

Література.

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с.
2. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посіб. / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 38 с.
3. Козлова К.А. Терминологический анализ понятия «организационная структура управления» [Електронний ресурс] / К.А. Козлова // Вопросы управления. – 2011. – № 4 (17). – Режим доступу: <http://vestnik.uara.ru/ru-ru/issue/2011/04/26/>.
4. Осовська Г.В. Основи менеджменту / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Кондор, 2008. – 664 с.
5. Георгіаді Н.Г. Організаційна структура управління як складова системи менеджменту підприємства / Н.Г. Георгіаді, Р.Б. Вільгуцька // Вісник Львівського національного політехнічного університету. – 2012. – С. 33-40. Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23165/1/6-33-40.pdf>.



**ЗАЛЕЖНІСТЬ СТРУКТУРИ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ
ВІД ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

Вилуск А.О.,

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Науковий керівник – ст. викладач Грідін О.В.

Організаційна структура кадрової служби – сукупність взаємопов'язаних підрозділів системи управління персоналом і посадових осіб. Підрозділи – носії функцій управління персоналом – можуть розглядатися в широкому сенсі як служба управління персоналом. Конкретне місце і роль зазначеної служби в загальній системі управління організацією визначаються місцем і роллю кожного спеціалізованого підрозділу з управління персоналом і організаційним статусом його безпосереднього керівника. Авторитет служби управління персоналом залежить від рівня спеціальних знань співробітників, ступеня корисності служби в процесі впливу на кадрові процеси [1].

Особливості тієї чи іншої організації (головним чином, її розмір) визначають видозміна організаційної структури системи управління персоналом, можливостей організації (в першу чергу, фінансових) сформулювати ту чи іншу підрозділ. Крім того, тут важливу роль відіграє досягнутий методичний, кадровий потенціал, що впливає на ступінь участі зовнішніх організацій в реалізації тієї чи іншої функції управління персоналом. При нечисленності персоналу і відповідно незначній сумарній трудомісткості функцій системи управління персоналом виконання окремих функцій може бути доручено конкретному фахівцю, а не підрозділу. Незалежно від особливостей організації склад функцій системи управління персоналом повинен залишатися постійним. Змінюється тільки трудомісткість їх виконання.

Ряд функцій може бути переданий іншим підрозділам, що не входять структурно до служби управління персоналом. Наприклад, Інформаційне забезпечення системи управління персоналом може здійснюватися централізовано. У великих організаціях може спостерігатися подальше структурування підрозділів системи управління персоналом. Найбільш характерним прикладом є виділення проміжних підрозділів у відділах навчання персоналу. Важливим етапом в процесі побудови організаційної структури є формування зв'язків між її ланками. При цьому повинні чітко фіксуватися вид зв'язку, її зміст, періодичність, матеріальні носії. Можна виділити чотири види структурного зв'язку: лінійний (безпосереднє адміністративне підпорядкування); функціональний (методичне забезпечення, консультування суміжного підрозділу); спільного виконання робіт, забезпечує підготовку інформації чи іншої роботи суміжного підрозділу по забезпеченню процесу прийняття рішення) [5].

Цей організаційний статус підтверджується набором повноважень і відповідальності. Їх обсяг і ієрархічний ранг багато в чому визначаються позицією вищого керівника організації по відношенню до кадрової служби. Вони також формуються у міру організаційного розвитку управління, накопичення фінансового, кадрового, інтелектуального потенціалу [3].

Авторитет кадрової служби залежить не тільки від її повноважень розпорядження, а й від рівня спеціальних знань співробітників, корисності служби за ступенем її впливу на кадрові процеси. Тому в зарубіжній практиці спостерігається наступна закономірність: служби управління персоналом починають свою діяльність як штабні ланки з чисто консультативними функціями, а потім, у міру розвитку кадрового потенціалу і все більш очевидного його впливу на результати роботи, служба персоналу наділяється управлінськими повноваженнями і починає безпосередньо брати участь в керівництві організацією.

Залежно від ступеня розвитку та особливостей організації структурний місце розташування кадрової служби може бути різним. У зарубіжній практиці виділяються кілька таких варіантів.

Варіант 1: структурна підпорядкованість кадрової служби керівнику з адміністрування.

Основна послідовність цього варіанту полягає в зосередженні всіх центральних координуючих служб в одній функціональній підсистемі. Виконання завдань службою персоналу розглядається в рамках його ролі як штабного підрозділу.

Варіант 2: структурне підпорядкування служби управління персоналом в якості штабного відділу загальному керівництву організації.

Перевагою другого варіанта є близькість до всіх сфер керівництва організації. Найбільш доцільна така структура для невеликих організацій на початкових етапах їх розвитку, коли керівництво ще чітко не визначило статус кадрової служби. З іншого боку, слід виключити при такому варіанті небезпекуючій підпорядкованості суперечливим вказівкам.

Варіант 3: структурна підпорядкованість кадрової служби як штабного органу вищого керівництва.

Даний варіант найбільш прийнятний на початкових етапах розвитку організації, коли перший керівник намагається таким чином підняти статус і роль кадрової служби, хоча ієрархічний рівень заступників керівника ще не готовий до сприйняття відділу персоналу як підрозділу, рівнозначного другого рівня управління.

Варіант 4: організаційне включення служби управління персоналом в керівництво організацією [2].

Даний варіант можна розглядати як найбільш типовий для достатньо розвинених фірм з виділенням сфери управління персоналом в якості рівнозначної підсистеми управління в ряду інших підсистем управління.

Слід також зазначити, що в останні роки в практиці західних фірм виділяється функціональна сфера управління, що отримала назву «Контролінг».

Дана сфера управління концентрує в собі органи, які виконують функцію координації розвитку організації, а також загальні функції управління.

Формування внутрішньої організаційної структури системи управління персоналом включає наступні етапи:

1. структуризація цілей системи управління персоналом; визначення складу функцій управління, що дозволяють реалізувати цілі системи;
2. формування складу підсистеми організаційної структури;
3. встановлення зв'язків між підсистемами організаційної структури;
4. визначення прав і відповідальності підсистем;
5. розрахунок трудомісткості функцій і чисельності підсистем;
6. побудова зміни організаційної структури.

Роль і організаційний статус служби управління персоналом на фірмах багато в чому визначаються рівнем організаційного та фінансового стану, можливостями потенційного розвитку організації, а також позицією її керівництва по відношенню до кадрової служби. При цьому організаційна форма чинить менший вплив на статус системи управління персоналом, ніж інші перераховані вище фактори. Це зауваження справедливо і для вітчизняних організацій. Однак організаційна форма впливає на особливості побудови системи управління персоналом [4].

Література:

1. Аверин А.С. Оценка адаптации элементов системы управления предприятием к работе в условиях кризиса / А.С. Аверин // Сибирская финансовая школа. – 2006. – № 3. – С. 50.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М. : 2009. – 638 с.
3. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала / М.И. Королевский. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. – 202 с.
4. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Информ-Знание, 2002. – 484 с.
5. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003.



СУЧАСНИЙ СТАН ВИКОРИСТАННЯ БІОПАЛИВА В УКРАЇНІ

**УШКАЛОВА Є., СТУДЕНТКА,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА
Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач Краля В.Г.**

Сьогоднішня ситуація яка склалася в Україні досить складна, ми є свідками економічної нестабільності в енергетичній галузі. Видобуток вугілля падає, ТЕС та ТЕЦ мають критично низькі запаси вугілля. Людські потреби кожен день зростають, а природні ресурси ще швидше вичерпуються і щоб зберегти баланс, потрібно шукати альтернативу - в сучасному світі доцільним є звернутися до біоенергетики, яка в свою чергу залежить від сільського господарства.

На даний момент відомі три види біопалива – біоетанол, біодизель та біогаз. Біоетанолявляється заміником бензину. У Великобританії його вироблять з пшениці, в Північній і Південній Америках – з цукрових буряків, очерету і сої[6]. Наступний вид біопалива - біодизель. Для отримання біодизельного пального можна використовувати соняшникову і кукурудзяну олію, але частіше за все використовують ріпакову, оскільки собівартість виробництва зерна ріпаку, в порівнянні з іншими олійними культурами, досить низька. Біогаз отримують внаслідок анаеробного розкладання промислових і харчових відходів. Технологія отримання біогазу нескладна: гноєм, сміттям, соломною, листям заповнюють бетонні ємності або колодязі будь-якого обсягу. Тару щільно закривають, щоб не було доступу кисню, в процесі бродіння утворюється газ, який відводять в приймальні пристрої. Так ми безумовно не шкодимо навколишньому середовищу.

Для виробництва палива біогазових установок слугують СГ культури, відходи СГ виробництва, господарсько-побутові стоки, гній. Згідно зі статистичними даними аналізу роботи біогазових установок в Німеччині, багато з цих компонентів використовують спільно з іншими [1]. Також, ми можемо використовувати та утилізувати гній в якості сировинного матеріалу, але він має довгий термін окупності, тому для економічної доцільності впровадження технології цілком обґрунтованим виглядає застосування додаткового палива у вигляді сільськогосподарських культур. Однак, в технології переробки біопалива при низьких температурах весь залишок, що виходить з біогазової установки, буде умовно заражений хвороботворними мікроорганізмами і вірусами, які перебувають в калових масах тварин. Отже, буде вимагатися його подальша переробка і очищення. Попит на необхідне для роботи установки сировину породжує заміщення харчових СГ енергетичними культурами, що в результаті викликає їх подорожчання.

В останнє десятиліття виробництво біопалива в усьому світі збільшилася в десятки разів – приблизно до 60 млн. тонн на рік. В Україні сфера біоенергетики поки тільки набуває популярності. За останні чотири роки виробництво біопалива в середньому збільшувалася приблизно на 42 % на рік. Згідно з «Національним планом дій з поновлюваних джерел енергії» [2], затвердженого урядом в жовтні 2014 року «біоенергетика повинна вийти до 2020 року на