

Әдебиеттер тізімі

1. Головина Т.А., Полянин А.В., Рудакова О.В., 2017. Развитие системы государственного стратегического управления предпринимательскими структурами на базе возможностей новой модели цифровой экономики // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 2.
2. <http://www.docflow.ru/news/analytics/detail.php?ID=32175>
3. Стрельцов А.В., Яковлев Г.И., Никулина Е.Ю. Обеспечение конкурентных преимуществ промышленных предприятий и предпринимательство в условиях цифровой экономики//Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2018. – № 1.

Необходимость модернизации организационной структуры управления предприятием на современном этапе

Р.К. Андарова¹, Е.В. Попова²

¹ д.э.н., профессор кафедры экономики и международного бизнеса,

² магистрант 1-го года обучения по специальности «Деловое администрирование»
ark_roza@mail.ru graphmzzz@gmail.com

^{1,2} Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова, г. Караганда

Аннотация: В данной статье приводится обоснование необходимости модернизации организационной структуры управления предприятием на современном этапе что необходимо еще на этапе подготовки программы развития организации и ее деятельности в длительной перспективе.

Ключевые слова: организационная структура управления, предприятие, модернизация.

Под модернизацией организационной структуры управления принято понимать ее обновление (иначе говоря, качественное изменение или реструктуризация), т.е. процесс перехода от прежнего состава, отношений и взаимоотношений субъектов управления, соответствующих предыдущей или же функционирующей организации, к новой, соответствующей. Новый объект - развивающаяся организация. Эффективная организационная структура должна позволять осуществление полной взаимосвязи должностных позиций, рычагов управления и целей организации.

В этом контексте для наилучшего понимания проблемы необходимо уточнить некоторые общие положения современной теории управления в отношении организационных структур.

Понятие «Организационная структура» подразумевает под собой то, как индивидуальная и командная работа в организации координируются. Для достижения целей и задач организации необходимо координировать и управлять индивидуальной работой. Структура является ценным инструментом в достижении координации, поскольку она определяет отношения отчетности (кто отчетывается перед кем), разграничивает формальные каналы связи и описывает, как отдельные действия отдельных лиц связаны друг с другом. Организации могут функционировать в нескольких различных структурах, каждая из которых имеет свои преимущества и недостатки. Хотя любая структура, которая не управляется должным образом, будет сталкиваться с проблемами, некоторые организационные модели лучше приспособлены для конкретных сред и задач.

Система управления организацией включает в себя совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование.

Чем сложнее изменения или преобразования в объекте управления (локальном, модульном или системном), тем сложнее организационная структура для управления ими. Более того, при системных преобразованиях организации особенно велики требования к координации в организационной структуре системы управления. Координация становится как крайне необходимой, так и чрезвычайно сложной. Давайте рассмотрим это более подробно.

Непрерывный поиск новых организационных форм обусловлен коренными изменениями в природе конкуренции и экономики. Во-первых, сегодня преимущества заключаются не столько в управлении физическими и финансовыми активами, сколько в том, как компании согласовывают такие нематериальные активы, как работники умственного труда, исследования и разработки, и информационные технологии с требованиями своих клиентов. Во-вторых, возможности и проблемы, которые предоставляет глобализация, заставляют компании пересматривать многие предположения о

контроле и управлении как материальными, так и их нематериальными активами. Например, современная компьютерная компания может производить компоненты в Китае, собирать их в Мексике, отправлять их в Европу и обслуживать покупателей в колл-центрах в Индии. Такое рассредоточение создает потребность в новых структурах для выравнивания внутренних и внешних подразделений по всему миру.

Если изменения носят частный, локальный характер, то необходимость координации между субъектами этих изменений незначительна. Эта потребность возрастает с внедрением модульных преобразований в организации.

Если организация переходит в режим разработки с помощью системных изменений, если организация переходит в режим разработки с помощью системных преобразований, то в ее организационной структуре появляются отдельные и коллективные объекты (смешанная версия линейно-функциональных элементов с матричными элементами), которые разрабатывают и внедряют эти нововведения. Поскольку роль координации взаимодействия всех субъектов организационной структуры очень сильно возрастает, субъекты более высоких уровней, особенно глава организации, являются наиболее перегруженными. Иногда он просто физически неспособен координировать действия всех субъектов. В этом случае единственным возможным и необходимым шагом является передача полномочий принимать решения субъектам более низких уровней организационной структуры. Чем ниже принимается решение, связанное с развитием организации, тем больше загружается менеджер. Более того, очень важно, чтобы субъекты одного уровня сами осуществляли всю необходимую координацию своих действий и взаимодействий.

Конечно, если существующая система управления работает эффективно, организация дает стабильные, положительные прогнозируемые результаты, тогда нет необходимости что-либо менять в управлении. В развивающейся организации меняются цели организации, технологии производства, содержание и организация процесса деятельности, появляется новая деятельность и т. Д. В связи с этим неизбежно должны произойти изменения в системе управления, чтобы обеспечить внедрение инноваций.

Исходя из всего вышесказанного, модернизация (обновление) организационной структуры системы управления необходима еще на этапе подготовки программы развития организации, чтобы система управления со всеми ее подразделениями, структурами, подразделениями, подразделениями, их функциями, задачами, методами, деятельностью всех субъектов в полной мере отражает новую развивающуюся организацию (т.е. новый управляемый объект), обеспечила ее эффективное создание, развитие, функционирование в новых условиях и последующее развитие образования, затем в его организационной постоянной структуре (смешанная линейно-функциональная версия элементов матрицы) появляются отдельные и коллективные субъекты, разрабатывают и внедряют эти нововведения. Поскольку роль координации взаимодействия всех субъектов организационной структуры очень сильно возрастает, субъекты более высоких уровней, особенно глава организации, являются наиболее перегруженными. Иногда он просто физически неспособен координировать действия всех субъектов. В этом случае единственным возможным и необходимым шагом является передача полномочий принимать решения субъектам более низких уровней организационной структуры. Чем ниже принимается решение, связанное с развитием организации, тем больше загружается менеджер. Более того, очень важно, чтобы субъекты одного уровня сами осуществляли всю необходимую координацию своих действий и взаимодействий.

Менеджеры часто тратят слишком много времени на текущие недостатки организации. Тем не менее, модернизация, которая просто устраняет непосредственные болевые точки, часто в конечном итоге создает новый набор проблем. Поэтому компании следует с самого начала четко понимать, для чего предназначена модернизация, и обеспечивать, чтобы это стремление было неразрывно связано со стратегией.

Основные проблемы, которые должна решать модернизация организационной структуры управления предприятием:

1. Увеличение управленческого аппарата
2. Удлинение сроков принятия стратегических и тактических решений из-за необходимости большого числа согласований.
3. Несоответствие структуры стратегии организации
4. Возникновение противоречий между элементами структуры
5. Несоответствие статуса руководителей и работников значимости исполняемых функций
6. Сложность внедрения инноваций
7. Замедленность реакций на изменение ситуации на рынке

Сегодня мир меняется быстрее, чем когда-либо. Например, быстрый рост технологий означает, что в наши дни все процессы протекают совсем не так, как несколько лет назад. Компании знают обобщирных изменениях, происходящих ежедневно. Компании также знают, что если они не изменят свои способы ведения дел, они потеряют лидерство в этом быстро меняющемся мире. Дабы избежать этого, организации применяют методики модернизации системы управления. Только тогда, когда руководители организации будут динамичны и способны справиться с быстрыми технологическими и социальными изменениями, которые происходят вокруг них, будет обеспечен рост всей организации.

Модернизация организационной структуры управления позволяет сотрудникам на руководящих должностях становиться более лояльными к компании или организации, в которой они работают. Причина, по которой это возможно, заключается в том, что, поскольку сотрудники знают, что компания или организация вложили много времени и денег в их развитие, они также захотят показать свою признательность организации, оставаясь лояльными и усердно работая.

Таким образом, модернизация организационной структуры управления предприятием необходима еще на этапе подготовки программы развития организации с тем, чтобы управляющая система всеми своими субъектами, структурами, подразделениями, звеньями, их функциями, задачами, методами деятельности всех субъектов полностью отражала в себе новую развивающуюся организацию (т.е. новый управляемый объект), обеспечивала его эффективное создание, освоение, функционирование в новых условиях.

Список литературы

1. С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина Теория организации. Учебник ГРИФ УМО - Издательство «Экзамен» 2016
2. Дроздов И. Н. Управление развитием организации. — Владивосток: Дальневосточный государственный технический университет, 2002. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 13.01.2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/4498>
3. <http://www.drozдовland.ru/index.php?action=add&id=117&add&>
4. <https://hbc.org/2017/03/how-to-implement-a-new-strategy-without-disrupting-your-organization>
5. <https://www.mckinsckey.com/busines-function/our-insights/getting-organizational-redesign-right>

Институциональные аспекты мотивации на рынке труда в Казахстане

М.К. Асанова¹, А. Сабирова²

¹к.э.н., доцент кафедры экономики и международного бизнеса,

²магистрант 1-го года обучения по специальности «Деловое администрирование»
massanova77@mail.ru, alsabirova_96@mail.ru

^{1,2} Карагандинский государственный университет имени Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: В статье перечисляются общественные институты, определяющие мотивацию к труду. Рассмотрены формальные и неформальные институты. Описана значимость традиций и менталитета для трудоустройства. Показаны роль и место заработной платы среди факторов трудовой мотивации у населения Казахстана.

Ключевые слова: институт, институциональные аспекты, мотивация, рынок труда, занятость, традиции, менталитет, заработная плата.

Формирование рыночных механизмов экономики основано на развитии предприимчивости экономических субъектов. Для получения дохода экономические агенты пускают в ход все имеющиеся у них ресурсы: трудовые, материальные, финансовые, интеллектуальные. Для реализации экономических интересов они участвуют в общественном производстве и используют ресурсы для получения выгоды и намеченных целей.

Экономическая деятельность людей осуществляется в социальном окружении, а не в единоличном порядке. Поэтому для каждого человека в той или иной мере важна общественная реакция на его действия. Как это ни странно, но людям свойственно менять свое мнение под давлением общества. Хотя последнее может быть не правым. Механизмы мотивации, актуальные для