

## Организационно-экономический анализ деятельности фирмы ООО Бридер

*Лагулова Екатерина Сергеевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

В статье рассмотрена организационная структура компании. Рассчитан коэффициент эффективности организационной структуры управления. А также рассчитан коэффициент замещения и коэффициент оборота по приему персонала.

**Ключевые слова:** Еврейская автономная область, организационно-экономический анализ, коэффициент замещения, сеть магазинов.

### Organizational and economic analysis of the company Breeder LLC

*Lagulova Ekaterina Sergeevna*

*Sholom – Aleichem Priamursky State University*

*student*

### Abstract

The article discusses the organizational structure of the company. The coefficient of effectiveness of the organizational structure of management is calculated. And also calculated the replacement co-factor and the turnover ratio for the reception of personnel.

**Keywords:** Jewish Autonomous Region, organizational and economic analysis, replacement rate, chain of stores.

Цель исследования: провести организационно-экономический анализ деятельности фирмы ООО Бридер.

Торговый дом Бридер - компания, деятельностью которой является изготовление колбас и деликатесов торговой марки Бридер, а также имеют сеть магазинов торговой марки Бридер и социальных супермаркетов Пенсионер, аптечную сеть Бира-Фарм. Помимо этого, в область деятельности компании входит ресторанный и арендный бизнес. Основообразующим направлением деятельности компании является производство, оптовая и розничная продажа колбасной и мясной продукции под торговой маркой Бридер. Данная компания была основана в г. Биробиджане, Еврейской автономной области 12 декабря 2003 года. Сейчас производственный завод Бридер является единственным мясоперерабатывающим предприятием в ЕАО и входит в пятёрку крупнейших в регионе. На данном предприятии производят высококачественную колбасную продукцию, мясные деликатесы

и полуфабрикаты по специально разработанным рецептурам российских и зарубежных технологов с применением специального оборудования высокого уровня. Розничная сеть фирменных магазинов Бридер, основанная в 2005 году, стала одним из важнейших шагов в продвижении продукции бренда. Социально ориентированные супермаркеты Пенсионер, которые расположены в крупных районах города и имеют большой ассортимент продукции, благодаря чему большинство жителей Биробиджана и ЕАО могут приобрести необходимые продукты питания, а также бытовую химию и товары для дома с максимальным удобством и по выгодным ценам. Во всей торговой сети постоянно проводятся различные акции по снижению цен на определённые группы товаров. Сейчас ТД Бридер - это современное, высокотехнологичное, мясоперерабатывающее предприятие, выпускающее продукцию, которая соответствует европейским стандартам качества и экологической безопасности.

Организационная структура - система звеньев, расположенных в строгой соподчинённости и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой подсистемой.

Организационная структура ООО Бридер характеризуется как линейно-функциональная система соподчинённости, главными функциями которой являются чёткое разделение труда, иерархичность, наличие формальных правил и норм. При такой системе управления вся полнота власти находится у руководителя, возглавляющего определённый коллектив. В такой системе функциональные структуры подразделения находятся в подчинении главного руководителя и генерального директора. Реализация решений происходит непосредственно через соответствующих руководителей служб-исполнителей [1].

Непосредственно организационная структура ООО Бридер выглядит следующим образом:

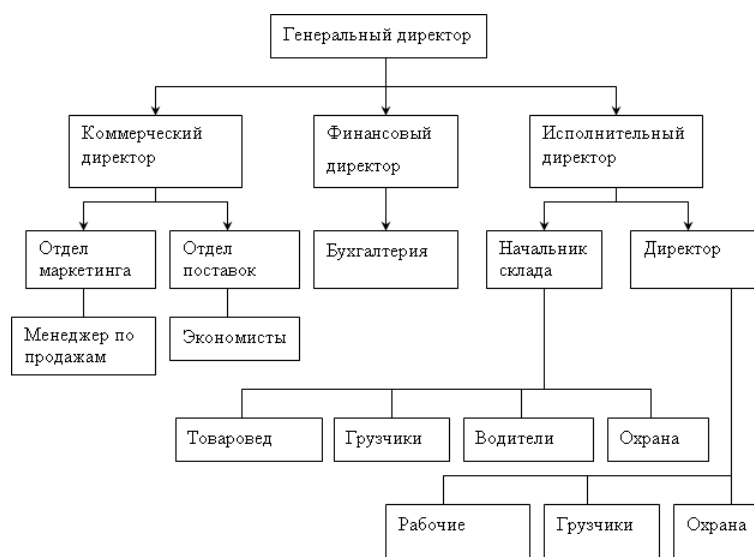


Рисунок 1 - Организационная структура ООО Бридер

Система организации включает в себя средства, с помощью которых различные виды деятельности распределяются между компонентами организации, а также координируются действия этих компонентов.

Количество магазинов насчитывает 27 штук и 10 супермаркетов. Численность персонала, работающего в магазине в среднем от 7-10 человек, а в супермаркете от 30-60 человек.

Набор на должности ведётся сугубо из опыта работы поэтому средней возраст персонала от 23 и старше. Также при устройстве на работу в зависимости от должности требуется соответствующее высшее образование. Также в компании ведутся постоянные тренинги по повышению квалификации персонала.

Коэффициент эффективности организационной структуры управления:

$$Kэ = Pп / Зу$$

где Pп - конечный результат, полученный от функционирования организационной структуры управления предприятием;

Зу - затраты на управление.

$$Kэ = 1.2$$

Рассчитанное значение коэффициента эффективности организационной структуры равно 1,2 говорит о том, что данная организационная структура управления функционирует хорошо и приносит предприятию прибыль.

Коэффициент звенности:

$$Kзв = Пзв. ф / Пзв. о$$

где Пзв. ф - количество звеньев существующей организационной структуры; Пзв. о - оптимальное количество звеньев организационной структуры.

$$Kзв = 4/4 = 1$$

значение коэффициента звенности равно 1, то это говорит о том, что количество звеньев в существующей структуре оптимально.

Если проанализировать текучесть кадров по формуле  $Kт = Ку / Чср * 100$ , где Kт - коэффициент текучести кадров; Ку - количество уволенных работников (по собственному желанию и за нарушения); Чср - среднесписочная численность. То можно увидеть, что текучесть в магазине составляет 20 при том что в среднем за год из магазина увольняются 1-2 человека. А, например, в супермаркете текучесть составляет 14 с учётом того, что за год в среднем увольняется от 5 до 10 человек.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

Коэффициент оборота по приёму персонала (Kпр):

$$K_{пр} = \frac{\text{количество принятого на работу персонала}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Коэффициент оборота по выбытию (Kв):

$$K_2 = \frac{\text{количество уволившихся работников}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Коэффициент замещения ( $K_3$ ):

$$K_3 = \frac{\text{количество принятых} - \text{количество выбывших}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Исходя из первой формулы можно увидеть, что в магазине  $K_{пр} = 0.1$  а в супермаркете  $K_{пр} = 0.08$

Исходя из второй формулы показатели  $K_в$  в магазине = 0.2 а в супермаркете  $K_в = 0.16$

Исходя из третьей формулы показатели  $K_з$  в магазине равен = 0.1 а в супермаркете  $K_з = 0.08$

Из этого следует, что движение кадров в организации абсолютно нормальное, как только происходят потеря рабочей силы, её тут же восполняют [3].

В исследуемом нами супермаркете ООО Бридер среднегодовой процент чистой прибыли составил 8%, что свидетельствует о эффективности организационной структуры.

Подытожив можно сказать, что, в общем, в компании существует эффективная система управления, но имеются ряд недостатков, связанных со спецификой деятельности компании, которые замедляют процесс развития. Таким образом, организационная система представляет собой упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

### Библиографический список

1. Баранов В. В., Зайцев А. В., Соколов С. Н. М Исследование систем управления: учебное пособие. : Альпина Паблишер, 2017. 216 с.
2. Васильева Е. А., Акканина Н. В., Васильев А. А. Логистика : учебное пособие. Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. 144 с.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент: учебник для вузов . М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 511 с.