

УДК 331.1

***АДАПТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ФИРМЫ ПОД
КРИЗИСНУЮ СИТУАЦИЮ НА РЫНКЕ С ЦЕЛЬЮ УВЕЛИЧЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА***

Семенова А.С.

обучающийся Института магистратуры

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

г. Ростов-на-Дону, РФ

Аннотация: Основная цель данной статьи – привлечь внимание к важности такого механизма управления персоналом, как организационная структура. Целью исследования является составление перечня мероприятий по улучшению организационной структуры предприятия, направленных на повышение производительности труда. В данной статье рассмотрены причины нестабильной ситуации на рынке, требующие от фирм изменения их организационных структур. Также приведены направления оптимизации организационной структуры предприятия, позволяющие повысить производительность труда. И раскрыты примеры проблем в организационных структурах.

Ключевые слова: персонал, производительность труда, дефицит кадров, организационная структура.

***ADAPTATION OF THE COMPANY'S ORGANIZATIONAL STRUCTURE
TO THE CRISIS SITUATION IN THE MARKET IN ORDER TO INCREASE
LABOR PRODUCTIVITY***

***Научный руководитель
Лобов Ф.М.***

*к.э.н., доцент кафедры «Инновационного менеджмента и предпринимательства»
Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, РФ*

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Semenova A.S.

*student of the Institute of Magistracy
Rostov State University of Economics,
Rostov-on-Don, Russia*

Abstract: The main purpose of this article is to draw attention to the importance of such a personnel management mechanism as an organizational structure. The purpose of the study is to compile a list of measures to improve the organizational structure of the enterprise aimed at increasing labor productivity. This article examines the causes of the unstable market situation that require firms to change their organizational structures. The directions of optimization of the organizational structure of the enterprise, allowing to increase labor productivity, are also given. And examples of problems in organizational structures are revealed.

Keywords: personnel, labor productivity, shortage of personnel, organizational structure.

В условиях рыночной экономики компании находятся в постоянном изменении и адаптации своей деятельности под ситуацию на рынке. Крайне важно понять, как провести организационные преобразования, чтобы они благоприятно отразились на структуре и издержках компании.

Например, одной из проблем рынка на данный момент является дефицит кадров, наблюдаемый в России с 2021 года. Предприятия стали вынуждены вносить коррективы в работу персонала.

Подтверждением кризисной ситуации является статистика по уровню безработицы на территории России. На рисунке 1 представлена динамика этого показателя за последние 5 лет [1]. Рекордно низкий уровень данного

Lobov F.M.

*PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Innovation Management and Entrepreneurship
Rostov State University of Economics (RINH)
Rostov-on-Don, Russia*
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

показателя, равный 5,2% в 2022 году говорит о том, что на рынке почти не осталось рабочих, которые могут быть привлечены работодателями. Основными причинами такой ситуации выступают: естественная убыль населения, наблюдаемая с 1996г., старение рабочей силы, проведение мобилизации, эмиграция, крупнейшая в России с момента распада СССР [11].

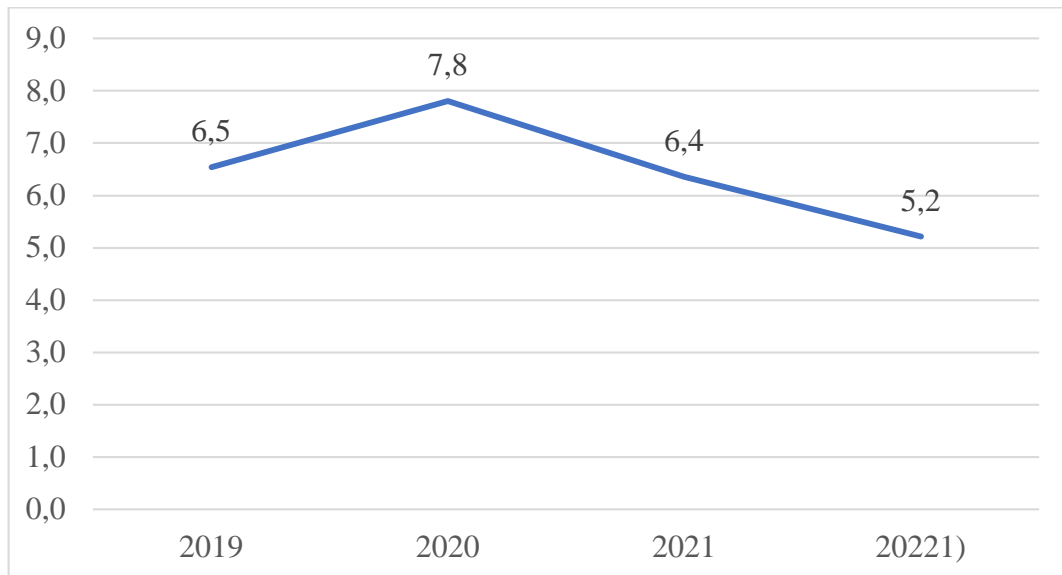


Рисунок 1 – Изменение совокупного показателя уровня безработицы и потенциальной рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше в России с 2019 по 2022 гг. [14]

Согласно исследованию компании "Актион Кадры и HR", почти 80% рекрутеров заявили, что у них возникают сложности с подбором персонала. Зарплатные ожидания соискателей выросли на 10-20% по сравнению с аналогичным периодом 2022 года. Об этом рассказали 90,4% опрошенных. Больше всего требования соискателей к заработной плате выросли в IT-сфере - на 20-25% по сравнению с 2022 годом. При этом некоторые кандидаты запрашивают сразу на 30-40% больше, чем на предыдущем месте работы, и работодатели, которые испытывают "адский кадровый голод", вынуждены уступать [13].

По данным SuperJob, за первые 6 месяцев 2023 года в 1,5 больше вакансий появилось в промышленности. Наиболее востребованы квалифицированные рабочие: слесари, операторы станков, монтажники, технологи, конструкторы, наладчики и мастера цехов, водители. А также грузчики и работники склада.

Для того, чтобы сохранять свои конкурентные преимущества на рынке в условиях сокращения штата и проблем с привлечением новых квалифицированных кадров, нужно делать упор на повышение производительности имеющегося штата сотрудников. Это можно сделать путём адаптации организационной структуры компании [8].

Начать следует с проведения базовых исследований, по результатам которых можно будет потом принимать обоснованные управленческие решения в части изменения трудовой политики [12].

Таковыми исследованиями являются:

— Анкетирование персонала на предмет выполнения несвойственных должности функций, условий работы, удовлетворённости рабочем местом и т.д. Важно собрать как можно больше информации относительно загруженности и общего состояния работника [4];

— Хронометрирование работ, проведение фотографии рабочего дня;

— Расчет численности согласно отраслевым штатным нормативам и их согласование с руководителями подразделений;

— Выявление резервов для автоматизации технологических операций, учета и отчетности. Необходимо углубиться в рабочие процессы подразделений и изучить возможность применения современных технологий в работе, таких как CRM, новых производственных линий и т.д. [10].

Конечной целью изменения организационной структуры предприятия является усовершенствование системы управления трудовыми ресурсами, а не просто сокращение штата.

Существует несколько направлений для адаптации организационной структуры:

1. Анализ организационной структуры на наличие следующих ошибок:

— Дублирование функций в различных подразделениях. В такой ситуации можно прибегнуть к сокращению персонала или перераспределению обязанностей между подразделениями [6];

— Выполнение отделами не прямых профессиональных задач. Если такая ошибка имеет место быть, то следует обособить несвойственные отделу задачи и при необходимости добавить в организационную структуру ещё одну должность [7];

— Наличие линейных подразделений с количеством сотрудников от 1 до 3 человек. Такие подразделения следует объединять с отделами, близкими по профилю деятельности;

— Несоблюдение нормы управляемости. Это происходит, когда, например, в подчинении у генерального директора находятся сразу и заместители, и начальники крупных подразделений и даже отдельные сотрудники. Эффективность управленческой политики снижается [9];

2. Сокращение отделов за счёт привлечения персонала на аутсорсе. Издержки на аутсоринг, как правило, дешевле, чем расходы на содержание штатной единицы. Этим способ можно решить проблему с отсутствием подходящих кадров в территориальном расположении компании. Таким образом можно решить проблему отсутствия бухгалтера или специалиста по закупкам [5]. Возможно возникновение дефицита инструментов управления, что потенциально ведет к снижению эффективности работы отдела в целом. Есть риск нарушения сохранности имущества, безопасности и утечки конфиденциальной информации из-за предоставления неконтролируемого доступа к документации, данным и материальным активам компании. Минусом является увеличение времени решения проблем в непредвиденных ситуациях, ввиду существования дополнительного звена в цепочке

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

согласований, а также необходимостью координации аутсорсинговых услуг. То есть в компании должны быть специалисты, которые взаимодействуют с подрядчиком и контролируют качество его работы.

3. Централизация либо децентрализация функций управления. То есть перемещение точки принятия решения либо непосредственного выполнения каких-либо функций по уровню организационной иерархии. Централизация предполагает передачу определенной доли полномочий и обязанностей в части вынесения решений от подчиненных к руководителю (от управляемых компаний к управляющей компании, и т. п.). Соответственно децентрализация — это передача полномочий по принятию решений в те подразделения, где эти решения непосредственно исполняются [2].

Примером является создание группой промышленных предприятий единого сбытового центра, реализующего продукцию всех предприятий группы.

4. Изменение типа организационной структуры в соответствии с потребностями бизнеса. Это один из самых сложных путей перестраивания системы управления. Подразумевает серьезный проект организационных изменений. Достаточно часто приходится иметь дело с переходом от линейно-функционального типа организационной структуры к дивизиональному или к матричному типу [4].

Также при изменении организационной структуры необходимо помнить о том, что персонал – это ресурс [3]. Трудовой ресурс можно заменить капиталом и тогда из общей иерархии выделится один элемент, а на его место придёт технологичное и современное средство труда. Штат сократится, а производительность труда возрастет. Плюс необходимо выявление скрытого потенциала разных подразделений за счёт совершенствования систем управления [15].

Если же и после совершенствования организационной структуры незакрытые должности, нуждающиеся в подборе персонала, остались

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

необходимо прибегнуть к поиску. Предприятие при этом должно иметь в своей стратегии цели по подготовке специалистов: проведении обучений и повышением статуса организации, как добропорядочного работодателя.

Библиографический список

1. Росстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (Дата обращения: 20.03.2024);
2. Борисов, Е. Ф. Экономика : учебник и практикум / Е. Ф. Борисов. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 383 с.
3. Ван Парайс, Ф., Вандерборхт, Я. Базовый доход. Радикальный проект для свободного общества и здоровой экономики [Текст] / пер. с англ. А. Гу се - ва; под науч. ред. С. Моисеева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — 440 с.
4. Васильева, Е.В. Экономическая теория: Конспект лекций / Е.В. Васильева, Т.В. Макеева. - М.: Юрайт, 2018. — 191 с.
5. Днепров, М. Ю. Экономическая теория : учебник для вузов / М. Ю. Днепров, О. В. Михайлюк, В. А. Николаев. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 216 с.
6. Ким, И. А. Микроэкономика : учебник и практикум для вузов / И. А. Ким. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 328 с.
7. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник. – М.: Юрайт, 2021 – 488 с.
8. Фишман, Л. Г., Мартьянов, В. С., Давыдов, Д. А. Рентное общество: в тени труда, капитала и демократии [Текст] / Л. Г. Фишман (разд. 1.1–1.4, 3.3, 4.1–4.3, 4.5), В. С. Мартьянов (разд. 1.5.–1.6, гл. 2, разд. 3.1–3.3), Д. А. Давыдов (разд. 4.4, 4.5); Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 416 с.

9. Экономическая теория. Микроэкономика-1,2. Мезоэкономика : учебник / под общ. ред. заслуженного деятеля науки РФ, проф., д-ра экон. наук Г. П. Журавлевой. — 9-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 934 с.

10. Михайлов С.С. Философские основы экономической теории // Вопросы науки и образования. 2022. №6 (162). С. 4-8

11. Орлянский Е.А. Экономическая теория как основа теории городской экономики // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2021. №4. С. 214-222

12. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю. Теория циркулярных экономических систем: концептуальный дискурс // Теоретическая экономика. 2021. №2 (74). С. 66-72

13. Яковлев А.И. Противоречия экономической теории: конфликт теории и практики в эпоху цифровизации // Russian Journal of Economics and Law. 2021. №3. С. 485-505

14. Статистика по безработице [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://www.finam.ru/publications/item/kadrovyy-golod-kakikh-spetsialistov-ne-khvataet-na-rynke-truda-v-2023-godu-20230814-0845/> (Дата обращения: 20.03.2024);

15. Статья «Проблемы дефицита кадров не существует». Андрей Бриль — о мигрантах, заводах и мифах ЦБ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dk.ru/news/237199303>

Оригинальность 89%