

Ткаченко С. В.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/3/60.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 3 (22). С. 170-172. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

жизненного инновационного цикла, изменяя оргструктуры и методы управления [Швандар, Горфинкель 2006: 90].

Ответы на вопросы, касающиеся цены на новый продукт, не могут ждать до конца процесса его разработки; эти вопросы являются неотъемлемой частью процесса, а ответы нужны, чтобы определить его будущую прибыльность. Сегодня компании, как правило, упускают верхний диапазон ценового потенциала. Установление отпускных цен на основании достоверного исследования рынка и анализа издержек может придать менеджерам уверенность в начальный беспокойный период, который обычно сопровождает запуск нового продукта.

Таким образом, основным инструментом в конкурентной борьбе выступают новые продукты. Сложность определения цены инновации преодолевается несколькими методами. Чаще всего цена на новый товар рассчитывается или на основе производства или на основе восприятия потребителем ценности приобретаемого товара. Если расчет ведется на основе производства, то цена должна покрывать затраты предприятия на реализацию продукта. Во втором случае отдел маркетинга должен провести работу по выявлению ценностных представлений покупателей об аналогичных товарах конкурентов.

Список литературы

Есипова В. Е. Цены и ценообразование. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.

Слепова В. А. Ценообразование: Учебник. – М.: Экономистъ, 2007. – 574 с.

Швандар В. А., Горфинкель В. Я. Инновационный менеджмент: Учебник. – М.: Вузовский учебник, 2006. – 382 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ткаченко С. В.

ФГОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет»

Организационная структура системы управления персоналом в предпринимательской деятельности представляет собой совокупность взаимосвязанных подразделений системы управления персоналом и должностных лиц. Она отражает сложившееся разделение прав, полномочий, ролей и видов деятельности персонала, объединение их в рамках подразделений различных уровней управления, интеграцию этих подразделений в единое целое. Организационная структура системы управления персоналом является основой (костяком) организационной структуры управления организации.

В теоретическом смысле организационная структура системы управления персоналом в предпринимательской деятельности может быть выражена как совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений. В зависимости от вида, размеров и целей объекта управления и его внешней среды существуют различные организационные структуры управления персоналом.

Организационные структуры системы управления персоналом в предпринимательской деятельности по подобию организационных структур управления организацией также подразделяются на несколько типов, каждый из которых отражает подход, заложенный в построении организационной структуры управления организацией в целом. Чаще всего в практике современной предпринимательской деятельности встречаются следующие типы организационных структур системы управления персоналом:

1. **Элементарная.** Элементарная организационная структура управления персоналом отражает двухуровневое руководство, которое может существовать в небольших предпринимательских структурах или в различных отделениях и филиалах крупных организаций. При такой структуре управления персоналом выделяются верхний уровень (руководитель) и нижний уровень (исполнитель). Для элементарных организационных структур характерно то, что они позволяют работникам быстро принимать решения, оперативно реагировать на изменения во внешней предпринимательской среде и обеспечивать неформальный подход к мотивированию и контролю за деятельностью персонала. Это, несомненно, дает предпринимательской структуре определенные преимущества. В то же время элементарные организационные структуры открывают простор для волюнтаризма руководителя и сосредоточивают его внимание на текущих делах, не давая возможности заниматься решением стратегических вопросов.

2. **Линейная.** Линейная организационная структура управления персоналом в предпринимательской деятельности предполагает относительную автономность в работе и в целом характеризуется простой одномерностью связей (только вертикальные связи), возможностью самоуправления. Поэтому она широко используется при организации работ в нижних производственных звеньях, семейном или мелком предпринимательстве. Такой подход к группированию работников применяется в случае, когда выполняемые функции однотипны, а кадры не дифференцируются по специальностям. В средних и больших организациях линейное деление персонала предпринимательской структуры дает эффект, как правило, на нижних уровнях иерархии (в группах, бригадах, звеньях). Как только работы в рамках определенного направления предпринимательской деятельности начинают специализироваться, возникает необходимость перехода к другим типам организационных структур.

3. Функциональная. Функциональная организационная структура формируется там, где появляются функциональное разделение труда и функциональная специализация. Это наиболее часто встречающийся тип организационной структуры в современном предпринимательстве. Как только отдельные функции предпринимательской деятельности (например, планирование поступления специалистов, оплата труда и тарифная политика, социальное развитие) получают организационное закрепление, в предпринимательской структуре сразу складывается организационная структура управления персоналом, увязывающая эти подразделения в единое целое и устанавливающая связи подчинения. Функциональные организационные структуры управления персоналом в предпринимательской деятельности позволяют высшему руководству сосредоточиться на стратегических вопросах, создают благоприятные условия для достижения высокой эффективности за счет специализации. К их недостаткам относится то, что они способствуют возникновению своеобразных организационных перегородок между сгруппированными работами, а также развитию преимущественно вертикальных связей, которые требуют создания дополнительных координирующих органов в рамках одной предпринимательской структуры. Переход от традиционных структур управления персоналом в предпринимательской деятельности к структурам нового типа во многих компаниях за рубежом потребовал перестроить системы управления трудом всех категорий работников. Базовым структурным элементом такой системы становится не отдельная функция или вид деятельности, а многофункциональная команда или группа сотрудников, которые должны отвечать за удовлетворение всего набора запросов потребителей и требований рынка.

4. Матричная. Матричная организационная структура управления персоналом создает условия для того, чтобы работники чувствовали большее удовлетворение от работы. Однако использование групп как элемента матричного построения организации, кроме позитивных сторон, имеет и недостатки. Группы чаще всего не являются устойчивыми образованиями, а их интенсивное использование практически лишает членов группы своего постоянного рабочего места. Кроме того, в таких группах кадровикам и менеджерам трудно заниматься развитием персонала, а частая смена руководителей и специалистов приводит к потере контроля над предпринимательской структурой.

Выбор той или иной организационной структуры управления персоналом в современном предпринимательстве зависит от целого ряда факторов. Наиболее существенными по значимости среди них являются: размер и степень разнообразия деятельности; организационно-правовая форма организации; технология; отношение к организации со стороны руководителей и сотрудников; динамизм внутренней среды; стратегия управления персоналом.

Организационная структура управления персоналом в предпринимательской деятельности должна соответствовать размеру предпринимательской структуры и не быть более сложной, чем производственная система. Обычно влияние размера организации на структуру управления персоналом проявляется в виде увеличения числа уровней иерархии управления кадрами. Так, если организация маленькая и руководитель может в одиночку управлять деятельностью персонала, то применяется элементарная организационная структура.

Если же число сотрудников увеличивается до такого размера, что руководителю трудно справиться в одиночку, или возникают отдельные специализированные виды деятельности, то появляется промежуточный уровень в управлении персоналом и применяется линейная функциональная структура управления персоналом.

Дальнейший рост предпринимательской структуры может привести к возникновению новых уровней иерархии управления, вследствие чего структура управления персоналом предпринимательской деятельностью также будет усложняться. Точно такие же изменения вызывает и организационно-правовая форма предпринимательской деятельности: чем она сложнее, тем больше уровней и подразделений имеет организационная структура управления персоналом в данной организации.

Число структурных единиц и их взаимное расположение в иерархии управления персоналом в предпринимательстве также зависит от того, какая техника и технология используются в организации. Нет сомнения, что организационная структура управления персоналом в предпринимательской деятельности должна быть построена таким образом, чтобы успешно проводить технико-технологическое и соответствующее кадровое обновление.

Структура управления персоналом в значительной мере зависит от отношения к ней со стороны менеджеров (какой тип структуры они предпочитают и насколько они готовы идти на введение традиционных форм управления людьми). Высококвалифицированные работники, а также работники, труд которых имеет творческую направленность, предпочитают организационные структуры, дающие им больше свободы и самостоятельности. Работники же, выполняющие рутинные операции, более ориентированы на простые и традиционные организационные структуры управления их деятельностью в рамках предпринимательских структур.

Динамизм внутренней среды организации также является весовым фактором, определяющим организационную структуру управления персоналом предпринимательской деятельностью. Так, если внутренняя среда предпринимательской структуры стабильна и в ней соблюдаются незначительные изменения, то могут применяться организационные структуры, обладающие малой гибкостью и требующие больших усилий для их изменения. Если же внутренняя среда предпринимательской структуры динамична, то организационная структура управления персоналом в данной организации должна обладать гибкостью и способностью быст-

ро реагировать на эти изменения. В частности, она должна преодолевать высокий уровень децентрализации и наличие больших прав у руководителей структурных подразделений в принятии управленческих решений.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СУБЪЕКТИВИЗМ ИЛИ ОБЪЕКТИВИЗМ: АКТУАЛИЗАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В ЭПОХУ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

Томилов А. Б.

Казанский государственный технологический университет

Экономический субъективизм и объективизм – два основополагающих подхода к объяснению экономической реальности. В зависимости от того, в рамках какого дискурса работает исследователь, для одной научной проблемы может существовать альтернативность путей ее решения, обоснованные различиями в позициях авторов. Собственно в экономической теории можно выделить два основных дискурсивных направления. Представители одного придерживаются мнения о суверенитете действующего субъекта, рациональности его поведения и вытекающего отсюда рыночного равновесия. Представители другого – считают субъекта зависимым от разного рода монополий, приписывают ему иррациональные мотивы поведения и лишают экономику целесообразности. Эти монополии рассматриваются сквозь призму влияния на индивидуальном уровне социального и культурного окружения, на уровне общества – государства, вплоть до полной замены рынка государственным планированием.

При всем многообразии авторских подходов в рамках двух дискурсивных направлений можно говорить об еще одном их принципиальном отличии. Чертой первого дискурса выступает взгляд на экономику со стороны рационального субъекта, который можно обозначить как экономический субъективизм. Чертой второго – попытка учета объективных факторов, заставляющих субъекта принимать нерациональные решения, т.е. взгляд со стороны наличных обстоятельств, который мы можем обозначить как экономический объективизм. По отношению к первому, второй дискурс на протяжении длительного времени образовывал базу для внеэкономических теорий. В последнее время наметилось преодоление обозначенного дискурсивного разграничения в целом.

Основоположником этого разграничения можно считать шотландского философа-моралиста и экономиста-классика А. Смита. В наиболее известной работе он представил человека эгоистичного, рационально действующего в условиях «естественного порядка», которые нашли отражение в модели «экономического человека» [1]. Эти идеи знаменуют собой рождение либеральной экономической теории. Вместе с тем в более ранней работе А. Смит представил мотивацию человека как крайне сложный феномен, тесно взаимосвязанный с обычаями и устоями общества, в котором он живет, т.е. с его культурой [2]. Никакая общественная реальность, никакие связи людей, включая связи экономические, попросту не сложились бы, если бы главным мотивом человеческих поступков был простой эгоизм. Некоторую «симпатию», которая «опосредована представлением, которое мы составляем себе о представлении других людей», «аффективный резонанс», т.е. учет чувств другого человека и его интересов, приходится предположить. Иначе общество, экономику, по его мнению, вообще нельзя ни вообразить себе, ни объяснить другим людям. Причем, подобное влияние моральных чувств происходит неосознанно и вытекает из естественного стремления людей к гармонии и общему благу, объективированного в принципе «невидимой руки рынка». Подведение этических элементов под экономическую деятельность индивидов выражена в философском фундаменте под экономическую «теорию стоимости», которая возникла в полемике с физиократами и меркантилистами. В меркантилистской концепции А. Смит оспаривал отождествление богатства и денег, а также рекомендацию – для обогащения страны любыми способами скапливать в ней запасы благородных металлов. Главной же практической рекомендацией самого А. Смита было установление оптимального соотношения производства и потребления.

Первый дискурс получил развитие в маржиналистском направлении экономической мысли. В 1854 году прусский экономист Г. Госсен – предшественник маржинализма – дал описание закономерностей в поведении «экономического человека», направленных на максимизацию удовольствий [3]. С 1870-х годов эти закономерности стали развиваться собственно маржиналистами, исходившими из количественной или порядковой оценки человеком предельной полезности экономических благ. Наиболее сильно идея либерализма оформилась в 1960-х годах в «экономическом империализме» американского экономиста-неоклассика Г. Беккера [4].

Второй дискурс получил развитие в рамках теорий несовершенства рынка, кейнсианства и институционализма.

В 1930-х годах американский экономист Э. Чемберлин предложил теорию монополистической конкуренции, в которой рассмотрел факторы неценовой конкуренции – т.н. «монополию по дифференциации продукта». В эти же годы английский экономист Дж. Робинсон предложила экономическую теорию несовершенной конкуренции, в которой рассмотрела иной тип монополии, основанный на концентрации капитала за счет экономики фирмы на эффекте масштаба. В отличие от Э. Чемберлина, который считал, что именно механизм монополистической конкуренции наилучшим образом обслуживает интересы экономического