

Асхабов Зелимхан Ибрагимович

студент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

Ибрагимова Седа Рамзановна

Студентка

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

Тагиева Мадина Висаниеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный

педагогический университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МОДЕЛИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос организационной структуры управления персонала. В работе также выделены направления специализации элементов организационной структуры управления.

Ключевые слова: модель, структура, развитие, персонал.

Под организационной структурой управления понимается упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и Развитие организации в целом. С этих позиций структура управления представляется в виде системы оптимального распределения функциональных обязанностей, прав и ответственности, порядка и форм взаимодействия между входящими в ее состав органами и людьми, работающими в них.

Ключевыми понятиями структур управления являются элементы, и связи, уровни и полномочия. Элементами организационной структуры управления могут быть как отдельные работники (руководители, специалисты, служащие), так и службы или органы аппарата управления, в которых занято определенное количество специалистов, выполняющих определенные функциональные

обязанности. Существует два направления специализации элементов организационной структуры управления:

а) в зависимости от структуры организации выделяются уровни структуры управления, занимающиеся маркетингом, управлением производством, научно-техническим прогрессом и др.;

б) исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, формируются органы, занимающиеся планированием, организующие производство, труд и управление, контролирующие все процессы в организации.

Отношения между элементами управляющей структуры поддерживаются посредством отношений, которые обычно делятся на горизонтальные и вертикальные. Первые носят характер согласования и являются одноуровневыми. Второе-это отношения подчинения. Необходимость в них возникает при иерархичности построения системы управления, то есть при наличии различных уровней управления, каждый из которых имеет свои собственные цели.

Двухуровневая структура создает высшее руководство (Менеджмент организации в целом) и нижние уровни (менеджеры, непосредственно курирующие работу исполнителей). При трех и более уровнях в организационной структуре управления формируется так называемый средний слой, который в свою очередь может состоять из нескольких уровней.

В структуре управления организацией различаются линейные и функциональные связи. Первые-суть отношения по поводу принятия и реализации управленческих решений и движения информации между так называемыми линейными руководителями, т. е. лицами, полностью отвечающими за деятельность организации или ее структурных подразделений. Функциональный при сопряжении с различными функциями управления. Соответственно, мы используем понятие, как полномочия: линейного персонала, штабного персонала и функциональные. Полномочия линейных руководителей дают право решать все вопросы развития выверенных им организаций и подразделений, а также отдавать приказы, обязательные для исполнения другими членами организации (подразделений). Полномочия персонала ограничиваются правом планировать,

рекомендовать, советовать или помогать, но не тем другим членам организации выполнять их приказы. Если работнику управленческого аппарата предоставляется право принимать решения и совершать действия, обычно выполняемые линейными менеджерами, он получает так называемые функциональные полномочия.

Существуют сложные отношения взаимозависимости между всеми выше составляющими организационной структуры управления: изменения в каждой из них (скажем, числа элементов и уровней, количества и характера связей и полномочий работников) вызывают необходимость пересмотра всех остальных. Так, если руководство организации решило внедрить в организационную структуру управления новый орган, например, отдел маркетинга (функции которого ранее не выполнялись), необходимо одновременно ответить на следующие вопросы: какие задачи будет решать Новый Отдел? Кому он будет непосредственно подчинен? Какие органы и подразделения организации доведут до него необходимую информацию? На каких иерархических уровнях будет представлена новая услуга? Какие полномочия предоставлены сотрудникам нового отдела? Какие виды связи должны быть установлены между новым отделом и другими отделами?

Увеличение количества элементов и уровней в организационной структуре управления неизбежно приводит к многократному росту числа и сложности связей, возникающих в процессе принятия управленческих решений; следствием этого нередко является замедление процесса управления, что в современных условиях тождественно ухудшению качества управления организацией.

В то же время при проектировании новой организационной структуры управления не следует забывать о требованиях к организационным структурам и принципах их построения.

Список литературы

1. Матричная структура управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/158766/matrichnaya-struktura-upravleniya> (дата обращения: 30.07.2018).