

представленні людини про власні переваги і недоліки. Знижена самооцінка індивіда зазвичай призводить до невпевненості в роботі, зниження ініціативи і творчої активності. Завищена самооцінка (особливо в поєднанні з низьким професійним рівнем) нерідко обумовлює зриви в роботі і порушення гармонії у відносинах з колегами. Систему оцінки необхідно використовувати не тільки для визначення результативності праці і особистих якостей працівників фірм і підприємств, а й при відборі кадрів. В умовах жорсткої конкуренції, коли з великої кількості претендентів на посаду роботодавцю слід вибрати найбільш підходящих.

Грамотні рішення при відборі персоналу призводять до підвищення ефективності праці, поліпшення міжособистісних відносин в колективі, зниження плинності кадрів, підвищення зацікавленості в посиленні і вмотивованості персоналу.

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА**

*Наливайко Т.Л., аспірант*

*Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Дослідження семантики та етимології слова «структура» (structura) свідчить, що воно має латинське походження та означає - побудова, розміщення. Згідно Академічного словника української мови, структура розуміється як «взаєморозміщення та взаємозв'язок складових частин цілого; будова; устрій, організація чого-небудь» [1]. Кошельник В.М. вважає, що структура «відображає побудову і внутрішню форму системи» та «встановлює внутрішньосистемний порядок, форму організаційних відносин і елементів» [2].

У вітчизняній науковій та навчальній літературі, де представлені дослідження стосовно організаційних структур, використовуються схожі поняття «організаційна структура» (ОС), «структура управління організацією», «організаційна структура управління» (ОСУ). Зауважимо, що під час дефініції даної категорії, виникає питання щодо прив'язаності її до чогось. Найчастіше це – підприємство, компанія, корпорація або управління.

В економічному енциклопедичному словнику розмежовані поняття організаційна структура компанії та організаційна структура управління. Дані категорії є пов'язані між собою і ОСУ «є системою розподілу функціональних прав і обов'язків, між органами управління та управлінським персоналом, а отже, механізмом реалізації взаємодії структури компанії» [3].

На думку [4] «організаційна структура представляє собою конструкцію підприємства з формальним чи неформальним вираженням, на основі якої здійснюється управління ним. Вона охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами». Дане трактування більш широко розглядає організаційну структуру, враховуючи формальний чи неформальний характер, а також говорячи про ОС як основу, передумову управління.

На законодавчому рівні в Господарському Кодексі України, ст. 64 [5] «Організаційна структура підприємства» вказано, що «підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо)». Виходячи з вищенаведеного, організаційна структура підприємства представляє собою сукупність виробничих та управлінських структурних підрозділів. Там же вказано, що «підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис».

Якщо враховувати вітчизняне нормативно-правове поле, то відмічаємо відсутність чіткої обов'язковості формування організаційної структури та її затвердження, але, за роз'ясненням Мінпраці в листі № 162 [6] формування штатного розпису є обов'язковим для суб'єктів господарювання, які використовують найману працю, а його формування здійснюється на основі організаційної структури, чисельності та Положення про оплату праці, які відносяться до внутрішніх організаційно-нормативних документів підприємства.

Отже, наявність організаційної структури є базисом для формування штатного розпису, який є обов'язковим в діяльності суб'єктів господарювання, що відповідно, зобов'язує розробляти та затверджувати організаційну структуру.

#### Література:

1. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/struktura> (дата звернення: 15.09.2020).
2. Кошельник В. М. Особливості формування і розвитку організаційних структур управління підприємством у ринкових умовах. *Формування ринкової економіки*, 2009. Спец. Випуск. С. 386–393.
3. Економічний енциклопедичний словник. URL: <https://subject.com.ua/economic/slovník/5041.html> (дата звернення: 15.09.2020).
4. Кармінська-Белоброва М. В. Організаційні структури управління підприємством. *Бізнес Інформ*, 2012. № 12. С. 192–195.
5. Господарський кодекс України Електронний ресурс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 15.09.2020).
6. Складаємо штатний розпис на підприємстві. URL: [https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2008/october/issue-82/article-51477.html?wn=google\\_ads\\_iframe\\_%2F141806220%2FiFactor\\_top\\_bnr\\_0&r1=](https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2008/october/issue-82/article-51477.html?wn=google_ads_iframe_%2F141806220%2FiFactor_top_bnr_0&r1=) (дата звернення: 15.09.2020).