

Підходи до організації структури управління персоналом на підприємствах **Носик О.М., Чаплигіна В.А.**

*Кафедра менеджменту і адміністрування,
Національний фармацевтичний університет,
м. Харків, Україна
nosik_e@mail.ru*

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій зумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Підготовлені і кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом чи кадрами. Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Згідно з виробничою й загальною структурою підприємства формуються конкретні органи управління. Водночас поділ праці в сфері управління зумовлює групування однорідних за функціями робіт і зосередження таких робіт у підрозділах апарату управління. Це означає, що управлінський персонал підприємства поділяється на лінійний та функціональний (штабний, апаратний).

Організаційна структура управління будь-яким суб'єктом господарювання – це форма системи управління, яка визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів. В організаційній структурі управління кожний її елемент має зв'язки з іншими елементами. Ці зв'язки поділяють на лінійні, функціональні та міжфункціональні [1]. Лінійні зв'язки виникають між підрозділами та керівниками різних рівнів управління (директор – начальник цеху – майстер). Ці зв'язки з'являються там, де одного керівника підпорядковано іншому. Функціональні зв'язки характеризують взаємодію керівників, які виконують певні функції на різних рівнях управління, але між ними не існує адміністративного підпорядкування (начальник цеху – начальник планово-економічного відділу). Міжфункціональні зв'язки мають місце між підрозділами того самого рівня управління (начальник цеху – начальник цеху, начальник служби маркетингу – начальник конструкторського відділу). Характер зв'язків визначає відповідний тип організаційної структури.

У практиці застосовують кілька типів організаційних структур залежно від масштабів діяльності, виробничо-технологічних особливостей, стратегічних і поточних завдань:

1) лінійна організаційна структура управління – це така структура, між елементами якої існують лише одноканальні взаємодії. За такої структури

кожний підлеглий має лише одного керівника, який і виконує всі адміністративні та спеціальні функції. Перевагами організаційної структури управління лінійного типу є: чіткість взаємовідносин, однозначність команд, оперативність підготовки та реалізації управлінських рішень, надійний контроль. Але керівник при цьому має бути висококваліфікований універсал, здатний вирішувати будь-які питання діяльності підпорядкованих йому підрозділів. За однолінійної системи управління вища посада сполучається однією лінією з нижчою, тобто кожний співробітник отримує вказівки тільки від одного начальника. Перевагами такої форми є прозорість і чітке розмежування компетенції щодо підпорядкованості. До недоліків слід зарахувати надмірну забюрократизованість і жорсткість системи;

2) основою функціональної організаційної структури є поділ функцій управління між окремими підрозділами апарату управління. Кожний виробничий підрозділ одержує розпорядження одночасно від кількох керівників функціональних відділів. Така організаційна структура управління забезпечує компетентне керівництво стосовно кожної управлінської функції. Проте цей тип має певні недоліки: можлива суперечливість розпоряджень, труднощі координації діяльності управлінських служб, гальмування оперативності роботи органів управління;

3) лінійно-функціональна організаційна структура спирається на розподіл повноважень та відповідальності за функціями управління і прийняття рішень по вертикалі. Вона дає змогу організувати управління за лінійною схемою (директор – начальник цеху – майстер), а функціональні відділи апарату управління підприємства лише допомагають лінійним керівникам вирішувати управлінські завдання. Лінійних керівників при цьому не підпорядковано керівникам функціональних відділів. Така структура забезпечує швидку реалізацію управлінських рішень, сприяє спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних служб, уможливорює необхідний маневр ресурсами. Проте за умов частих технологічних змін, оновлення номенклатури продукції використання цієї структури уповільнює терміни підготовки і прийняття рішень, не забезпечує належної злагодженості в роботі;

4) дивізіональна організаційна структура управління базується на поглибленні поділу управлінської праці. Перевагами цієї структури є гнучке регулювання на зміни в зовнішньому середовищі, швидке прийняття управлінських рішень на поліпшення їхньої якості. Але водночас вона потребує збільшення чисельності апарату управління і витрат на його утримання;

5) за матричної організації структури поряд із лінійними керівниками підприємства й раціональним апаратом управління формують ще й тимчасові предметно-спеціалізовані ланки – проектні групи. Використання матричної структури є виправданним на підприємствах, що об'єднують велику кількість виробництв із коротким життєвим циклом продукції, і здебільшого тільки за умови високодинамічного ринкового середовища.

Література

1. Литвак Б. Г. Практические занятия по управлению : мастер-класс / Б. Г. Литвак. – К., 2012. – 76 с.