

Организационная структура, как фактор, влияющий на эффективную деятельность предприятия (на примере ОАО «Щомыслица»)

Организационная структура предприятия является тем стержнем, который позволяет оптимально распределить ответственность и полномочия внутри организации. Поэтому совершенствование и анализ организационной структуры является одним из составляющих этапов бизнес - моделирования.

Под организационной структурой управления предприятием понимается состав производственных и непроизводственных подразделений, функциональных служб, их технологическая взаимосвязь и соподчиненность [1].

Существует несколько типов организационных структур: линейная, матричная, дивизионная и т.д., однако все они имеют одну общую составляющую – принцип иерархии, то есть подчинения.

Как и на каждом предприятии, на ОАО «Щомыслица» имеется своя, четко определенная организационная структура с отдельными ее звеньями, собственной иерархией и системой горизонтальных и вертикальных коммуникаций.

ОАО «Щомыслица» — сельскохозяйственное предприятие молочно-мясного направления, расположенное в 5 км от г. Минска.

В структуру ОАО «Щомыслица» входят:

- 6 полеводческих бригад,
- 4 молочно-товарные фермы по производству молока
- 2 мясо-товарные фермы,
- автопарк,
- тракторный парк,
- цех по распиловке древесины.

В хозяйстве работает 210 человек, в том числе 204 человека занятых в сельскохозяйственном производстве. Растениеводство специализируется в основном на производстве товарного зерна, а животноводство – на производстве молока, мяса крупного рогатого скота.

В результате проведенного нами анализа организационной структуры предприятия ОАО «Щомыслица» мы определили ее, как трехзвенную, или трехэтажную иерархическую систему управления.

Несомненным преимуществом данной организационной структуры является отсутствие большой этажности. Это снижает риски искажения и потери информации при переходе по вертикали от руководителя к нижним уровням.

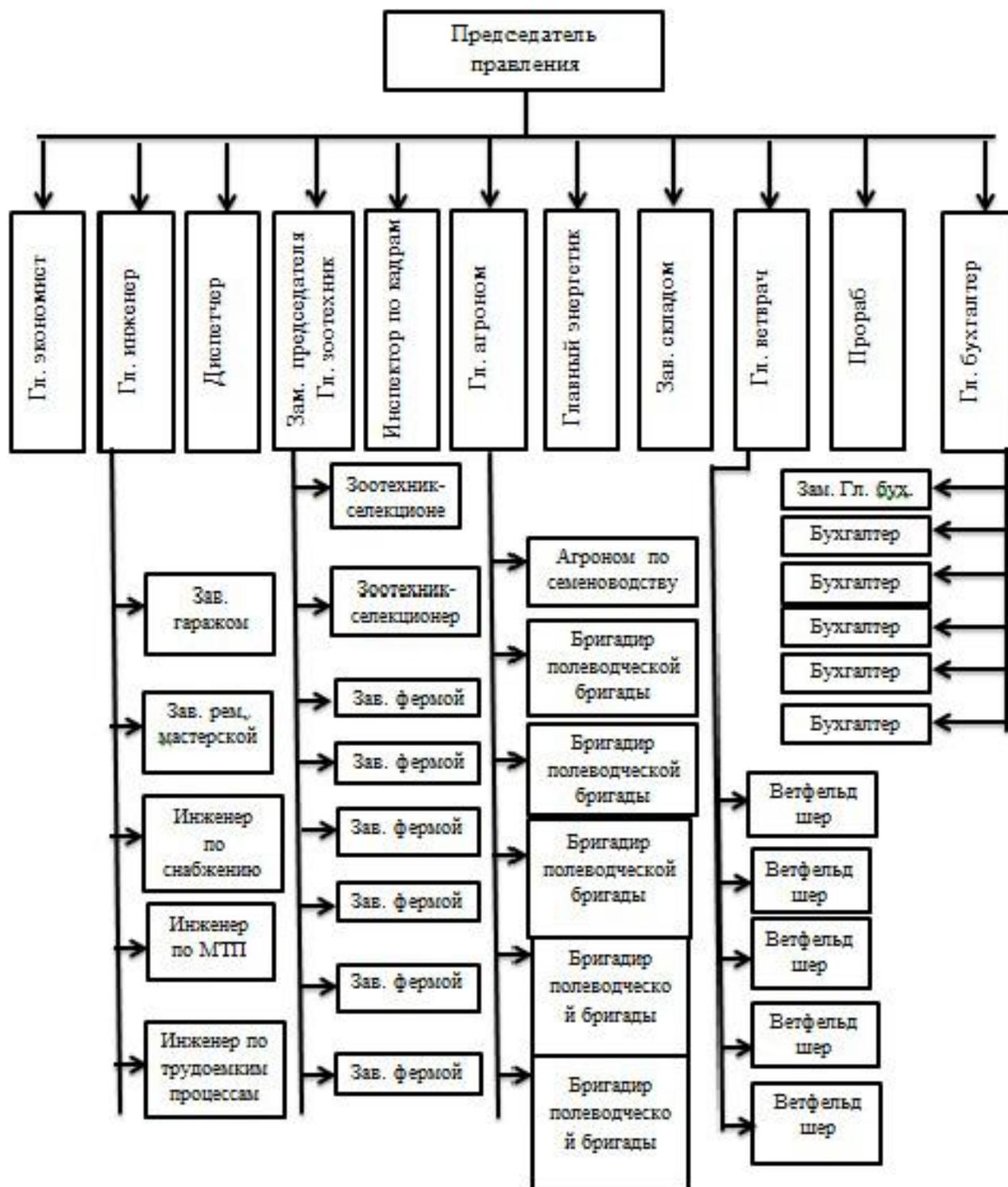


Рисунок 1 – Организационная структура управления ОАО «Щомыслица»
 Примечание-Источник: собственная разработка на основе данных организации

Однако при анализе организационной структуры были выявлены слабые стороны. Например, неравномерность распределения кадров (избыточное количество сотрудников бухгалтерии и недостаток сотрудников экономического отдела, который представлен лишь одним главным экономистом).

В сельскохозяйственных организациях такого же типа, как ОАО «Щомыслица» экономический отдел формируется как минимум из трех специалистов: главный экономист, экономист по труду и экономист по животноводству. В данном же хозяйстве работу всего экономического отдела выполняет один сотрудник – главный экономист, что является

большой нагрузкой и негативно сказывается на эффективности работы, как экономического отдела, так и всего предприятия в целом.

Таблица 1 – Состав бухгалтерии ОАО «Щомыслица» на 2013 г.

Наименование показателя	Всего, человек
Численность работников бухгалтерии:	
по штату	9
Фактически	6
Из них имеют:	
высшее образование	3
среднее специальное образование	3
Из общего числа работников бухгалтерии главных бухгалтеров:	
по штату	1
Фактически	1
Из них имеют:	
высшее образование	1
среднее специальное образование	-

Примечание-Источник: собственная разработка на основе данных организации

На основании сведений, приведенных в таблице, можно сделать вывод, что в бухгалтерском отделе существуют следующие проблемы:

- фактическое количество работников не соответствует штатному и составляет всего 66,7% от штатного;
 - 50% специалистов, без учета главного бухгалтера, имеют высшее образование, что свидетельствует о низком среднем уровне квалификации бухгалтерского отдела.
- Таким образом, на ОАО «Щомыслица» были выявлены недостатки организационной структуры:
- неравномерная структура распределения по отделам;
 - недостаточное количество кадров;
 - низкий уровень квалификации имеющихся кадров.

Совершенствование структуры управления сельскохозяйственным производством предполагает комплексное решение основных вопросов: уточнение целей и задач, построение рациональной организационной структуры, четкое распределение функций между структурными подразделениями хозяйства и отдельными работниками аппарата управления, оптимальное сочетание применяемых методов, улучшение организации труда.

Важным направлением, обеспечивающим упрощение структуры управления, сокращение штата и удешевление аппарата, является совершенствование организации труда работников управления на основе расширения их должностей и увеличения объемов работ, выполняемых одним работником. Это допускается, если должностное лицо в течение установленной продолжительности рабочего дня обеспечивает качественное и своевременное выполнение обязанностей по основной и совмещаемой работе при соблюдении квалификационных требований с учетом нормального и бесперебойного функционирования производства. В случае совмещения должностей, работнику должно предусматриваться материальное вознаграждение за счет фонда заработной платы высвобождаемого работника [2].

Так, главный агроном и агроном семеновод выполняют схожие обязанности, поэтому при совмещении должностей этих специалистов высвобождается дополнительная заработная плата.

Одним из важных элементов совершенствования структуры управления является разработка нормативно-регламентирующих документов, на основании которых руководитель вправе требовать от подчиненных выполнения зафиксированного объема работ в надлежащем качестве. Таким документом является должностная инструкция, которая позволяет:

- рационально распределить функциональные обязанности;
- повысить своевременность и надежность выполнения задач;
- улучшить социально-психологический климат в коллективе и устранить конфликты;
- четко определить функциональные связи работника и его взаимоотношения с другими специалистами;
- конкретизировать права работника;
- повысить личную и коллективную ответственность;
- повысить эффективность морального и материального стимулирования работников;
- организовать равномерную загрузку работников [3].

Что касается эффективного функционирования предприятия, то стоит отметить, что грамотно составленный бизнес-план – это 50% успеха, остальные 50% – качественное его исполнение. На предприятии ОАО «Щомыслица» имеется свой бизнес-план, однако предприятие не всегда ведет свою деятельность в соответствии с ним, это прослеживается в тенденции распределения кадров в организации. Рассматривая вопрос кадрового потенциала, можно отметить, что в коллективе преобладают люди старшей возрастной категории. Учитывая данный факт, следует систематически проводить мероприятия, направленные на повышение квалификации работников, тренинги по утверждению командного духа, т.к. люди - это актив каждой организации.

Моделирование организационно-управленческой структуры предприятия должно осуществляться на этапе создания организации и учитывать такие факторы, как вид деятельности предприятия, его организационно-правовую форму, количество персонала и многое другое. Мы живем в век, где информация является одним из самых ценных ресурсов, и верно сформированная иерархия, позволит избежать утраты или искажения информации, повысит эффективность работы, как персонала, так и предприятия в целом. Именно по этим причинам планированию и проектированию организационно-управленческой структуры предприятия должно уделяться особенное внимание.

Список использованных источников

1. Сергеев, И.В. Экономика организаций (предприятий): учеб. пособие / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова; под ред. И.В. Сергеева. – 3-е изд., перераб. и пол. – Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
2. Национальный Правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2003-2014. Режим доступа: <http://www.pravo.by> . – Дата доступа: 27.10.2014.
3. Сычев, Н.Г. Производственный менеджмент / Н.Г. Сычев // Uamconsult.com Экономический портал [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: http://www.uamconsult.com/book_436_chapter_10_Lek%D1%81ija_8.html . – Дата доступа: 29.10.2014.