

УДК: 338.24

*Елкина В.Н., кандидат экономических наук
доцент кафедры «Экономики, менеджмента, маркетинга»
Омский государственный педагогический университет*

*Россия, г. Омск
Коберштейн Е. А.
студент*

*4 курс, факультет «Высшая бизнес-школа»
Омский государственный педагогический университет
Россия, г. Омск*

*Elkina V. N. candidate of economic Sciences, associate Professor
associate Professor of " Economics, management, marketing»*

*Omsk state pedagogical University
Russia, Omsk
Koberstein E. A.
student*

4th year, faculty " Higher business school»

*Omsk state pedagogical University
Russia, Omsk*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Заключается в выявлении организационных структур, их детальном разборе и анализе, а также суждений об их применимости в современных организациях.

Ключевые слова. Организация. Структура. Персонал. Управление. Руководитель. Сотрудник.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SERVICE

Annotation: Is to identify organizational structures, their detailed analysis and analysis, as well as judgments about their applicability in modern organizations.

Keyword. Organization. Structure. Staff. Management. Director. Employee.

Проблема заключается в грамотном выборе структуры управления персоналом в зависимости от целей организации, административного аппарата и уровня квалификации сотрудников. Для этого была представлена классификация таких организационных структур. Их несколько. Учитывается, что каждая организация по-своему функционирует и принцип работы у каждой уникален. Все они разные, но, однако, каждая объединена по какому-либо общему признаку и, исходя из этого признака, можно выбрать и определить подходящую структуру управления. В конечном счёте создание данной квалификации позволило определиться с распределением ролей и передачей полномочий в случае необходимости.

В современных реалиях существует огромное количество различных организаций со своими уникальными структурными связями, аппаратом управления и другими характеристиками. В попытках обеспечить наиболее качественное, рациональное и оптимальное выполнение поставленных задач и достичь намеченных планов, каждое предприятие выбирает схему взаимодействия руководителей и подчинённых в зависимости от степени авторитарности, необходимости контроля и квалификации специалистов. Каждая структура по своему актуальна и заслуживает отдельного внимания. В вопросах актуальности и необходимости таких структур мы и постараемся разобраться.

С далёких времён главной целью любой организации, фирмы или предприятия было получение прибыли, эффективное функционирование. Для достижения этого требовалось иметь дружный, слаженный и профессиональный коллектив работников, которые бы точно знали, что от них требуется и грамотно выполняли это. К тому же, для координации работы необходим административный аппарат, который бы следил за ходом выполнения работ и вносил необходимые корректировки. В зависимости от предприятия и стиля его работы, была предложена классификация структур управления.

Первая, самая понятная и простая структура, это линейная организационная структура. Она предполагает, что между руководителем (генеральным директором) и обычным работником, есть связь. В этом случае подчинённые должны выполнять поручения руководителя, а, впоследствии, отчитываться перед ним. Такого типа структура распространена в организациях с небольшим кадровым резервом, где нет огромного количества сотрудников и руководитель спокойно контролирует деятельность своих подчинённых. Однако в крупномасштабных организациях такой метод не будет эффективным. Учитывая всё более увеличивающиеся размеры предприятий, и, соответственно, всё больший количественный состав работников, можно предположить, что вскоре этот метод не будет востребован так, как раньше.

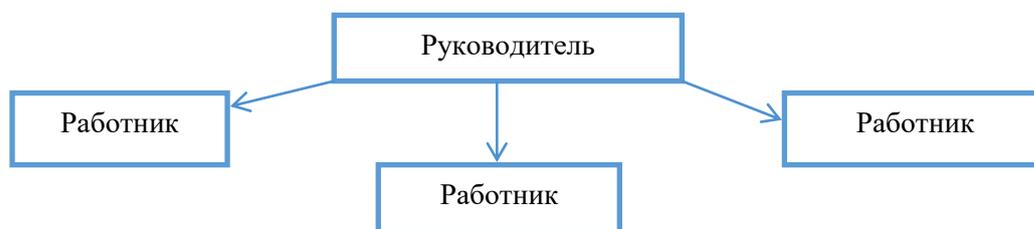


Рис. 1. Линейная организационная структура

Если говорить о функциональной структуре, то она предполагает разделение всех полномочий и объединение в одну команду сотрудников, на которых возложена миссия выполнения приблизительно одинаковых функций. В этих случаях дела компании могут идти успешнее за счёт быстрого ведения дел, распределения обязанностей, а также возможностей помогать друг другу и обмениваться опытом. Более того, при таком подходе освобождается свободное время руководителя, которое он бы потратил на решение вопросов и контроль в предыдущем случае. И будущее такого метода представляется более реалистично.

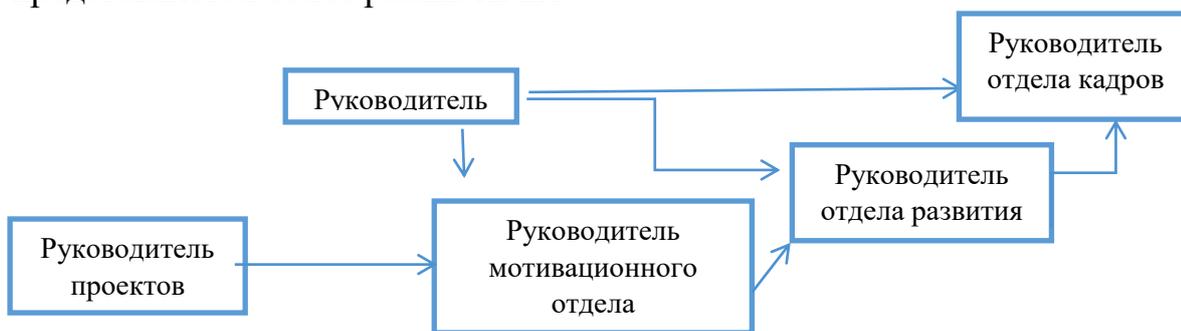


Рис. 2 Функциональная структура

Самой сложной по праву считается многофункциональная организационная структура управления. Такая структура отличается широким набором команды, занимающейся управлением. Сложное взаимодействие схематично можно представить матрицей, поскольку суть управления заключается в вертикальном и горизонтальном взаимодействии.

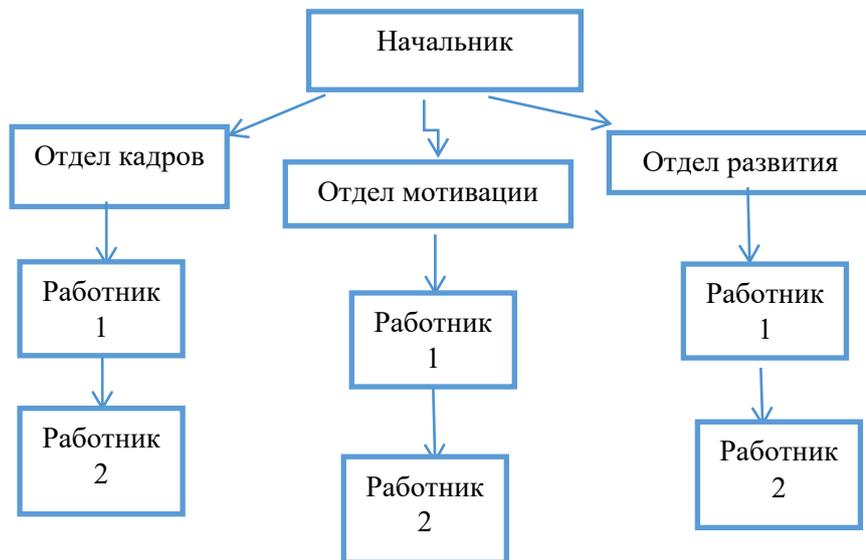


Рис. 3. Многофункциональная организационная структура

В принципе, вопросы обсуждаться могут и по предыдущей схеме (через функциональные отделы). Чтобы решать возникающие вопросы, могут быть сформированы специальные группы и создаваться специальные проекты. Учитывая использование современных инновационных подходов в управлении, такая структура может вытеснить другие в силу своей практичности и универсальности. Кроме того, она способствует развитию профессиональных качеств сотрудников и иногда могут возникать затруднения из-за ограниченных возможностей использования в силу отсутствия подготовленных кадров и нехватки развитых связей.

В процессе работы попытки использования какой-либо одной структуры не всегда заканчиваются успешно. Из-за этого в приоритете смешанные системы управления вышли на первый план.

Как результат проделанной работы, можно сделать вывод о сохранившейся до сих пор актуальности всех организационных структур. Все они применяются и по сей день и помогают структурировать работу персонала.

Управление персоналом – сложная и трудоёмкая работа. Для организации более простой формы проведения управления были созданы структуры, помогающие грамотно распределить обязанности – делегировать их. На практике эта структура действительно работает и улучшает отношения в коллективе.

Использованные источники:

1. Организационная структура управления персоналом предприятия и её построение. Виды структур. Факторы, определяющие их выбор. [Электронный ресурс] https://studopedia.ru/2_35335_organizatsionnaya-struktura-upravleniya-personalom-predpriyatiya-i-ee-postroenie-vidi-struktur-faktori-opredelyayushchie-ih-vibor.html
2. Организационная структура управления персоналом. [Электронный ресурс] <https://megaobuchalka.ru/10/24152.html>