

Характеристика ООО «ДВ-Упак Сервис»

Копелева Татьяна Васильевна

Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема

Студент

Кулагина Ольга Владимировна

Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема

Доцент кафедры экономики, управления и финансового права

Аннотация

В статье дана характеристика ООО «ДВ-Упак Сервис». Определены недостатки в функционировании организационной культуры. Проведен анализ численности предприятия

Ключевые слова: линейно – функциональная организационная структура, кадровая политика, делегирование.

Characteristics of LLC “DV-Pack Service”

Kopeleva Tatiana Vasilievna

Sholom – Aleichem Priamursky State University

Student

Kulagina Olga Vladimirovna

Sholom – Aleichem Priamursky State University

Department of Economics, management and Finance

Abstract

The article describes the characteristics of LLC "DV-Pack Service". Identified deficiencies in the functioning of the organizational culture. The analysis of the number of enterprises.

Keywords: linear-functional organizational structure, personnel policy, delegation.

Целью исследования является: дать характеристику ООО «ДВ-Упак Сервис» для его дальнейшего исследования и рассмотрения.

Предприятие изготавливает 3-х и 5-и слойный гофрокартон по ГОСТу, а так же по индивидуальным размерам и эскизам заказчика. Так же имеется возможность нанесения многоцветной печати как на стандартные, так и на большие гофрокороба и различную картонную упаковку, что помогает повысить конкурентоспособность продукции. Любой заказ изготавливается в течение 5-10 дней. Имеется транспортная база для доставки готовой продукции на склад заказчика.

В составе ООО «ДВ-Упак Сервис» сформированы следующие

структурные единицы:

- Коммерческий отдел;
- Финансово-экономический отдел;
- Отдел технического контроля;
- Отдел главного инженера;
- Производственный отдел;
- Производственно-диспетчерский отдел;
- Хозяйственный отдел;
- Транспортный отдел;
- Отдел дизайна и проектирования.

Таким образом, организационную структуру ООО «ДВ-Упак Сервис» можно назвать линейно-функциональной. Во главе предприятия стоит генеральный директор, которому линейно подчиняется исполнительный директор, которому линейно подчиняются руководители остальных отделов: Коммерческий директор. Ему подчиняются начальники отдела продаж и отдела логистики, а также отдел дизайна и проектирования. Подконтрольные функции: закупка сырья для производства и продажи гофротары, разработка дизайнов.

Главный инженер. Ему подчиняются главный механик, энергетик и менеджер по снабжению. Функции: обеспечение бесперебойной работы оборудования, осуществление ремонтов.

Заместитель директора по производству. Ему подчиняются начальники смен производственного цеха №1. Функции: выполнение объема производства, как по качеству, так и по количеству

Начальник ПДО. Ему подчиняется группа диспетчирования. Функции: обеспечение взаимодействия и обмена информацией отдельных производственных служб.

Начальник ОТК. Функции: осуществление контроля качества продукции.

Начальник транспортного отдела. Ему подчиняются водители. Функции: обеспечение транспортного обеспечения процессов доставки и продажи.

Заместитель директора по АХЧ. Функции: обеспечение функционирования предприятия

Задачи, стоящие перед исполнительным директором, — это организация бесперебойной работы предприятия, а именно:

1. Выполнение производственного плана .
2. Организация работы обслуживающих подразделений.
3. Кадровое обеспечение всех подразделений.
4. Выполнение бюджета доходов и расходов.

Анализ нормы управляемости по отделам показывает, что по всем функциональным направлениям отмечаются очень низкие средние значения нормы управляемости (1-7). Отмечена существенная доля руководителей, имеющих малое количество подчиненных (5 и менее), фактически

составляющую суммарно более 50% от всего руководящего состава.

Все вышесказанное, по мнению автора свидетельствует о высоком уровне централизации властных полномочий в верхних уровнях иерархии и реализацию функций контроля вне производственных подразделений (коммерческий, технический департамент) силами вспомогательного административно-командного аппарата, что совершенно не свидетельствует об эффективности исполнения задач управления.

Организационная структура ООО «ДВ-Упак Сервис» обеспечивает взаимоотношения между элементами структуры, однако ее механизм управления недостаточно эффективно регламентирует взаимодействие структурных подразделений и их развитие при реализации общих целевых установок, а также имеет необоснованно высокие затраты на достижение стратегических целей. Наблюдаются следующие недостатки в функционировании организационной культуры:

Централизация и слабое делегирование. Стратегическое управление прерогатива исключительно генерального директора. Всем подразделениям необходимо обосновывать затраты, даже если расходы были запланированы в бюджете.

Отсутствие четких критериев оценки эффективности подразделений. Бюрократия. Все оформляется через служебные записки с обоснованием. Любое предложение и решение должно согласовываться с генеральным директором. Все замкнуто на одном лице. А это порождает огромные риски для бизнеса.

Избыточность контрольных функций у исполнительного директора. Согласно теории Ф. Лютенса, руководитель может адекватно руководить не более чем пятью-семью непосредственными подчиненными.

Таким образом, структура жестко формализована и централизована, задачи управления сведены к операционным задачам исполнения и контроля, система делегирования полномочий формализована и сознательно ограничена. Компании крайне необходимы организационные преобразования в целях приведения организационной структуры в соответствие стратегическим целям, придания ей гибкости к внешним изменениям, снижению уровня бюрократизации, расширению полномочий и повышению эффективности управления и, как следствие, общих показателей хозяйственной деятельности.

Анализ среднесписочной численности компании проведен в таблице (Таблица 1).

По итогам анализа таблицы (Таблица 1) можно сделать вывод, что текучесть в компании низкая и состав кадров характеризуется постоянством.

Таблица 1. Анализ численности ООО «ДВ-Упак Сервис» за 2016-2017 гг

	2016 год	2017 год

Временной период	% текучести кадров	Средняя численность	% текучести кадров	Средняя численность
01.01 по 31.01	1,19	84	7,09	84,61
01.02 по 28.02	4,62	86,61	11,15	80,71
01.03 по 31.03	21,36	79,58	5,05	79,26
01.04 по 30.04	6,97	71,77	4,85	82,50
01.05 по 31.05.	2,76	72,48	3,55	84,44
01.06. по 30.06.	5,23	76,53	4,75	84,18
01.07. по 31.07.	3,54	84,77	3,77	86,10
01.08. по 31.08.	2,25	88,87	6,93	86,58
01.09. по 30.09.	1,10	90,57	2,21	90,53
01.10. по 31.10.	7,52	93,13	2,14	93,39
01.11. по 30.11.	3,36	89,33	1,06	94,67
01.12. по 31.12.	6,80	88,23	3,89	94,37
Среднегодовое значение	5,56	83,82	4,70	86,78

По результатам данного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Предприятие занимается изготовлением трех- и пяти- слойным гофрокартоном.
2. Имеется транспортная база для доставки готовой продукции на склад заказчика.
3. У предприятия высокий уровень централизованных полномочий.
4. Механизм управления недостаточно эффективно регламентирует взаимодействие структурных подразделений и их развитие при реализации общих целевых установок.
5. Задачи управления сведены к операционным задачам исполнения и контроля.
6. По итогам анализа численности ООО «ДВ-Упак Сервис» за 2016-2017 гг. текучесть в компании низкая и состав кадров характеризуется постоянством.

Библиографический список

1. Асаул А.Н. Формирование и оценка эффективности организационной структуры управления в компаниях инвестиционно-строительной сферы/ А.Н. Асаул, Н.А. Асаул, А.В. Симонов. СПб.: Институт проблем экономического возрождения, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2009. 224 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/18225.html>

2. Организационные структуры «экономики знаний» // сборник научных трудов / А.Н. Абрамов. М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2010. 152 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/22499.html>.
3. Официальный сайт компании ООО ДВ «Упак–Сервис». URL: <http://www.dvupack.ru/>