

**Белінська Вікторія,**  
Студентка 1стн курсу  
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.,**  
доктор економічних наук професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець-Подільський

### **РІВНІ УПРАВЛІННЯ**

Управління – це свідомо, цілеспрямована діяльність людей на суспільну в цілому або на окремі її ланки (сфери суспільного життя, галузі економіки, підприємства, колективи), що забезпечує їх оптимальне функціонування і розвиток на основі використання властивих суспільству об'єктивних закономірностей розвитку.

Рівні управління утворюються внаслідок вертикального розподілу праці, коли керівники-менеджери виконують функції, пов'язані з плануванням, організацією, визначенням обов'язків підлеглих, координуванням роботи інших керівників або персоналу виконавців, мотивуванням, контролем усіх структур та ланок фармацевтичної організації [1, с. 88].

Незалежно від того, скільки існує рівнів управління, керівників традиційно ділять на три категорії. Американський соціолог Талкотт Парсонс (1902-1979) розглядає з погляду функцій, виконуваних керівником в організації:

- технічний - забезпечує щоденні операції і дії, необхідні для ефективної роботи організації;
- управлінський – забезпечує координацію роботи структурних підрозділів організації;
- інституційний – визначає місію та цілі організації, забезпечує довгострокове планування, зв'язки організації із зовнішнім середовищем [2].

Трьом рівням управління відповідають три групи менеджерів: менеджери нижчого рівня; менеджери середнього рівня; менеджери вищого рівня.

Менеджери нижчого рівня – координують діяльність операційних виконавців. До цієї категорії, зокрема, відносять керівників секторів, груп, майстрів, бригадирів тощо.

Менеджери середнього рівня – спрямовують роботу молодших менеджерів і мають широкий діапазон влади. Середніх менеджерів поділяють на:

- лінійних – керують окремими підрозділами. Вони управляють і кадрами, і фінансами, і технологічними процесами підрозділу;

- функціональних – функціональні менеджери здійснюють керівництво функціональними підрозділами;

Менеджери вищого рівня відповідають за довгострокове планування, визначення широких цілей і стратегій, безпосередньо управляють роботою середніх менеджерів.

Вищий організаційний рівень – найменша за чисельність ланка керівництва. Навіть у найбільших організаціях керівників вищої ланки – усього кілька людей [3].

Хоч усі керівники відіграють певні ролі та виконують функції, це не означає, що багато керівників у великій організації зайняті виконанням однієї й тієї самої роботи. Організації, досить великі для того, щоб забезпечити чіткий розподіл функцій у роботі керівників та не керівників, як правило, мають такий великий обсяг управлінської роботи, яку також потрібно поділити. Одна з форм поділу управлінської роботи має горизонтальний характер: розміщення конкретних керівників на чолі окремих підрозділів[4].

Така робота скоординовується з метою забезпечення успішної діяльності організації. Деяким керівникам доводиться витратити час на координування роботи інших керівників, які, у свою чергу, також здійснюють координацію. Це відбувається до рівня того керівника, який координує роботу неуправлінського персоналу — людей, що фізично виробляють продукцію або надають послуги. У результаті такого вертикального поділу праці утворюються рівні управління.

Зазвичай в організації, щоб визначити, на якому рівні перебуває один керівник стосовно іншого, слід з'ясувати його посаду[5].

Основа організаційного забезпечення управління персоналом становить діюча на підприємстві структура управління його кадровою діяльністю, елементами якої є окремі менеджери, служби, відділи та інші організаційні підрозділи управлінського апарату. Оскільки система управління персоналом є складовою загальної системи управління підприємством, структура управління цим видом діяльності має бути інтегрована із загальною організаційною структурою. Це дозволяє знизити загальний рівень управлінських витрат, забезпечити координацію дій з іншими системами управління, підвищити комплексність й ефективність контролю реалізації прийнятих рішень.

Функціональна побудова центрів управління персоналом істотно відрізняється на підприємствах різних за розмірами і використовуваними загальними організаційними структурами управління.

На підприємствах, що використовують просту лінійну організаційну структуру управління (характерна для малих підприємств), функціональні центри управління персоналом, як правило, не створюються у зв'язку з незначним обсягом цього виду діяльності. Функції такого управління покладаються зазвичай на власника малого підприємства або його директора, якщо власник використовує для загального управління підприємством найманого менеджера.

На підприємствах, що використовують лінійно-функціональну організаційну структуру управління (характерна для середніх підприємств), функції управління персоналом покладаються на спеціального кадрового менеджера або на загальний центр управління персоналом, що знаходиться в складі економічної служби підприємства. Такий кадровий центр здійснює управління всіма основними аспектами кадрової політики підприємства, координуючи свої дії з центрами управління операційною та іншими видами діяльності підприємства.

На підприємствах, що використовують дивізійну організаційну структуру управління, в основі якої лежить децентралізація управління за окремими ознаками — регіональній, товарній тощо (характерна для великих підприємств із широко диверсифікованою виробничою або регіональною діяльністю), функції управління персоналом покладаються на центри управління кадровою діяльністю, які сформовані у складі кожного дивізіону (відділення компанії). У цьому випадку система управління персоналом має дезінтегрований характер і ключову роль відіграють не менеджери центрального апарату, а керівники відповідних виробничих відділень [6, с. 217-218].

### **Список використаних джерел**

1. Чикуркова А.Д., Прокопчук Л.М. Впровадження стратегічного управління за компетенціями. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". 2015. Вип. 11. Ч. 4. С. 86-93.
2. <http://studies.in.ua/polit-men-shpora/2612-ponyattya-upravlnnya-derzhavnogo-upravlnnya-poltichnogo-kervnictva.html>.
3. [https://pidruchniki.com/1056112737375/meditsina/rivni\\_upravlinnya\\_grupi\\_menedzheriv](https://pidruchniki.com/1056112737375/meditsina/rivni_upravlinnya_grupi_menedzheriv).
4. <https://studfiles.net/preview/4532511/page:4/>
5. [https://studopedia.com.ua/1\\_6412\\_rivni-upravlinnya.html](https://studopedia.com.ua/1_6412_rivni-upravlinnya.html).
6. Чикуркова А.Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки. Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. 428с.