

УДК 338.2

Довбуш В.І., к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

Домашенко Д.Р., студентка

Київський національний університет технологій та дизайну

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

Організаційна структура ПП «ЕПОТОС-У» є лінійно-функціональною, така структура є найбільш поширеною в даний час. Вона вдало поєднує лінійні підрозділи, що виконують весь обсяг основної економічної діяльності, з відділами та службами, що реалізують конкретні функції управління в масштабах всієї компанії (планування, виробництво, фінанси, маркетинг, кадри). Передача поточного управління керівникам лінійних підрозділів і функціональний розподіл управлінської діяльності компанії в цілому дозволяють вищому керівництву зосередитися на вирішенні стратегічних проблем розвитку підприємства, забезпечити найбільш раціональну взаємодію з зовнішнім середовищем. Організаційна структура набуває певний стратегічний потенціал, а менеджмент - положення його реалізації.

У ПП «ЕПОТОС-У» існує ієрархія (піраміда) управління з диференціацією по рангу командної влади, компетенції прийняття рішень, авторитету, положенню: вищий, середній і низовий рівні управління. Ієрархія управління - інструмент для реалізації цілей фірми і гарантія збереження системи. Чим вищий ієрархічний рівень, тим більше обсяг і комплексність виконуваних функцій, відповідальність, частка стратегічних рішень і доступ до інформації. До вищого рівня управління відноситься директор. До середнього

рівня управління: фінансовий директор, директор виробництва, директор з розвитку, комерційний директор, директор з реклами. До низової ланки управління відноситься директор господарського відділу, головний бухгалтер.

При прийнятті управлінських рішень необхідно враховувати, що для показника низького рівня мотивації персоналу підприємства характерно низькі темпи зростання показників роботи, показник високого рівня є одним з передумов досягнення високих темпів зростання як шляхом збільшення мотивації, так і шляхом особистої участі у прийнятті рішень, плануванні, компанії, контролі своєї діяльності, колективної згуртованості. Слід зазначити, що роль інструментів мотивації персоналу значно зростає: при невизначеності майбутньої ситуації, недостатньому рівні інформованості або розповсюдженні дезінформації у трудовому колективі, відсутності знань та досвіду у сфері планування, відсутності впевненості у фінансовій та соціальній стабільності членів колективу.

Використання графоаналітичного способі при оцінці рівня мотивації персоналу на ПП «ЕПОТОС-У» дозволило одержати показники, наведені на рис. 1



Рис. 1. Показники експертної оцінки рівня мотивації персоналу на ПП «ЕПОТОС-У»

П'ятикутник мотивації роботи ПП «ЕПОТОС-У» має неправильну форму, оскільки два вектора («прийняття рішень» та «планування») менш розвинені ніж інші. Показник рівня мотивації персоналу дорівнює 5,2 (0,5+1,3+1,2+0,6+1,6) свідчить про рівень мотивації персоналу дещо вище середнього, але одержані значення довжини векторів показують недооцінку ролі участі персоналу в прийнятті рішення та планування діяльності підприємства.

Отже, ПП «ЕПОТОС-У» має складну розгалужену організаційну трирівневу систему управління, спрямованої на досягнення позитивних показників у розвитку бізнесу на основі поєднання цілей бізнесу та реалізації і розвитку працівниками компанії їх професійних та особистісних талентів. Показник мотивації роботи ПП «ЕПОТОС-У», як величина, що характеризує вмотивованість персоналу до роботи для досягнення особистих цілей та цілей підприємства, показує недооцінку ролі участі персоналу в прийнятті рішення та планування діяльності підприємства.

Література

1. Сивальнева, Н.Н. Управление працівниками как элемент системы конкурентных преимуществ организации/ Н.Н. Сивальнева., А.В. Швеков// Управление працівниками. 2020. №22. С.51-54
2. Смоляр Л.Г. Вивчення напрямки управління працівниками на поліграфічних підприємствах України / Л.Г. Смоляр, О.О. Грамотенко // Економіка та держава. 2018. №5. С. 96-99.
3. Чернишова Л.І. Забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства / Чернишова Л.І., Тропанець М.В., Гайтанжий В.В. // IV Міжнародна інтернет-конференція "Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту" (Одеський національний політехнічний університет. Одеса, 21—22 травня 2017). Одеса: ОНПУ, 2017. С. 205-208.

4. Чуднова О. К. Компанія аналізу основних складових системи управління працівниками в Україні / О.К. Чуднова // Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. Вип. 15. К.: КНЕУ, 2018. С.146-154.

УДК 338.2

Довбуш В.І., к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

Снісаренко Д.М., студентка

Київський національний університет технологій та дизайну

НАПРЯМКИ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПРАЦІВНИКАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Система управління працівниками поліграфічних підприємств повинна бути сформована на базі сучасних принципів, які дадуть змогу таким підприємствам досягати як загальних цілей у діапазонах вибраних ринків, так і високого рівня прихильності працівників. Ефективна система управління працівниками - це робота з працівниками, у згідності до концепції розвитку підприємства.

В контексті цього, була проведена діагностика системи управління працівниками на ПП «ЕПОТОС-У» з метою внесення коректив у діючу систему управління. Завдяки їй була отримана повна картина вже сформованої системи управління працівниками та схеми навчання та виявлено її слабкі місця, а саме:

- недооцінка ролі участі персоналу в прийнятті рішення та в плануванні діяльності підприємства;
- низька відповідальність керівництва за рівень професіоналізму і кваліфікації працівників;