लाइन आणि स्टाफ संस्था खूप सामान्य आहे.



(d) Chart of a Line and Staff Organisation.

=====kg=====