

## **АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ДРОБИЛЬНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

### **ОАО «МИХАЙЛОВСКИЙ ГОК»**

*Букась Анна Дмитриевна, студентка*

*Юго-Западный государственный университет*

*В статье проведен анализ организационной структуры Дробильно-обогательного комплекса (ДОК) ОАО «Михайловский ГОК». Дана оценка организационной структуры комплекса по результатам расчета коэффициентов.*

Дробильно-обогательный комплекс (ДОК) ОАО «Михайловский ГОК» образован в 1967 году и является одним из трех производственных подразделений, входящих в состав комбината. Основным видом товарной продукции ДОК Михайловского ГОКа являются железорудный концентрат.

Организационная структура дробильно-обогательного комплекса относится к линейно-функциональным, в роли линейных руководителей выступают начальник комплекса и главный инженер, а в качестве руководителей функциональных подразделений выделены главные механик и энергетик, начальники отделов дробления и обогащения, начальник по производству, по общим вопросам и другие.

Организационная структура дробильно-обогательного комплекса ОАО «Михайловский ГОК» является очень разветвленной и следующий вид, представленный на рисунке 1.

Для оценки существующей организационной структуры нами были рассчитаны следующие показатели:

1. Коэффициент звенности. Если данный коэффициент больше 1, следовательно, в данной организационной структуре существует избыточное число звеньев. Если значение коэффициента меньше 1, то в существующей организационной структуре существует недостаток звеньев, а если значение коэффициента звенности равно 1, то это говорит о том, что количество звеньев в существующей структуре оптимально. Данный коэффициент рассчитывается по формуле 1.

$$K_{зв} = \text{Пзв. ф.} / \text{Пзв. о.}, \quad (1)$$

где Пзв.ф – количество звеньев существующей оргструктуры;  
Пзв. о - оптимальное количество звеньев оргструктуры;

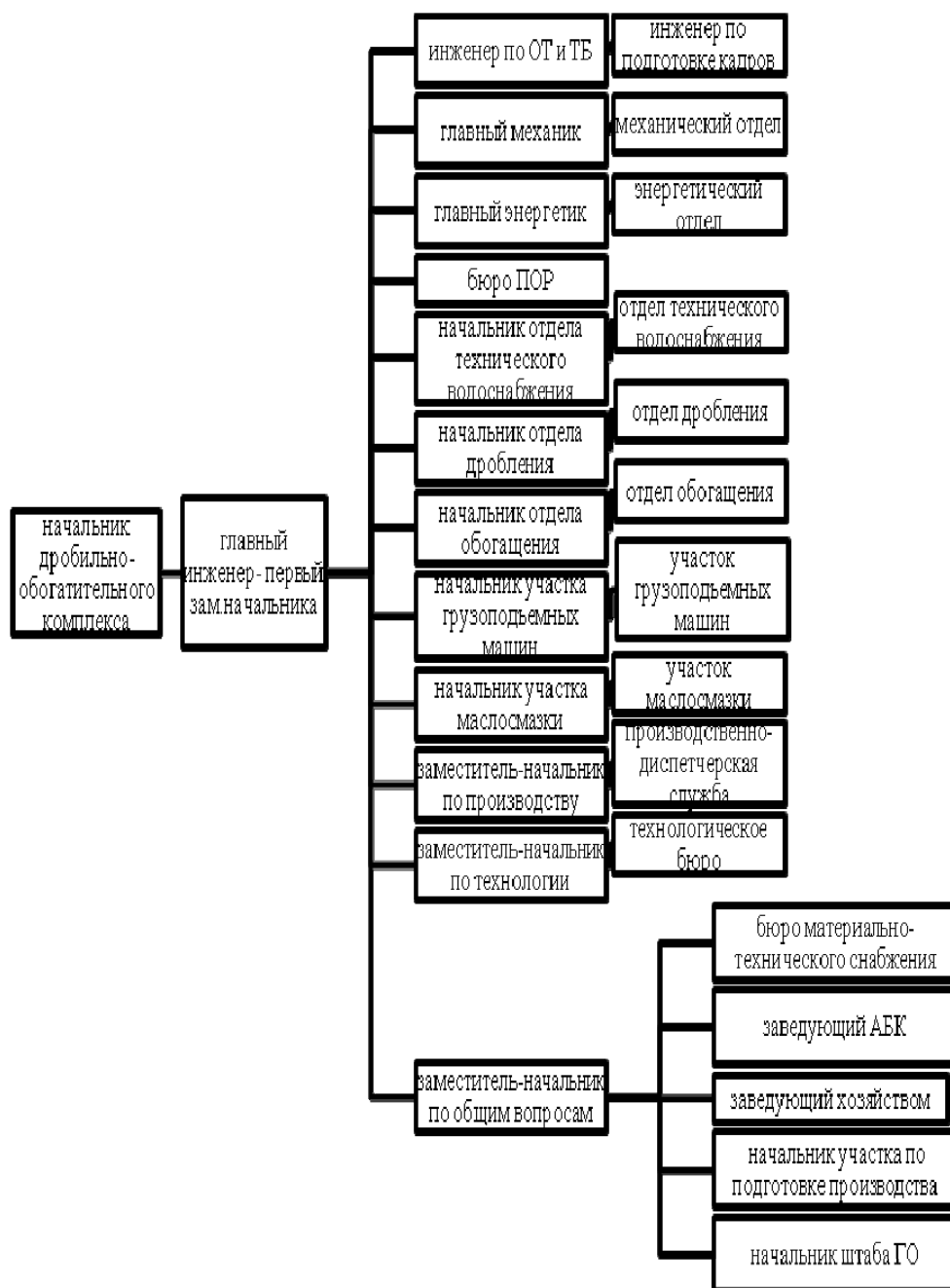


Рисунок 1 – Организационная структура дробильно-обогаительный комбинат ОАО «Михайловского ГОК» [2]

Оптимальное количество звеньев организационной структуры в наших расчетах равно 21, так как это значение соответствует количеству основных функций, выполняемых в организации. Для нашей организационной структуры коэффициент звенности равен 1,38, он больше нормы, следовательно, организационная структура нуждается в изменении.

2. Коэффициент уровня управляемости ( $K_u$ ) рассчитывается по формуле

Нормативное значение коэффициента единица, если коэффициент больше норматива значит норма управляемости превышена. Высокая нор-

ма управляемости делает процесс управления более тяжелым и менее эффективным.

$$K_y = U_f / U_n, \quad (2)$$

где  $U_f$  – фактическая норма управляемости;

$U_n$  – нормативная норма управляемости.

Оптимальная норма управляемости, согласно обобщенному мнению специалистов, колеблется в значительных пределах в зависимости от многих факторов, но в среднем она составляет 6 человек [3,4,5]. Однако на ДОК у главного инженера в подчинении находится 12 человек. Значит, коэффициент управляемости равен 2, что говорит о загруженности оргструктуры.

3. Коэффициент концентрации специфических управленческих функций по вертикали рассчитывается по формуле 3. В качестве нормативного значения для данного критерия используют значение равное 1/5, принятое в пятиуровневой и пятизвенной структуре и предложенное С. Биром. Значения коэффициента более 1/5 свидетельствуют о наличии резерва или недоиспользовании потенциальных возможностей организации по данной управленческой вертикали или структуре, менее 1/5 о наличии проблем с эффективностью реализации функций управления, связанных с усложнением коммуникации и возможностью частичной или полной потери управленческой информации при перемещении ее с уровня на уровень.

$$R = 1/n, \quad (3)$$

где  $n$  – количество уровней управления.

В нашем случае данный коэффициент равен 1/4, что говорит об недоиспользовании потенциальных возможностей организации по данной управленческой вертикали.

4. Коэффициент концентрации специфических управленческих функций по горизонтали рассчитывается по формуле 4, в которой в качестве норматива используется единица, деленная на норму управляемости. Значения коэффициента концентрации более 1/6 свидетельствуют о наличии резерва или недозагрузки руководителя, менее 1/6 – о перегрузке, а также о наличии у этого руководителя проблем с эффективностью выполнения своих функций.

$$R = 1/m, \quad (4)$$

где  $m$  – количество звеньев на данном уровне управления.

Этот коэффициент для организационной структуры ДОК МГОК равен 1/12, что говорит о значительно перегрузке в структуре управления.

Проанализировав оргструктуру дробильно-обогастительного комплекса МГОК, можно сделать вывод, что перед ДОК стоит проблема неэффективности организационной структуры, обусловленная ее загруженностью. Для решения этой проблемы необходима разработка мероприятий по оптимизации организационной структуры дробильно-обогастительного комбината Михайловского ГОКа.

*Список литературы*

1. Алпеева, Е.А. Последовательность проведения оценки инновационного потенциала предприятия [Текст] / Известия Юго-Западного государственного университета // Алпеева Е.А., Рябцева И.Ф. 2014. № 2 (53). С. 8-18.
2. Должностные инструкции работников ОАО «Михайловский ГОК».
3. Вертакова, Ю.В., Ланкина М.Ю. Кадровая политика как инструмент управления интеллектуальным потенциалом организации [Текст] / Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) // Ю.В. Вертакова, М.Ю. Ланкина. Серия: Социально-экономические науки. 2015. № 3. С. 47-50.
4. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления - 2-е изд., изм. и доп. [Электронный ресурс] / В.И. Кнорринг - М.: Издательство НОРМА - 2001. - 528 с.
5. Созинов, В.А. Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.А. Созинов, С.Г. Масленникова – Владивосток: ВГУЭС - 2004. – 292 с.

## **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА**

***Варинова Анастасия Сергеевна, Павлова Анна Игоревна***

***Юго-Западный государственный университет***

*Термин «инновация» в буквальном смысле означает «нововведение», «новшество». Разумеется, что этот термин применим прежде всего к анализу развития рыночной экономики и, соответственно, его используют по праву исследователи современных экономических процессов.*

В современной литературе термин «инновация» все больше используется для описания процессов общественного развития и выяснения его антропологических оснований. С помощью понятий «инновация», «инновационная деятельность» можно всесторонне охарактеризовать и осмыслить не только развитие современной экономики, но и весь социокультурный сдвиг, происходящий в современном обществе и в самом человеке [1].

Сегодня все больше говорят не только о разновидностях экономических инноваций, но и об информационных, организационных, коммуникационных, социальных и других инновациях, имея в виду формирующийся неизвестный ранее вектор социального бытия человека.

Скорость техноэволюции непрерывно возрастает, и с каждым днем в инновационный процесс вовлекается все больше людей, стран и народов.

Инновационная деятельность человека при всех ее положительных результатах порождает серьезные антропологические проблемы. Самой фундаментальной из них является: разница в темпах биоэволюции и техноэво-