

УДК: 658.312: (075.8)

Михайло ПАСІЧНЮК

студент 2 курсу,

спеціальності «Маркетинг»,

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Богдана ВИШНІВСЬКА

к.е.н, доцент,

доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі,

Національний університет біоресурсів і природокористування України

bogdanavyshnivska@gmail.com

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

STRUCTURE OF THE WORKFORCE AT THE ENTERPRISE

У сучасному світі, де конкуренція на ринку праці надзвичайно висока, важливість ефективного планування кар'єри в маркетингу набуває вирішального значення. Професійний розвиток, вибір правильного шляху кар'єрного зростання та розуміння власних потреб стають основою успішної кар'єри у сфері маркетингу.

Основні завдання полягають у наступному:

Аналіз ринку праці в галузі маркетингу: Вивчення потреб та можливостей ринку праці для маркетингових спеціалістів.

Розробка стратегій кар'єрного зростання: Визначення та планування основних кроків у професійному розвитку для досягнення успішної кар'єри.

Психологічна підготовка та самовідданість: Розвиток особистісних якостей та навичок для успішної реалізації кар'єрних планів.

Аналіз та оцінка результатів планування кар'єри: Визначення ефективності та корекція стратегій з урахуванням досягнутих результатів.

Структура трудового колективу в маркетинговій діяльності підприємства визначається конкретними завданнями, стратегією та масштабами діяльності компанії. Ця структура має вплив на спосіб організації роботи маркетингового підрозділу та взаємодію з іншими підрозділами підприємства. [1]

Формальні групи трудового колективу є структурованими та офіційно визнаними групами, що базуються на організаційній структурі підприємства або організації. Ці групи визначаються ролями, обов'язками та функціями, які визнаються в межах організаційних норм та правил. Прикладами формальних груп є відділи, команди проектів, робочі групи з певних завдань тощо.

Неформальні групи трудового колективу складаються з працівників, які об'єднуються на основі особистих стосунків, інтересів та соціальних зв'язків. Ці групи не офіційно визнані організацією та можуть виникати на основі спільних інтересів, хобі, дружби тощо. Вони можуть впливати на настрій, продуктивність та ставлення працівників в організації.

Обидва типи груп важливі для ефективного функціонування організації. Формальні групи допомагають впорядковувати та керувати діяльністю, відділяючи

обов'язки та визначаючи ієрархію. У той час як неформальні групи сприяють соціальній інтеграції працівників, підтримці та сприяють комунікації в організації. Ефективне управління обома типами груп дозволяє досягти балансу між організаційними цілями та соціальними потребами трудового колективу.

Керівництво підприємства повинно сприяти інтеграції неформальних і формальних груп з метою виконання виробничих задач.

Відмінності між неформальними і формальними групами наведені в табл. 1.

Таблиця 1 – Відмінності неформальних і формальних груп

Показник для порівняння	Неформальна група	Формальна група
Загальні взаємини	Неофіційні	Офіційні
Основні концепції	Влада і політика	Права та обов'язки
Основна увага до	Людини	Посади
Джерело влади, лідер	Виходить із групи	Делегується керівництвом
Регулятор поведінки	Норми	Правила
Джерело управління	Санкції	Винагороди і штрафи

На ефективне функціонування групи впливають такі фактори:

1. Розмір - На думку багатьох фахівців в сфері управління, оптимальний розмір групи складає 5-6 осіб. Групи, що нараховують у своєму складі 5-6 осіб, приймають більш точні рішення, ніж ті, що виходять за межі цієї чисельності.

2. Склад - Під складом розуміють ступінь подібності особистостей і точок зору, підходів, які вони виявляють при рішенні проблем. Важливою причиною винесення питання на рішення групи є використання різних позицій для пошуку оптимального рішення.

3. Групові норми - Групові норми можуть мати: позитивний характер: підтримують цілі і задачі підприємства і заохочують поведінку, спрямовану на досягнення цих цілей (гордість за підприємство, досягнення цілей, прибутковість, професійна підготовка кадрів, захист чесності) або негативний характер: заохочують поведінку, що не сприяє досягненню цілей підприємства (неконструктивна критика керівництва, крадіжки, прогули, низький рівень продуктивності праці).

4. Згуртованість - Високий рівень згуртованості може підвищити ефективність діяльності підприємства, якщо цілі групи і підприємства узгоджуються між собою.

5. Конфліктність - Рівень конфліктності визначає можливості менеджера вирішувати проблеми колективу. При цьому конфлікт розглядається як багатогранна проблема з рішенням, що полягає в задоволенні основних вимог сторін конфлікту [2].

Не існує єдиних принципів і методів побудови системи планування кар'єри персоналу, яка б однаково ефективно працювала за будь-яких умов. Однак досвід передових західних фірм та вітчизняних підприємств, що успішно функціонують за нестабільних зовнішніх умов може стати в пригоді при створенні такого планування та управління кар'єрою персоналу на будь-якому підприємстві.

Оптимальна система планування кар'єри персоналу є запорукою успішної діяльності підприємства, що і визначає її як одну з найважливіших складових

системи управління персоналу в рамках системи управління підприємством в цілому

Отже, ефективна структура та управління трудовим колективом у маркетинговій діяльності є ключовими елементами успішного функціонування підприємства. Оптимальна організаційна структура та компетентне управління персоналом дозволяють підприємствам досягати високих результатів, сприяючи інноваціям та конкурентоспроможності на ринку. Послідовна оцінка та вдосконалення цих аспектів є важливими для досягнення стратегічних маркетингових цілей підприємства.

Список використаних джерел

1. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. 1 (1) 73-79.
2. Sergeieva, L. M., Hriadushcha, V. V., Dubov, G. O., Didych, T. O., & Saienko, M. I. (2021). Compliance of the quality of educational services provided by vocational education institutions with the labor market demand in qualified staff under economic crisis. *Studies of Applied Economics*, 39(9).