

УДК 338

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Мугаева Е.В.

кандидат экономических наук

Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ

г.Краснодар, Россия

Ходжаян Н.Н.

студент

Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ

г.Краснодар, Россия

Аннотация

Современность темы в данной работе объясняется тем, что виды организационного управления персоналом – одни из основополагающих элементов в продуктивной деятельности предприятия. В статье подробно изучены типы управления персоналом в зависимости от вида деятельности и размеров организации, приведены сравнительные характеристики типов организационных структур, указаны достоинства и недостатки отдельных видов управления, что позволит предприятию правильно сформировать и выбрать организационную систему управления.

Ключевые слова: организационная структура, персонал, организация, предприятие, элементарная, линейная, функциональная, матричная типы структуры.

THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Mugaeva E.V.

Candidate of economics

Academy of marketing and social information technologies – IMSIT

Krasnodar, Russia

Khodjayan N.N.

Student

Academy of marketing and social information technologies – IMSIT

Krasnodar, Russia

Abstract

The modernity of the topic in this work is explained by the fact that the types of organizational personnel management are one of the fundamental elements in the productive activity of the enterprise. The article examines in detail the types of personnel management depending on the type of activity and size of the organization ,provides comparative characteristics of types of organizational structures, the advantages and disadvantages of certain types of management ,which will allow the company to properly form and choose an organizational management system.

Key words: organizational structure, personnel, organization, enterprise, elementary, linear, functional ,matrix types of structure.

На показатель экономической эффективности организации влияют не только финансовые ресурсы, капитал, на что главным образом фокусируется внимание, но и основной движущей силой производства является человеческий потенциал, и поэтому для организации персонал также имеет существенное значение.

Безусловно, хоть работник и является частью необходимых и обязательных затрат для предприятия, но он – один из главных источников прибыли. А значит, организация, ставящая цель достижения высокого показателя прибыли, вкладывает инвестиции в персонал: оплачивает

заработную плату, организывает курсы повышения квалификации, подготовку и переподготовку, создает оптимальные и комфортные условия для деятельности.

Управление персоналом – необходимая стратегическая задача для любого предприятия, которая сформировалась в различные многообразные формы управления, образовав целую отдельную структуру.

Организационная структура управления персоналом - взаимосвязанные подразделения систем управления и должностных лиц. Она содержит разделение прав, компетенций, обязанностей, видов деятельности персонала, объединяет интеграцию различных подразделений в единую систему.

Организационная структура системы управления играет важнейшую роль в организации, являясь своеобразным фундаментом организации. Данная система включает в себя функциональные подразделения определенных специализаций, которые участвуют в решении поставленных задач, построения, создания стратегий для выполнения конкретных задач предприятия. Существует многообразие организационных структур управления в зависимости от размера самого предприятия, то есть объекта управления.

Однако на практике большим спросом пользуются элементарная, линейная, функциональная и матричная структуры.

Первый вид организационной структуры, элементарный, имеет руководство только двух уровней, где выделяются верхний уровень (руководители, директора, управляющие) и нижний (исполнители), и прослеживается иерархия двух звеньев: исполнители подчиняются руководителям. Такой уровень чаще всего встречается в организациях небольшого размера, либо в различных отделениях более крупной организации.

На предприятии, где преобладает элементарный тип управления, работники быстро принимают решения, вовремя реагируют на изменения, и, соответственно, здесь можно применить нестандартное мотивирование со

стороны руководителя для персонала. Однако несмотря на эти преимущества, верхний уровень предприятия, акцентирует внимание не на решении перспективных целей, а на текущих задачах, что в свою очередь неблагоприятно может отразиться на экономических показателях предприятия.

Линейный способ управления персоналом предусматривает некоторую самостоятельность в деятельности и выстраивается в виде вертикальных и одномерных связей. Этот способ находит применение в том случае, если выполняемые задачи схожие по аналогии, и кадры не имеют деления по специальностям. Как правило, линейная организация управления наиболее предпочтительна на нижних уровнях, в бригадах, группах. Но если происходит специализация деятельности кадров, деление на специальности, то лучше переходить к более усложненным структурам управления. Линейный способ распространен в нижних производственных звеньях, малом предпринимательстве и в семейном бизнесе.

Следующий способ организационного управления - функциональная структура с дифференциацией труда. Здесь предусматривается соединение различных функций (оплата труда, тарифная политика и пр.) в организационное закрепление, которое приводит к формированию единой целой структуры управления персоналом, где устанавливаются связи подчинения.

Положительная сторона функциональной структуры заключается в том, что высшее руководство, не отвлекаясь на решение текущих и малозначимых вопросов, сосредотачивается на построении стратегических задач предприятия, что благоприятно сказывается на высокой эффективности за счет специализации. Но главный недостаток – некоторая обособленность между работниками, иными словами, специалисты, работающие в своей сфере, замыкаются в пределах только своих интересов. Например, бухгалтеры могут заниматься только решением своих вопросов, не обращая внимания на проблемы производства или отдела сбыта всего предприятия в целом.

Функциональная структура управления персоналом наиболее распространена в средних организациях и в больших компаниях.

Матричный тип управления персоналом представляет собой системы взаимодействия обширного спектра функционала группы сотрудников. В отличие от предыдущих типов управления персоналом, в этой системе не фокусируется внимание на отдельном виде деятельности, а сразу на нескольких. Этот способ управления основан на следующем: административная связь подчиняется руководителю, функциональная связь – специалистам, которые следят за выполнением работ, но последние могут и не подчиняться тому руководителю, что административное звено. Преимущество матричной структуры – благоприятные условия для того, чтобы работники почувствовали удовлетворение от деятельности. Но все-таки есть и свои отрицательные стороны. Группы по своей структуре не отличаются устойчивостью, поскольку происходит частая смена руководящих должностей и специалистов, и работники различного функционала, объединенные в одну группу, не всегда достигают поставленных задач. В свою очередь это может привести к потере контроля над персоналом и нарушению субординации. Матричный способ управления в большинстве случаев характерен для предприятий большего масштаба, особенно он прослеживается в ветвях власти.

Таким образом, организационная структура системы управления персоналом – важнейший элемент в предприятии, функция которого не только разделения прав и обязанностей и видов деятельности персонала, но и соединение их в подразделения, а также интеграцию их в единую систему, что, безусловно, с положительной стороны влияет на продуктивную деятельность предприятия в целом.

Библиографический список

1. Григорьев А. Отбор претендентов на вакантные места // Служба кадров и персонал. № 3. – 2007.– С. 67.
2. Дармилова Ж.Д., Мугаева Е.В. Стратегии управления инновационной деятельности промышленных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2014. № 2 (18). С. 45-50.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 3-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 2001.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие /Под ред. П.В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000.
5. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. Экономики и управления /В.М. Маслова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
6. Огарков А.А. Управление организацией: учебник / А.А. Огарков. — М.: Эксмо, 2006.
7. Одегов Ю.Г., Арташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. — М.: Издательство «Экзамен», 2004.
8. Переверзев М. П. Менеджмент: учебник/ М. П. Переверзев, Н. А. Шайденко, Л. Е. Басовский. — М., 2002.
9. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. - М.: 2007.

Оригинальность 70%