

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ СТРУКТУРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВТОМОБІЛЬНОГО СЕРВІСУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проаналізовано основні структури організації управління персоналом на підприємствах автомобільного сервісу. Визначені їх недоліки і переваги у застосуванні для різних організаційних систем в автобізнесі.

Ключові слова: управління, механізм, персонал, структура, автомобільний сервіс.

Abstract

The basic structures of personnel management organization at automobile enterprises are analyzed service. Their disadvantages and advantages in application for various organizational systems in autobusiness are defined.

Keywords: management, mechanism, personnel, structure, automobile service.

Вступ

Організаційна структура управління підприємством є засобом сприяння досягненню керівниками поставлених цілей. Оскільки цілі є похідними від загальної стратегії підприємства, тісний зв'язок стратегії та структури цілком логічний. Відповідно організаційна структура має дотримуватися певної стратегії. І якщо менеджери здійснюють вагомі зміни у своїй організаційній стратегії, вони мають модифікувати організаційну структуру задля пристосування до цих змін та їх підтримання. Відповідно до організаційної структури підприємства розробляється система управління підприємством.

Механізм управління підприємствами автомобільного сервісу формується під впливом загальних особливостей і закономірностей розвитку ринкової економіки. Водночас цей механізм визначається такими особливостями діяльності підприємств, як переважання малих і середніх підприємств у структурі галузі та швидкість обертання капіталу; чутливість до ринкової інфраструктури; індивідуальність і нестандартність технологій виробництва продукції та послуг; динамічність організаційних форм і структур управління.

Результати дослідження

Організаційна структура управління підприємством - основа системи управління, яка визначає склад, підпорядкованість та взаємодію її елементів окреслює необхідну кількість управлінського персоналу, здійснює його розподіл за підрозділами, регламентує адміністративні, функціональні та інформаційні взаємовідносини між працівниками апарату управління та підрозділами, встановлює права, обов'язки і відповідальність менеджерів тощо.

Для розробки організаційних структур компаній, що працюють в автобізнесі, рекомендується використовувати моделі побудови класичних структур і їх специфіку [1]:

- 1) безпосереднє управління, при якому керівник віддає пряме розпорядження кожному виконавцю;
- 2) при лінійній структурі кожен начальник керує нижчими підрозділами відповідно до закріплених за ними напрямками діяльності;
- 3) для функціональної структури характерне управління нижчими рівнями, здійснюване керівником, який координує реалізацію і виконання закріплених функцій;
- 4) в лінійно-функціональній структурі основними за принципом єдиновладдя є лінійні керівники, яким надається допомога відповідних функціональних органів адміністрування.

Так, система на основі механізму безпосереднього управління може проектуватися і

застосовуватися в невеликих компаніях – авторемонтних майстернях, фірмах прокату автомобілів тощо, зображення якої наведено на рисунку 1.



Рисунок 1 - Організаційна структура при безпосередньому управлінні

У компаніях, виробнича діяльність яких більш масштабна і, отже, характеризується великою чисельністю працівників, може застосовуватися лінійна структура управління, яка наведена на рисунку 2 .

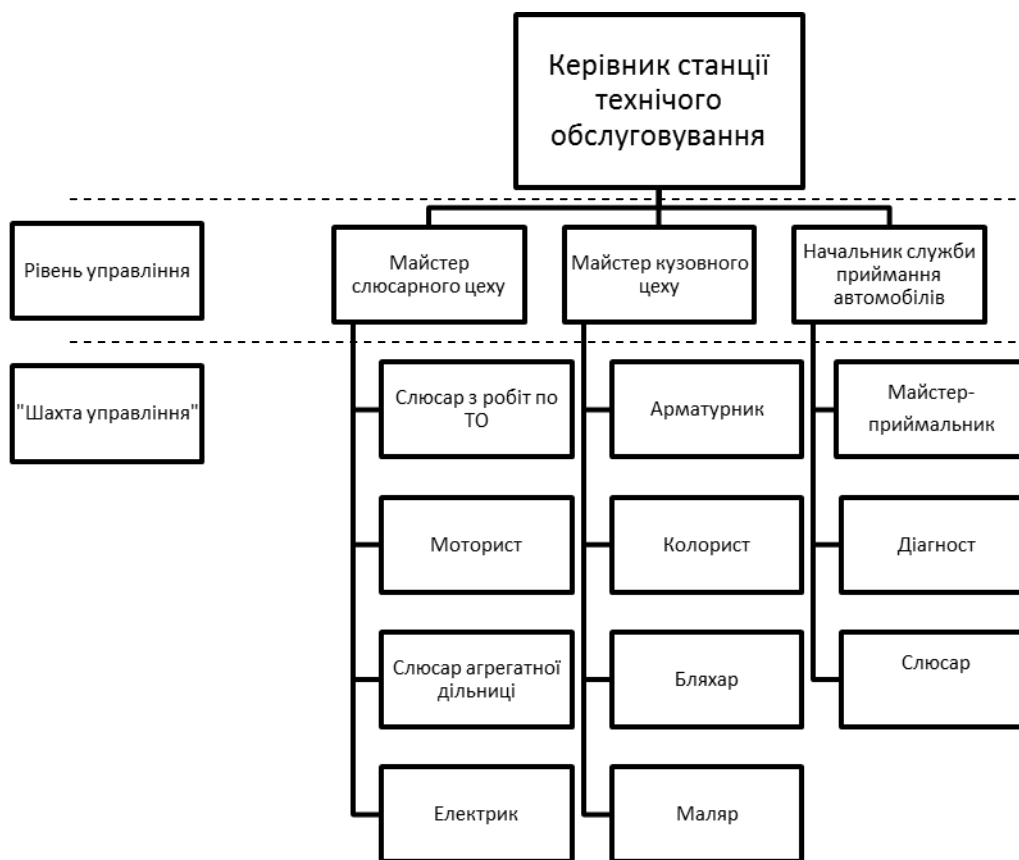


Рисунок 2 – Лінійна структура управління

При проектуванні і використанні такої моделі виконавці поділяються на окремі структурні підрозділи, на чолі яких стоїть безпосередній керівник, який підпорядковується в свою чергу вищому керівництву. Така схема управління, наприклад, часто застосовується при створенні ділянок виробничих робіт, до складу яких входять ділянки майстрів-керівників.

Як видно з рисунку 2, основою лінійних структур в цілому є так званий «шаховий» принцип побудови і спеціалізація управлінського процесу по функціональних підсистемах організації (слюсарні, жерстяно-малярні роботи, роботи з приймання транспортного засобу у ремонт і т.д.). У кожній такій виділеній підсистемі формується відповідна ієрархія служб («шахта»), що пронизує всю організацію від верху до низу. Якість самої такої структури, кадрового забезпечення та окремі

результати роботи кожної служби рекомендується оцінювати за показниками, що характеризують виконання ними цілей і завдань, які випливають з функціонального та ієрархічного закріплення[2].

В лінійній системі кожен керівник вирішує всі питання, що стосуються діяльності колективу, який йому підпорядковується. Тому від начальника підрозділу потрібні різнобічні знання і досвід, що є важкодосяжним, особливо при високодиверсифікованій діяльності і великих обсягах роботи.

Зазначених недоліків позбавлена функціональна структура побудови компаній в автобізнесі, представлена на рисунку 3.

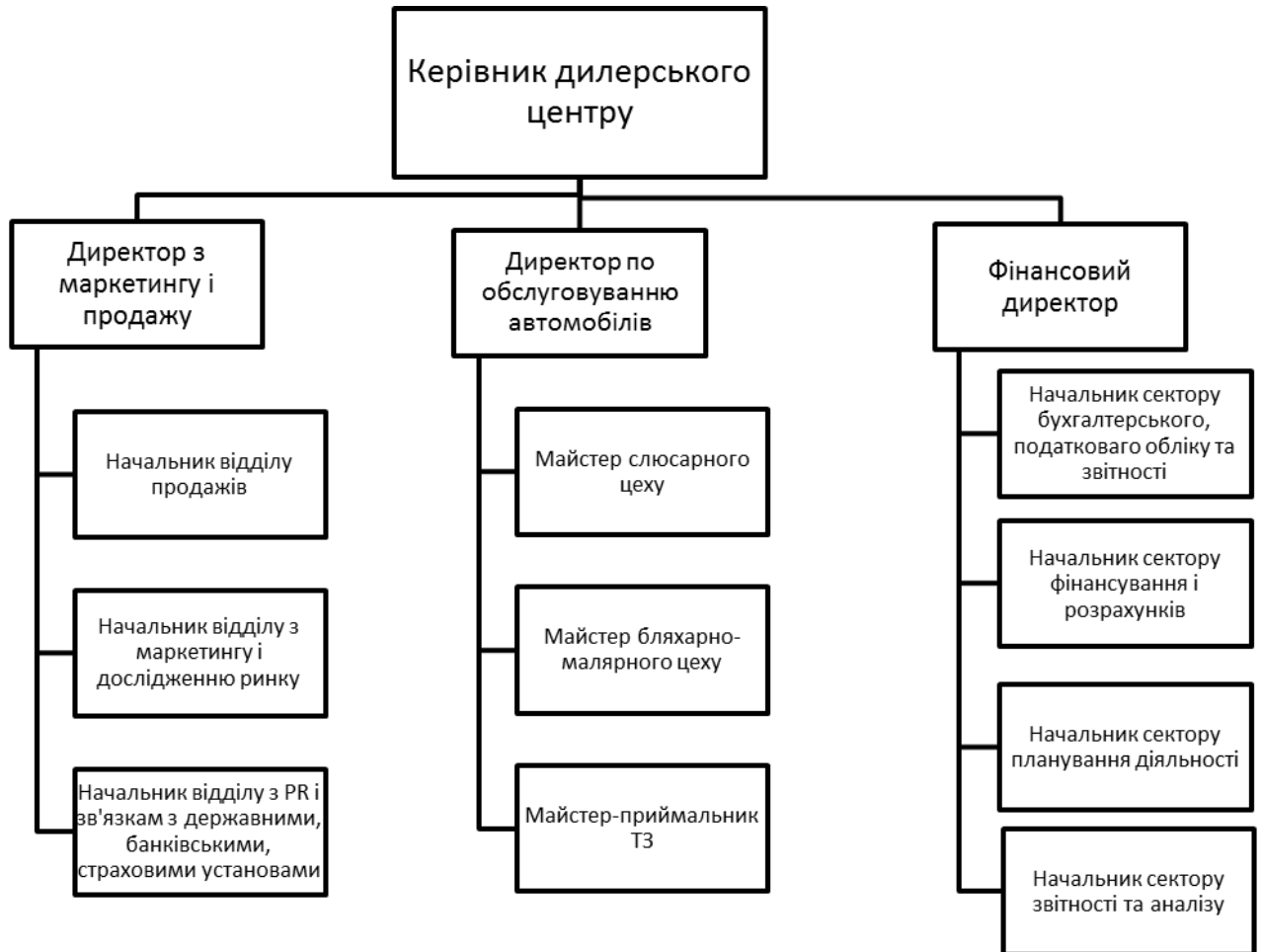


Рисунок 3 – Функціональна організаційна структура управління

Загальні для декількох підрозділів функції передаються для виконання відділам і ділянкам, що спеціалізуються на виконанні однієї з них. Відповідне застосування функціональних структур доцільне при широкій диверсифікації, значному обсязі виконуваних функцій і великій кількості операцій, багато в чому схожих за технологією виконання.

Створення спеціалізованих підрозділів з маркетингу та продажу, планування, обліку та аналізу діяльності, сервісного обслуговування автомобілів – приклад функціональної побудови підрозділів дилерського центру.

Не менше поширення набула змішана лінійно-функціональна структура, приведена на рисунку 4 [3]. Вона має на увазі, що основні бізнес-процеси компанії (продаж автомобілів і їх сервісне обслуговування) виконуються лінійними підрозділами, тоді як контроль і координація з питань роботи персоналу, мотивації, планування, бюджетування, обліку та звітності, фінансування, маркетингу та взаємодії з зовнішніми контрагентами здійснюються одночасно відповідними функціональними організаційними одиницями компанії.

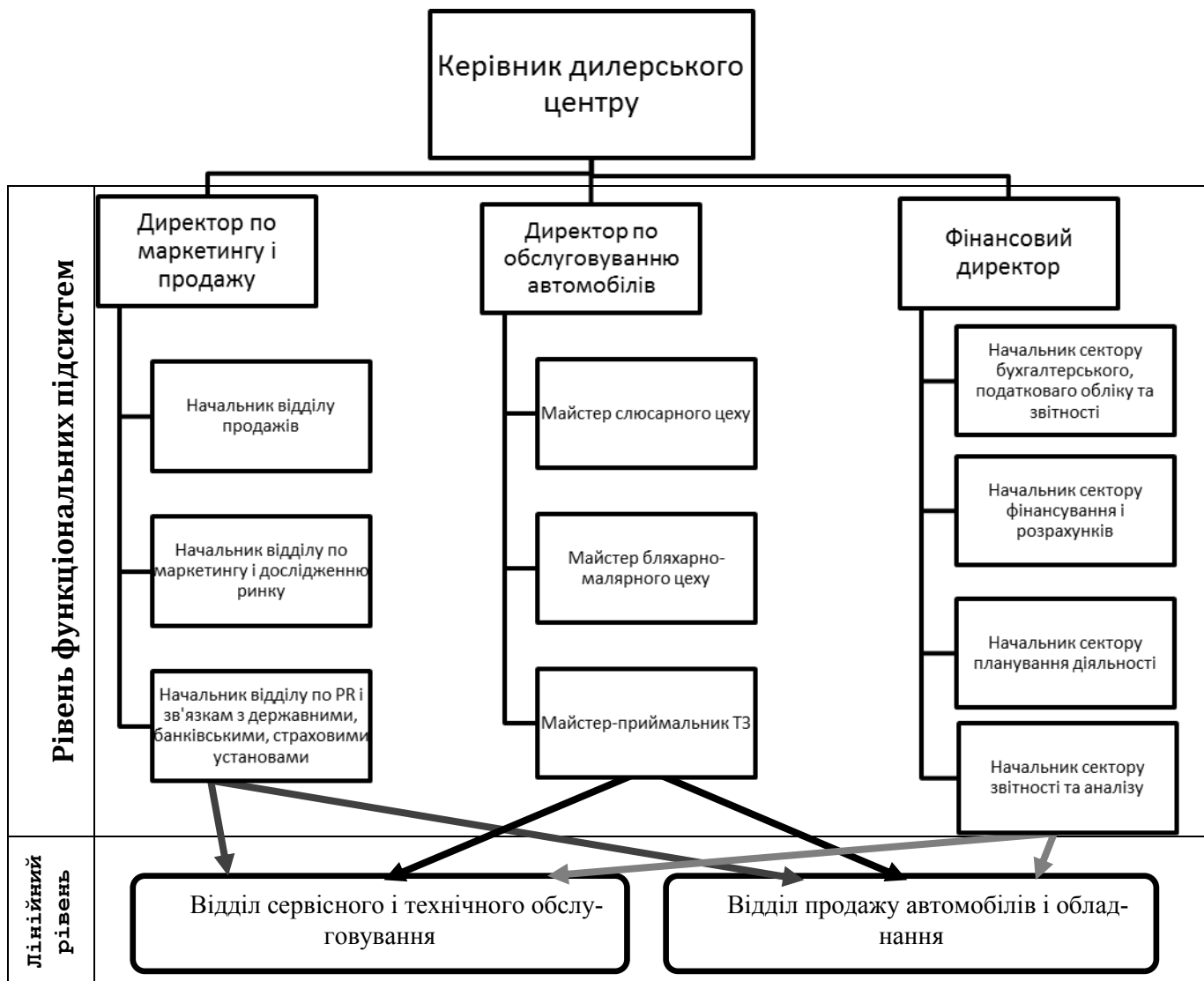


Рисунок 4 – Лінійно-функціональна структура управління

Висновки

Організаційна структура управління персоналом забезпечує стабільність функціонування системи управління організації, завдяки чому підприємство ритмічно працює незалежно від впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Створення організаційної структури управління зумовлене необхідністю розподілу прав і обов'язків між окремими підрозділами організації. Оптимальною є структура, що дає змогу підприємству ефективно взаємодіяти з зовнішнім середовищем, продуктивно та доцільно розподіляти та спрямовувати зусилля працівників, задовольняючи попит споживачів послуг і продукції та досягаючи визначених цілей з високою ефективністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Иванов В. В. Автомобильный менеджмент / В. В. Иванов, В.П. Богаченко. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 430 с.
2. Нив Г. Р. Пространство доктора Деминга: принципы построения устойчивого бизнеса: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015.
3. Burennikov Yu. Business processes perfection of small motor transport enterprises /Yu. Burennikov, S. Kryva // Bulletin of the polytechnic institute of Iasi. 2011. Tomul LVII, Fasc.2 , p. 237-243

Буренніков Юрій Юрійович, канд. економ. наук, доцент кафедри автомобілів і транспортного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: burennikov@gmail.com
Василяка Валентин Олександрович – студент групи 1АТ-17м, факультет машинобудування та транспорту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: valintin2009@mail.ru
Burennikov Yuri - Ph.D., associate Professor of automotive and transport management department, Vinnytsia National Technical University. Vinnytsia e-mail: burennikov@gmail.com
Vasyliaka Valentyn – student of 1АТ-17m, automotive and transport management department, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: valintin2009@mail.ru