

**Богашко О. Л.,**

к. е. н., доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом  
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

## **ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ – ФІЛОСОФІЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Організація роботи з персоналом являє собою систему моральних цінностей і правил стосунків між людьми в колективі, структуру персоналу у вигляді складу органів управління та взаємозв'язків між працівниками, сукупність документів, що регламентують діяльність персоналу, методи та засоби наукової організації праці, методологію лідерства.

Філософія підприємства – це сукупність внутрішньофірмових правил взаємин робітників і службовців, своєрідна система цінностей та переконань, що сприймається добровільно чи в процесі наставництва всім персоналом підприємства, це «моральний кодекс поведінки на підприємстві». Дотримання філософії гарантує успіх і порозуміння у взаєминах з персоналом. Недотримання філософії підприємства веде до появи конфліктів між адміністрацією і працівниками, між постачальниками і споживачами, знижує імідж фірми, а в подальшому може призвести до припинення діяльності підприємства.

Філософія бізнесу ґрунтується на традиційних цінностях нації і теорії людських відносин. Вона передбачає повагу до особистості працівника, щирі доброзичливість, мотивацію працівників і заохочення досягнень, забезпечення високої якості робіт та послуг, систематичне підвищення кваліфікації, гарантію гідного заробітку.

Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції і заохочення індивідуалізму працівників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежністю особистого доходу від неї. Для неї характерна чітка постановка цілей та завдань, висока оплата праці персоналу, моральне заохочення, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії.

Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості та патерналізму. Переважає теорія людських відносин і відданість ідеалам фірми, довічний найм співробітників у великих компаніях, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці.

Українська філософія бізнесу дуже різноманітна і залежить від форми власності, регіональних та галузевих особливостей, величини підприємства. Українські організації зберігають свої традиції чіткої дисципліни, колективізму і хазяйновитості, підвищують рівень життя працівників та зберігають соціальні блага та гарантії працівникам в нових умовах господарювання [1].

Персонал виступає найважливішим елементом підприємства і має складну структуру. Системний аналіз дозволяє розглядати персонал як взаємопов'язані між собою структури, згруповані за різними ознаками.

Організаційна структура – це склад і підпорядкованість взаємопов’язаних ланок управління.

Функціональна структура відображає поділ управлінських функцій між керівництвом і окремими підрозділами.

Рольова структура характеризує колектив згідно його участі у творчому процесі на виробництві, комунікаційним і поведінковим ролям.

Соціальна структура характеризує трудовий колектив за соціальними показниками (стать, вік, професія і кваліфікація, національність, освіта та ін.).

Штатна структура визначає склад підрозділів і перелік посад, розміри посадових окладів і фонд заробітної плати.

Організаційна структура управління складається із сукупності взаємопов’язаних ланок управління.

Ланка управління – самостійна частина організаційної структури на певному щаблі (рівні), що складається з апарату управління і виробничих підрозділів.

Апарат (орган) управління – колектив працівників керуючої системи, наділений правами координації діяльності підрозділів, що мають приміщення, технічні засоби, штатний розклад, положення про структурні підрозділи і посадові інструкції.

Структурний підрозділ – самостійна частина ланки управління (відділ, служба, ділянка), що виконує певні завдання управління на основі положення про структурний підрозділ. Розрізняють функціональні і виробничі підрозділи.

Функціональний структурний підрозділ є самостійною частиною апарату управління, що реалізує завдання певної функції управління (наприклад, підготовку виробництва, бухгалтерський облік, економічне планування).

Виробничий структурний підрозділ – це самостійна частина ланки управління, що виконує завдання оперативного управління виробництвом і забезпечує випуск продукції в матеріальній формі.

Принципи побудови організаційної структури:

- Гнучкість. Характеризує здатність швидкої перебудови відповідно до змін чисельності персоналу на виробництві.
- Централізація. Полягає в розумній централізації функцій працівників у відділах і службах підприємства з передачею в нижню ланку функції оперативного управління.
- Спеціалізація. Забезпечується закріпленням за кожним підрозділом певних функцій управління.
- Єдність прав і відповідальності. Це означає, що права і відповідальність підрозділів і посад повинні перебувати в діалектичній єдності.
- Розмежування повноважень. Лінійне керівництво забезпечує прийняття рішень, а функціональне керівництво забезпечує підготовку та реалізацію цих рішень.
- Економічність. Характеризує досягнення мінімально необхідних витрат на побудову та утримання організаційної структури управління.

Використання теорії класифікації дозволяє обґрунтовано розділити управлінські процеси на окремі елементи і виділити групові ознаки.

Функція управління – це особливий вид управлінської діяльності, продукт процесу поділу і спеціалізації праці в сфері управління, що являє собою частину процесу управління, виділеного за певною ознакою. Найбільшого розповсюдження отримала класифікація щодо спільності предмету управління (якість, праця, зарплата, НТП, охорона праці) і виробничих ресурсів (трудові, матеріальні, технічні, фінансові та ін.).

Комплекс завдань є частиною функції управління і виділяється за ознакою основних функцій (нормування, планування, облік, контроль, аналіз, регулювання). Комплекс завдань об'єднує сукупність задач, що відносяться до конкретної функції, і, як правило, реалізується невеликим функціональним підрозділом (відділом, бюро, групою).

Завдання управління являють собою сукупність організаційно взаємопов'язаних операцій переробки інформації, здійснюваних персоналом за допомогою технічних засобів, результатом виконання яких є прийняття управлінського рішення. Завдання є основним елементом процесу управління, а в його реалізації беруть участь, як правило, кілька працівників управління. В управлінні підприємством вирішується, як правило, кілька тисяч завдань.

Операція управління являє собою сукупність трудових дій, спрямованих на зміну форми або змісту інформації, виконуваних одним працівником, за допомогою певного набору технічних засобів. Операція конкретизує змістовну частину завдання і може бути представлена у вигляді типової схеми.

У практиці управління актуальною задачею є раціональний розподіл функцій управління між керівництвом підприємства, функціональним і лінійним підрозділами. Найбільш простим і наочним методом є матричний. Матриця розподілу функцій управління між структурними підрозділами є таблицею, рядками якої є конкретні функції управління виробництвом, а стовпчиками – структурні підрозділи апарату управління. На перетині стовпчиків і рядків зазначені основні операції керування по конкретній функції, за реалізацію яких відповідає структурний підрозділ.

Матриця розподілу функцій управління дозволяє чітко розподілити їх між керівництвом підприємства і підрозділами апарату управління, визначити технологічну послідовність операцій управління і чітко закріпити операції за конкретними керівниками або спеціалістами.

### **Література:**

1. Bogashko, A. L. Formation of the human capital of nation in the conditions of anti-crisis development of economy / A. L. Bogashko // International Scientific Conference Anti-Crisis Management: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings, Part II, November 17th, 2017. Le Mans, France: Baltija Publishing. – P. 107 – 110.