

# Организационная структура предприятия и пути ее совершенствования

**Приходько В.А.**

*Стажер ООО «Базис», г. Владивосток*

---

В данной статье рассматривается вопрос организации структуры предприятия и пути ее совершенствования. Анализ деятельности предприятия ООО «Базис» региональный центр показал, что в компании не эффективная организационная структура, поэтому автор предлагает один из подходов ее реорганизации. В данной статье необходимо составлять план мероприятия, нужно определить, какие ресурсы необходимы, без которых невозможно осуществление этого мероприятия. Это позволит рассмотреть картину возможностей. Руководство должно осуществить поставленные задачи, а так же непрерывную работу организации на ближайшие и дальнейшие перспективы. Для успешного роста компании необходимо наличие достоверной и своевременной информации, ведь только благодаря ей, работники будут в курсе дел своей компании, что несомненно скажется благоприятно и приведет компанию и ее персонал к желаемому результату.

---

**Ключевые слова:** структура, работник, совершенствование, информация, предприятие.

## The organizational structure and the ways of its improvement

**Prikhodko V.A.**

*Entry "Basis" Ltd., Vladivostok*

---

This article discusses the organization structure of the company and ways to improve it. Analysis of the company ООО "Basis" Regional Center has shown that the company is not an effective organizational structure, so the author proposes an approach of its reorganization. In this article, you must be a plan the event, you need to determine what resources are needed, which are indispensable for the implementation of this action. This will see a picture of possibilities. Management should implement the tasks, as well as continuous operation of the organization for the next and future prospects. The successful growth of the company, you must have accurate and timely information, it is only thanks to her, workers will be in the know of the company, which will undoubtedly affect favorably and will lead the company and its staff to the desired result.

---

**Keywords:** structure, worker, improvement, information, company.

Структура современной организации это неотъемлемый элемент системы управления, поскольку подобранная организационная структура повышает эффективность и сильно упрощает управленческие задачи.

В экономической литературе организационную структуру управления рассматривают как логически продуманную систему отношений различных управленческих уровней между собой, направленных на достижение поставленных целей [1]. Как показал проведенный анализ, организационную структуру в различного типа организациях

рассматривают с различных позиций учитывая разнообразные критерии организации [2]. На результативность организационной структуры влияют следующие факторы:

- действующая политика руководства и методы, влияющие на человеческое поведение [3];
- согласование деятельности между сотрудниками и структурными подразделениями организации, взаимосвязи между людьми и их работой [4];
- полномочия и функции работников организации на различных уровнях управления (низшем, среднем, высшем) [5].

В крупных организациях работу делят на два этапа: работа по вертикали и работа по горизонтали, которые необходимо контролировать и координировать. Если руководство компании не создает способы координации, работники не смогут работать слаженно, а главное эффективно.

Руководство должно успешно интегрировать действия подчиненных, следовательно, должно мотивировать своих работников достигать их общих целей, ведь в конечном итоге общие достижения хорошо скажутся на всем предприятии в целом, включая работников.

Если интеграция представляет собой совместные цели и усилия, то дифференциация подразумевает противоположные цели, то есть концентрирование усилий на отдельных организационных составляющих.

Как правило, дифференциация максимальна в организациях, в которых работа заключается в творческих проявлениях.

Сосредоточение производства и расширение компании способствуют дифференциации функций между разными уровнями системы управления. На структуре аппарата отражается дифференциация проблем, которые решаются децентрализованно и централизованно.

Специализированное разделение труда имеет прямое отношение к различным процессам дифференциации и интеграции.

Руководство более высших уровней, руководит более низшими уровнями, средним и низшим. Соответственно у высших уровней больше полномочий и власти больше чем у последующих. Если в компании много уровней, тем сложнее организация (вертикальная дифференциация). Если же в организации много различных сфер деятельности, которые требуют более специализированные умения и знания, то эта организация будет горизонтально сложная (горизонтальная дифференциация).

Ключевыми факторами выступают следующие факторы:

- количество составленных калькуляций себестоимости продукции
- объем продаж

Статистические данные определили фактические значения факторов:

- один работник обрабатывает 6500 млн. рублей по сумме выручки
- один работник осуществляет 15 калькуляций себестоимости товара

Нормативная формула для определения норматива численности персонала следующая:

$$\ll H_q = H_v + (N_B / \Phi_1 + N_K / \Phi_2) \times K_1 \times K_2,$$

где  $H_q$  - норматив численности отдела, чел.;

$H_v$  - количество руководителей в отделе, чел. (1 чел.);

$N_B$  - выручка от реализации, млн р. (в 2013 г. – 31436 млн р.);

$\Phi_1$  - ключевой фактор №1 (6500 млн р. в год на 1 человека);

$N_K$  - количество составленных калькуляций себестоимости продукции предприятия, ед.

$\Phi_2$  - ключевой фактор №2 (15 калькуляций себестоимости продукции в год на 1 человека);

$K_1$  - коэффициент, учитывающий выполняемую в отделе работу, не учтенную ключевыми факторами ( $K_1 = 1,1$ );

$K_2$  - коэффициент, учитывающий недостаточно эффективную организацию труда руководителей, специалистов и служащих отдела ( $K_2 = 1,15$ ).» [2]

Оптимальное количество человек для работы в экономическом отделе составит:

$$H_q = 1 + \left( \frac{31436}{6500} + \frac{24}{15} \right) \times 1,1 \times 1,15 = 11 \text{ (чел.)}$$

Так как в отделе работает 7 человек, в отделе не хватает работников и сотрудники перегружены и не справляются с поставленными задачами.

Перед тем как составлять план мероприятия, нужно определить, какие ресурсы необходимы, без которых невозможно осуществление этого мероприятия. Это позволит рассмотреть картину возможностей. Руководство должно осуществить поставленные задачи (паланы), а так же непрерывную работу организации на ближайшие и дальнейшие перспективы.

В современном мире информация играет важную роль для организаций. Каждое предприятие имеет свои накопленные знания и опыт. Информация – это, прежде всего успешность и процветание организации. Что бы повысить системы коммуникации для рассматриваемого предприятия необходимо разработать следующие мероприятия:

- важно информировать персонал о клиентской, ценовой, инновационной и инвестиционной политики. Очень важна информация и о социальных гарантиях;

– предприятие должно регулярно общаться с работниками для формирования чувства ответственности и ощущения своей необходимости и причастности к принятию важных решений;

– информирование о правовых нормах.

Анализ показал, что ООО «Базис» применяет следующие информационные системы:

– журналы и бюллетени информирующие об каких либо изменениях в компании, об их успехах и неудачах;

– возможность внести свои предложения, что бы улучшалась работоспособность и атмосфера в коллективе, что непременно влияет продуктивность предприятия в целом;

– каждый работник может высказывать своё мнение, вносить предложения или замечания. Это позволяет работника чувствовать свою значимость на предприятии.

– работник имеет доступ к отчетам и другим различным документам для последующего их изучения. Это позволяет работникам быть проинформированными о текущей ситуации на предприятии.

– возможность проведения мероприятий для работников, таких как дни рождения, значимые даты организации. Возможны и мероприятия спортивного характера. Это сближает коллектив, создает благоприятную среду в коллективе, что несомненно дает положительные результаты в деятельности работников.

## Литература

1. Галькович Р.С., Набоков В.И. Основы менеджмента. - М.: ИНФРА-М, 1998.
2. Лебединская Ю.С. Организационные механизмы использования возможностей социальной сферы для развития туристического кластера Приморья // Экономические науки. 2014. № 113. С. 41-46
3. Петрук Г.В., Балдина Ю.В. Основы менеджмента и маркетинга: учебное пособие / Г.В. Петрук, Ю.В Балдина. - Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2015. – 168 с.
4. Петрук Г.В. Управление социально-экономическими системами: учебное пособие / Г.В. Петрук. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2015. – 152 с.
5. Организационная структура предприятий/ Коноков Д.Г., Рожков М.А., Смирнов А.О., Яниковская О.Н., издание второе. М.: ИСАРП, 1999. 176 с.