

### МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Макаева А.О., Ивасенко А.Г.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия*

Проблемы формирования, совершенствования, рационализации организационных структур действующих предприятий, остро стоящие на повестке дня, решаются с позиций различных методов их построения. Каждому из известных методов присущи границы применения, и ни один из них в отдельности не соответствует в полной мере задачам обеспечения развития системы управления торгового предприятия в ситуации динамично изменяющейся внешней среды.

До последнего времени методы построения организационной структуры характеризовались чрезмерно нормативным характером и недостаточным разнообразием, что привело к механическому переносу применявшихся в прошлом организационных форм в новые условия. С научной точки зрения слишком узкую трактовку получали сами исходные факторы формирования структур: использовались численность персонала, а не цели организаций; постоянный набор органов, а не изменение их состава и комбинации в разных условиях.

Специфика проблемы проектирования организационной структуры управления состоит в том, что она не может быть адекватно представлена в виде задачи формального выбора наилучшего варианта организационной структуры по четко сформулированному, однозначному, математически выраженному критерию оптимальности. Это количественно-качественная, многокритериальная проблема, решаемая на основе сочетания научных методов анализа, оценки, моделирования организационных систем с деятельностью руководителей, специалистов и экспертов по выбору и оценке наилучших вариантов организационных решений.

Существует достаточно обширный набор методов организационного проектирования, каждый из которых имеет свои преимущества, но не лишен и недостатков.

Основными методами построения организационных структур управления являются: блочный метод, метод аналогий, метод структуризации целей, метод экспертных оценок, организационный эксперимент, функциональный метод, метод организационного моделирования и программно-целевой метод.

#### Список литературы

1. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 5. С. 153-154.
2. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. — 3-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2011. — 168 с.

### ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ФИРМЫ

Момджян А.А., Ивасенко А.Г.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия*

В современной экономической науке, традиционной сосредоточенной на эффективном функционировании, наметилась тенденция возрастания ценности

развития как единственной возможности обеспечить конкурентоспособность и выживание организации. На первый план выдвинулись вопросы, связанные с развитием организации посредством развития ее человеческих ресурсов и социальных взаимодействий.

Формирование системы управления человеческими ресурсами как научно-практического комплекса обусловлено, во-первых, развитием общества в социальной и экономической плоскостях, и, во-вторых, эволюцией представлений о человеке как субъекте экономической жизни, отразившей изменение ситуации, в соответствие с которой работник превратился из элемента производственной системы в главную цель развития общественного производства и фактор повышения его эффективности [1]. Данная трансформация обусловила и эволюцию подходов к управлению персоналом. Эволюция системы менеджмента человеческих ресурсов находит подтверждение в выдвигаемой американским ученым С. Кови теории симбиоза парадигм, которые характеризуют развитие системы взаимодействия между индивидом и организацией от восприятия наемного работника как обезличенного элемента в производственной системе до признания его целостной личностью [2].

Освещая различные подходы к управлению персоналом, современные авторы останавливаются на эволюционной модели, в которой выделяется два подхода: рационалистический, основу которого составляют использование гибких форм контрактации персонала, интенсификация труда высококвалифицированных работников за счет их участия в распределении прибылей; и неоплюралистический (гуманистический), при котором работники сами берут на себя ответственность за создание конкурентных преимуществ организации, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет развитой организационной коммуникации, высокой мотиваций и гибкого руководства.

Процесс перехода на эволюционную технологию управления человеческими ресурсами в последние годы набирает темпы во всех развитых странах. Назрела необходимость внедрения ее и в российскую практику, а это предъявляет новые требования к системе управления персоналом во всех отраслях отечественной экономики.

#### Список литературы

1. Ивасенко, А.Г. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 151-153.
2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах. — Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — С. 152-157.

### КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Оплачко О.В., Савиных В.Н.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия*

Основу развития любой успешной компании составляет корпоративная культура. В самом общем виде корпоративная культура понимается как система базовых предположений, безоговорочно принимаемых и разделяемых членами организации. На Западе корпоративные университеты появились с развитием конкуренции в условиях глобализации экономики. Поэтому так важно было каждой корпорации выявить систему коллективных и личных ценностей, принимаемых и разделяемых всеми членами организации, где на первое место вышли такие понятия, как - уча-