

УДК 658.3

Бордан Елена Юрьевна

студент бакалавриата
Пермский государственный аграрно-
технологический университет имени
академика Д.Н. Прянишникова
Пермь, Россия
yanovskaya139@gmail.com

Elena Yu. Bordan

Bachelor
Perm State Agricultural-Technological University
Named After Academician D.N. Pryanishnikova
Perm, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассматривается совершенствование функций менеджмента в организации на примере ООО «Центагроснаб», анализируются структуры управления и персонала. Предлагается программа по улучшению мотивации сотрудников в организации.

Ключевые слова:

функции менеджмента, структура управления, текучесть кадров, система мотивации

IMPROVING MANAGEMENT FUNCTIONS IN AN ORGANIZATION

Abstract

The article discusses the improvement of management functions in an organization using the example of Centagrosnab LLC, and analyzes the management and personnel structures. A program is proposed to improve employee motivation in the organization.

Keywords:

management functions, management structure, staff turnover, motivation system

Функции менеджмента составляют основу управленческой деятельности организации. Итогами процесса управления являются цель и стратегия организации, а также выбор решений и создание коллектива.

Для высокопродуктивной деятельности организации необходима правильная расстановка целей, анализа ситуаций – все это управленческая функция. Для реализации целей организации необходима совместная координированная деятельность людей. Координация деятельности людей обеспечивает должный уровень сотрудничества участников, единство коллектива для достижения целей компании и тем самым обеспечивает выполнение всех остальных функций.

Основные функции менеджмента, отражающие его содержание, были сформулированы в 1916 г. А. Файолем, в качестве которых он выделил: планирование, организацию, координацию, контроль, распорядительство. Сегодня к ним можно добавить еще мотивацию и развитие.

Главной функцией менеджмента считается планирование. Планирование основано на всестороннем анализе ситуации и прогнозе развития текущей и перспективной цели и задачах, разрабатывает стратегию действий, составляет необходимые планы и программы. Образно говоря, речь здесь идет об определении

того, «где мы находимся в настоящее время, куда хотим двигаться и как собираемся это делать» [1, с. 251].

Практическое воплощение замыслов, содержащихся в планах, программах и стратегиях, берет на себя организационная функция. Она реализуется через проектирование и создание организационных и управленческих структур, определение порядка их функционирования и взаимодействия, обеспечение деятельности необходимой документацией.

Для достижения поставленных целей нужно довести до каждого члена коллектива сведения о том, что он должен делать, за это отвечает распорядительская функция.

Распорядительство, по Файолю, состоит в том, чтобы в совершенстве знать работников, увольнять нерадивых, подавать положительный пример, активизировать, воспитывать персонал, проводить совещания, обеспечивая этим выполнение задач и поставленных целей. Его успешная реализация требует хорошего знания менеджером подчиненных, личных контактов и демонстрации им собственного примера.

Предметом исследования выступает система управления предприятием ООО «Центрагроснаб».

ООО «Центрагроснаб» осуществляет поставку сельскохозяйственной, коммунальной, дорожной техники и запчастей.

В ООО «Центрагроснаб» линейно-функциональная структура управления.

Организационная структура управления ООО «Центрагроснаб» приведена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационная структура управления ООО «Центрагроснаб»

Каждый руководитель отвечает за деятельность своего отдела, непосредственно перед директором ООО «Центрагроснаб».

Представим характеристику персонала ООО «Центрагроснаб» – таблица 1.

Таблица 1 – Структура персонала ООО «Центрагроснаб», за 2021-2023 года, чел.

| Наименование | 2021 г. | уд. вес, % | 2022 г. | уд. вес, % | 2023 г. | уд. вес, % |
|---------------------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| Руководители | 17 | 20,0 | 18 | 19,4 | 18 | 18,4 |
| Производственный персонал | 59 | 69,4 | 65 | 69,9 | 70 | 71,4 |
| Специалисты и служащие | 9 | 10,6 | 10 | 10,8 | 10 | 10,2 |
| Итого | 85 | 100,0 | 93 | 100,0 | 98 | 100,0 |

Численность персонала ООО «Центрагроснаб» за исследуемый период выросла на 13 человек или на 15,3 %. В структуре ООО «Центрагроснаб» персонала преобладает производственный персонал. Доля производственного персонала предприятия выросла за период на 11 человек, с 69,4 % в 2021 г. до 71,4% в 2023 г.

В целом, за период 2021-2023 года, существенных изменений в структуре персонала ООО «Центрагроснаб» не произошло.

В таблице 2 представлена структура персонала ООО «Центрагроснаб» по опыту работы в организации

Таблица 2 – Структура персонала ООО «Центрагроснаб» по стажу работы в 2021-2023 годах, чел.

| Наименование | 2021 г. | уд. вес, % | 2022 г. | уд. вес, % | 2023 г. | уд. вес, % |
|--------------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| Менее 1 года | 34 | 40,0 | 38 | 40,9 | 37 | 37,8 |
| От 1 года до 3 лет | 29 | 34,1 | 31 | 33,3 | 29 | 29,6 |
| От 3 лет до 5 лет | 15 | 17,6 | 14 | 15,1 | 17 | 17,3 |
| Более 5 лет | 7 | 8,2 | 10 | 10,8 | 15 | 15,3 |
| Итого | 85 | 100,0 | 93 | 100,0 | 98 | 100,0 |

В структуре персонала ООО «Центрагроснаб» преобладают сотрудники, которые проработали в организации менее 1 года. Доля таких сотрудников составляет в 2022 году практически 38 %. Доля таких сотрудников несколько сократилась, в течение исследуемого периода с 34,1 % в 2021 г. до 37,8 % в 2023 г.

Более 5 лет стажа работы в ООО «Центрагроснаб» имеет только 15% сотрудников. Однако, на протяжении всего периода наблюдается прирост доли сотрудников, которые проработали в компании более 5 лет, их доля выросла с 8,2% в 2021 г. до 15,3% в 2023 г.

Произошедшие изменения, в структуре персонала предприятия, являются положительными и свидетельствуют о снижении уровня текучести персонала.

В таблице 3 представлена динамика коэффициента текучести персонала ООО «Центрагроснаб».

Таблица 3 – Динамика текучести персонала ООО «Центрагроснаб», за период 2021-2023 годов, чел.

| Наименование показателя | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | Темп прироста, % | |
|---|---------|---------|---------|------------------|-------------|
| | | | | 2023 / 2021 | 2023 / 2022 |
| Среднесписочная численность персонала, чел. | 85 | 93 | 98 | 15,3 | 5,4 |
| Численность уволившихся, чел. | 15 | 17 | 18 | 20,0 | 5,9 |
| Текучесть кадров, % | 17,6 | 18,3 | 18,4 | x | x |

Текучесть кадров в ООО «Центрагроснаб» выросла с 17,6% в 2021 г. до 18,4% в 2023 г. Численность уволившихся выросла с 15 человек в 2021 г. до 18 человека в 2023 г.

По итогам данных анализа, проведённого в таблице 6, можно сделать вывод о том, что показатель текучести кадров в ООО «Центрагроснаб» достаточно высок.

Необходимо совершенствование мотивационной функции в ООО «Центрагроснаб».

Таким образом, основными проблемами ООО «Центрагроснаб» в части реализации функций менеджмента являются высокий уровень текучести кадров и отсутствие качественного планирования. Кроме того, наблюдаются проблемы в системе мотивации. Представим пути совершенствования функций управления в ООО «Центрагроснаб».

Для снижения текучести кадров и закрепления персонала для длительного трудоустройства в ООО «Центрагроснаб» необходимо ввести в систему заработной платы сотрудников надбавки за стаж – таблица 4.

Таблица 4 – Рекомендуемая система надбавок за стаж работы в ООО «Центрагроснаб»

| Срок трудоустройства | Надбавка |
|----------------------|-------------|
| От 1 года до 3 лет | 1000 рублей |
| От 3 лет до 5 лет | 1500 рублей |
| Свыше 5 лет | 2000 рублей |

Предложенная система надбавок за стаж работы в ООО «Центрагроснаб» будет способствовать закреплению персонала, и устойчивости коллектива, то есть к снижению текучести кадров предприятия, а значит и повышению сплочённости его коллектива.

Для удержания сотрудников ООО «Центрагроснаб» следует также рассмотреть возможность дополнения социального пакета предприятия. Действующий, в настоящее время, социальный пакет ООО «Центрагроснаб» включает следующие элементы:

- официальное трудоустройство;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- компенсация за неиспользуемый отпуск;
- предоставление отпуска для выхода на сессию, при получении сотрудником высшего образования;
- двойная оплата работы в нерабочие и праздничные дни;
- компенсация средств на проезд, если сотрудник выходит на помощь не в свой отдел;
- новогодние подарки для детей продавцов до 14 лет;
- бесплатное посещение обучающих семинаров торговых марок от федеральных представителей.

Социальный пакет ООО «Центрагроснаб» следует дополнить надбавками в виде материально помощи сотрудникам:

- при бракосочетании – 10 000 руб.;
- при смерти близкого родственника – 10 000 руб.;
- при выходе на пенсию – 25 000 руб.

Следует, также, предусмотреть для сотрудников ООО «Центрагроснаб», которые отработали на предприятии более 5 лет, предоставление полиса ДМС на сумму 5000 руб.

Итак, предложенная ООО «Центрагроснаб» программа мотивации включает два основных блока:

- закрепление персонала и снижение текучести кадров за счёт разработки системы надбавок за стаж;
- расширение социального пакета.

Список использованных источников

1. Шамратова, Л. В. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров на предприятии / Л. В. Шамратова, К. Д. Лемец // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 1. – С. 251-254.