

УДК 658.5

ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СТРУКТУРЫ КАК ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЛОГИСТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
BUILDING AN EFFECTIVE ORGANIZATIONAL STRUCTURE
AS A BASIS FOR MANAGING LOGISTICS PROCESSES AT THE
ENTERPRISE

Овчинникова П.А.

Научный руководитель - Ягнюк И.М., к. э. н., доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной Республики»
г. Донецк, ДНР, Российская Федерация
polina141ovchinnikova@yandex.ru

P. Ovchinnikova

Scientific supervisor - Yagnyuk I., Candidate of Economic
Sciences, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Service under the
Head of the Donetsk People's Republic, Donetsk, DPR, Russian
Federation

Аннотация. На базе анализа построения эффективной организационной структуры удалось определить, что эффективное функционирование предприятия невозможно без грамотно выстроенной организационной структуры, которая в свою очередь, учитывает особенности хозяйствующего субъекта, численность персонала, многообразие выпускаемой продукции и иные важные аспекты. Возникает необходимость использования логистического подхода к управлению предприятием, который способствует тесному взаимодействию отдельных подразделений предприятия, выработке механизма эффективного управления логистической деятельностью, что повышает качество менеджмента на предприятии.

Annotation. Based on the analysis of the construction of an effective organizational structure, it was possible to determine that the effective functioning of the enterprise is impossible without a competently built organizational structure, which in turn takes into account the characteristics of the business entity, the number of

personnel, the variety of products and other important aspects. There is a need to use a logistics approach to enterprise management, which promotes close interaction of individual divisions of the enterprise, the development of a mechanism for effective management of logistics activities, which improves the quality of management at the enterprise.

Ключевые слова: логистика, структура, предприятие, оптимизация.

Keywords: logistics, structure, enterprise, optimization.

Введение.

На сегодняшний день на рынке потребителя представлен достаточно широкий и разнообразный ассортимент товара, активно внедряют в производство новые товары, обостряется конкуренция на зарубежных и отечественных компаниях. В связи с этим производственные предприятия вынуждены искать новые эффективные методы для повышения своей деятельности и внедрять их в производство.

Однако, для разработки и успешной реализации таких подходов не обойтись без службы логистики на предприятии, так как её отсутствие приводит к не грамотной логистике в области снабжения и сбыта, к неплановому и неупорядоченному управлению запасами, складским хозяйством и транспортировкой.

Основная часть.

Для выполнения функций логистического управления содействует ряд структурных подразделений предприятия, а именно:

1) Отдел материально-технического обеспечения – закупает материальные ресурсы, которые после доводятся до потребителей внутри предприятия;

2) Планово-экономический отдел - собирают информацию об экономическом положении компании, формируют планы и прогнозы по производству продукции. На основании проведенных экономических расчетов аналитики подготавливают отчеты, справки, аналитические записки;

3) Отдел маркетинга – изучает рынок и составляет информацию о товарах, которые на данный момент времени пользуются спросом на рынке;

4) Производственные подразделения - занимаются изготовлением продукции;

5) Складское хозяйство – хранят материальные ресурсы и выдают их на производственные нужды;

6) Отдел финансов и сбыта – занимается реализацией готовой продукции конечным потребителям;

7) Транспортный отдел - занимается перевозкой грузов как внутри предприятия, так и потребителям.

Данные структурные подразделения могут сопрягаться в рамках управленческих структур, которые могут быть двух видов.

Первый вид - это линейно-штабная структура. Она предполагает выделение отдельных функциональных штабов.

Второй тип - это линейно-организационная структура, основывающаяся на принципах бюрократии и иерархии.

Выбор той или иной структуры зависит от некоторых факторов: направление и объем деятельности предприятия и логистического подхода к нему, зрелостью управления на предприятии, доступностью ресурсов и т.д.

Однако, для эффективного управления логистической деятельностью необходимо грамотно выстроить организационную структуру на предприятии, ведь это внутренняя структура любой системы управления логистикой, то есть принцип организации элементов в логистической системе предприятия, совокупность устойчивых связей и отношений между ними. [1].

На сегодняшний день у многих российских руководителей достаточно опыта и знаний, чтобы построить интегрированные решения для изменения сразу в нескольких функциональных блоках управления предприятием, таких как стратегия развития предприятия или структура маркетинга и финансов. Следовательно, эти техники нужно изучать и незамедлительно осваивать. Ведь, чем лучше построена работа на предприятии, тем лучший результат оно имеет.

Для эффективно-организованной работы каждый сотрудник должен четко осознавать, какая обязанность ему поручена и за какую сферу деятельности он несет ответственность. Отсутствие руководящего за конкретную работу или наличие сразу нескольких людей, которые выполняют одинаковую работу приведет исключительно к беспорядкам и путаницам в рабочем процессе предприятия. Закрепление работ и зон ответственности должно распространяться также и на структурные подразделения [2].

Совокупность подразделений и работ формирует организационную структуру - это скелет предприятия, используя метафору, можно сказать, что это машина по производству необходимых обществу продуктов и услуг. Целостность результатов и вознаграждений формирует систему мотивации и оплаты труда, а это двигатель предприятия (топливо для работы той самой машины). Но даже самая надежная машина, которая имеет наилучший двигатель и топливо, мертва без водителя.

Исходя из этого, следует отметить, что руководителю чрезвычайно важно тщательно подбирать квалифицированный персонал на каждую должность.

Еще один немаловажный фактор в управлении предприятием заключается в том, что установленный на предприятии порядок никто, даже глава фирмы, нарушать не имеет права.

При систематическом возникновении проблем нужно изучить ситуацию, обозначить причину и изменить необходимые компоненты предприятия, к которым относятся: стратегия и организационная структура; цели; делегирование полномочий; персонал; мотивация.

Изменение экономических стандартов должно производиться по мере изменения внутренней и внешней ситуации. Заблаговременно делается объективное обоснование необходимости изменений, а далее они утверждаются коллегиальным органом управления с участием всех заинтересованных лиц [3].

Чем выше уровень управления, тем большее значение для жизнеспособности организации имеет согласование целей.

К примеру, одна из причин продолжительной и эффективной работы фирмы «Bosch» - это то, что более 100 лет владелец компании получает 8% от прибыли, не меняя этого процента. Остаток средства же идет на достижение стратегических целей компании [4].

Поэтому чрезвычайно необходимо вместе с краткосрочными показателями эффективности работы предприятия (оборот, прибыль, рентабельность, текущая стоимость бизнеса и т.д.) иметь в составе целей человека и организации долгосрочные показатели: показатели развития компании (продукт, рынок, персонал, структура, процессы); показатели жизнеспособности организации

(конкурентоспособность, адаптивность, обучаемость и т.д.); динамика изменения краткосрочных показателей.

Если цели предприятия объективны и их вектор всегда направлен на достижение краткосрочных и долгосрочных показателей эффективности, цели человека на разных уровнях управления могут полностью или частично не совпадать с целями предприятия. При данных условиях, внутренняя мотивация направлена исключительно на достижение личных целей человека, а величина материальных стимулов плохо связана с результатами деятельности предприятия и его подразделений. Часто данная ситуация наблюдается в области достижения долгосрочной эффективности.

Это связано, во-первых, со сложностью измерения и удаленностью достижения результата, а во-вторых, психологически быстрое достижение только личной выгоды проще в понимании и осуществлении для конкретно взятого человека, весьма особенно если в его руках сосредоточена власть и право принятия решений [5].

Заключение. Таким образом, четкое определение организационной структуры управления позволяет правильно определить и обозначить функции управления логистикой, а также помогает определить возможности для значительного повышения эффективности предприятия.

Литература

1. Блинов, А. О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика). Учебное пособие / А.О. Блинов. - М.: КноРус, 2016. - 284 с.
2. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов и др. - М.: Проспект, 2016. - 334 с.
3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование. Учебник. В 3 частях. Часть 1. Основы, сущность и модели / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - М.: Юрайт, 2016. - 304 с.
4. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С. А. Шапиро, О. В. Шагаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. - 400 с.
5. Шеметов, П. В. Менеджмент. Управление организационными системами / П. В. Шеметов, Л. Е. Никифорова, С. В. Петухова. - М.: Омега-Л, 2013. - 416 с.

Представлено 03.11.2022