

УДК

Кармаева А.Р.

студент

Морозов М.М.

Профессор кафедры туризма и культурного наследия

Российский новый университет

РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: статья посвящена анализу основных принципов и методов формирования и развития системы управления персоналом. Рассмотрены основные механизмы по разработке наиболее эффективной системы управления персоналом. Описаны ключевые проблемы, на решение которых нацелен процесс создания и развития эффективной системы управления персоналом в предприятии.

Ключевые слова: структура; управление персоналом; персонал; организация; структура; эффективность деятельности; кадровая служба.

Karmaeva A. R.

student

Morozov M. M.

Professor of the Department of tourism and cultural heritage

Russian new University

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF PERSONNEL
MANAGEMENT SYSTEM**

Abstract: the article is devoted to the analysis of the basic principles and methods of formation and development of the personnel management system. The main mechanisms for the development of the most effective personnel management system are considered. The article describes the key problems, which are aimed at solving the process of creating and developing an effective personnel management system in the enterprise.

Keywords: structure; personnel management; personnel; organization; structure; efficiency; personnel service.

Основным структурным подразделением предприятия, которое занимается управлением персоналом, является служба управления персоналом или кадровая служба, на которую возложены следующие функции [3, с. 142]:

- планирование потребности в персонале;
- прием приема и увольнения работников;
- ведение кадрового учета;
- организация обучения, подготовки и переподготовки работников;
- управление деловой карьерой.

Актуальность исследования. Любая организационная структура, во-первых, включает в себя количество и типы подразделения управления на каждом уровне; во-вторых, устанавливает взаимное расположение, связь и подчинение таких связей; в-третьих, определяются цели, задачи, обязанности каждой ссылки, список ее общих и конкретных функций; в-четвертых, характеризует численность и профессиональную квалификацию персонала.

Целью научной статьи является разработка организационной структуры системы управления персоналом.

Организационная структура управления персоналом представляет собой взаимосвязанный комплекс внутренних структурных служб и подразделений предприятия, обеспечивающих разработку и принятие

управленческих решений по отдельным аспектам его кадровой деятельности и отвечающих за результаты этих решений [4, с. 72]. Такими подразделениями, прежде всего, являются отделы кадров или отдел кадров. Роль и место последних в структуре предприятия определяется их организационным статусом, уровнем компетентности и квалификации персонала таких служб и их эффективностью при воздействии на конечную цель предприятия.

Ведущий зарубежный опыт управления персоналом показывает, что кадровые службы обычно начинают свою деятельность как структуры с ограниченным набором функций и свойств, сводятся в основном к учету работников. В дальнейшем, по мере развития своего потенциала и положительного влияния на трудовые и производственные процессы, кадровые службы наделяются административными полномочиями и непосредственно участвуют в управлении предприятием [1, с. 161].

Управление предприятием в целом и персоналом в частности осуществляют специальные управленческие органы, построенные по следующим типам организационных структур: линейной, функциональной и матричной [2, с. 100].

Организационная структура линейного типа (линейная, линейно-функциональная, линейно-кадровая) является иерархической, основана на принципе централизма и характеризуется концентрацией функций управления персоналом у непосредственного руководителя предприятия, который самостоятельно развивается и реализует кадровую политику. Характерными чертами линейной структуры являются: соответствие четкой вертикали управления; достижение баланса между властью и ответственностью; обеспечение дисциплины в соответствии с правилами и процедурами, принятыми на предприятии; подчинение личных интересов общей цели путем постановки четких целей и строгого контроля со стороны руководителя за их реализацией.

В условиях постоянных изменений внешней среды, требующих быстрого реагирования, гибкости и мобильности предприятия, такая организационная структура недопустима. Кроме того, линейная структура полностью исключает индивидуальные черты и качества личности, которые являются основой для создания любых инновационных процессов.

Функциональная структура управления строится по схеме распределения обязанностей между функциональными подразделениями, каждое из которых отвечает за одно из направлений деятельности предприятия. В этой структуре кадровая служба представляет собой отдельное подразделение, которое выполняет определенный круг задач по управлению сотрудниками, содержание и перечень которых зависит от уровня развития предприятия. Недостатком такой структуры может быть изоляция процесса управления персоналом от общей стратегии предприятия, а также несоответствие его действий другим функциональным подразделениям.

Матричная структура предполагает организацию предпринимательской деятельности на функциональной основе с параллельным формированием временных проектных групп, которые создаются на время реализации определенного проекта. Члены команды проекта подчиняются как руководителю проекта, так и руководителю соответствующего функционального подразделения, где они работают на постоянной основе. Руководители проектов устанавливают содержание и порядок операций, а руководители отделов несут ответственность за их выполнение.

Таким образом, по оценкам экспертов были подведены итоги, что общая численность работников кадровой службы составляет примерно 1,0-1,2% от общей численности работников предприятия. На малых предприятиях кадровые вопросы решаются руководителем среднего и относительно небольшого - специального подразделения.

Использованные источники:

1. Минуллина Н.В. Опыт организации системы управления персоналом / Н. В. Минуллина // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. - № 4. – С. 159- 162.
2. Тарасов Ю.И. Концепция управления персоналом в теории и практике классического менеджмента / Ю. И. Тарасов // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2015. - № 6. – С. 98-102.
3. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: учебнопрактическое пособие – 4-ое изд. - М.: Дело, 2016. – 358 с.
4. Феонова М. Р. Управление персоналом: Методология анализа качества рабочей силы. – М.: Наука, 2014. – 214 с.