

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Организованность системы управления компанией, которая зависит от четкой структуры организации и деятельности всех ее элементов для осуществления разработанной цели, во многом определяет высокую эффективность работы организации.

Для любой компании для продолжения успешной деятельности в постоянно изменяющихся условиях необходимо грамотное, профессиональное управление, а также четкая организационная структура.

В нынешних рыночных условиях руководитель должен уметь анализировать различные варианты развития производства, рассматривать перспективы своей компании на рынке, уметь вовлекать работников в процессы осуществления разработанных целей.

Организационная структура управления - важное звено в научном теоретическом менеджменте. На практике применение основных типовых структур - это не только необходимость, но и неизбежность. Невозможно установить долговременные связи с персоналом на предприятии «методом хаоса». Все требует упорядоченности и иерархичности.

На сегодняшний день, помимо грамотного, серьезного подхода к процессу управления, руководителю необходимо ясно видеть структуру собственной компании и понимать, почему для организации характерна та или иная структура, понимая, к каким результатам она приведет в обозримом будущем. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

Объект работы: ООО «Вереск».

Предмет работы: организационная структура управления ООО «Вереск».

Цель работы: Изучение организационной структуры управления ООО «Вереск»

В рамках поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить назначение и содержание организационных структур управления;

2. Исследовать процессы формирования и обоснования организационных структур управления;
3. Изучить классификацию организационных структур управления и тенденции их развития;
4. Дать общую характеристику ООО «Вереск»;
5. Проанализировать организационную структуру управления ООО «Вереск»;
6. Разработать пути совершенствования организационной структуры управления ООО «Вереск».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Назначение и содержание организационных структур управления

Существует множество различных определений понятия «организационная структура управления». Рассмотрим некоторые из них.

Организационная структура - это совокупность отделов и служб, занимающихся построением и координацией функционирования системы менеджмента, разработкой и реализацией управленческих решений по выполнению бизнес-плана, инновационного проекта. [20, С 122]

Виханский О.С. дает следующее определение организационной структуры: «Организационная структура управления - это упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого». [3, С 253]

Под организационной структурой управления необходимо понимать совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами». [9, С 44]

Для того, чтобы организация функционировала эффективно, требуется соответствие ее организационной структуры ее целям и задачам. Организационная структура при этом является тем каркасом, на основе которого разрабатываются и реализуются административные функции. Структура позволяет выявлять и устанавливать взаимоотношения сотрудников внутри предприятия.

На способность предприятия адаптироваться к изменениям внешней среды влияет то, как организовано предприятие, как построена структура управления.

Организационная структура направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями фирмы, распределен между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования к совершенствованию систем управления, выражающиеся в тех или иных принципах. [13; С 105]

Компоненты организационной структуры управления – это ее состав, соотношение, расположение и взаимосвязь различных подсистем организации. Целью создания структуры является, в первую очередь, перераспределение между отдельными подразделениями компании прав и ответственности по главным функциям управления. У любой структуры управления выделяют: [7, С 132]

- звенья управления (отдел, служба, управление, участок и т. д.);
- уровни управления (ступень, иерархическое распределение масштабов и направлений воздействия).

Звеном управления может быть не только структурное подразделение, но и отдельный специалист, выполняющий конкретные функции или какую-либо часть функций. К звеньям управления относятся также менеджеры, регулирующие и координирующие деятельность сразу нескольких структурных подразделений.

Уровни управления являются совокупностью звеньев управления, занимающих определенную ступень в иерархической системе управления. Менеджерами вышестоящих ступеней управления принимаются решения своего уровня. Далее менеджеры доводят требования до нижестоящих звеньев. Высшим уровнем управления может быть председатель совета директоров (наблюдательного совета), президент, генеральный директор, председатель правления. Этой группой управленческих сотрудников обеспечиваются интересы и потребности владельцев акций, разрабатывается политика компании. В связи с этим, существует два уровня управления в высшем руководстве: полномочное управление и высшее руководство.

Руководителями среднего уровня управления обеспечивается реализация политики компании, разработанная на высшем уровне. Также руководители среднего звена несут ответственность за доведение более подробных задач до подразделений, их реализацию осуществление контроля.

Низший уровень управления – это младшие начальники, то есть те руководители, которые находятся в тесном контакте с рядовыми сотрудниками компании. Как правило, примерами таких начальников являются менеджеры и мастера, которые — чаще всего младшие менеджеры или мастера, которые отвечают за доведение определенных задач до конкретных исполнителей, планирование и организацию работы исполнителей, осуществление контроля над их деятельностью.

Состав и функции менеджеров на всех трех уровнях управления зависят от размера и масштаба компании, особенностей отрасли, расположения и многих других факторов. Посредством формирования направлений и сфер деятельности компании, в первую очередь, можно решить важную задачу — разделить общие функции на составные элементы, которые объединены по логике, смыслу, задачам и особенностям деятельности. Благодаря данному разделению становится возможным направить сотрудников на выполнение тех или иных задач и операций. Работу распределяют между участниками трудового процесса по профессиональным признакам. Полное и глубокое изучение требуемой квалификации исполнителей способно обеспечить эффективность деятельности всего предприятия, а также личного трудового вклада каждого члена коллектива.

Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые принято подразделять на горизонтальные и вертикальные. Первые носят характер согласования и являются одноуровневыми. Вторые - это отношения подчинения. Необходимость в них возникает при иерархичности построения системы управления, то есть при наличии различных уровней управления, на каждом из которых преследуются свои цели. [6; С 89]

Таким образом, организационной структурой управления регулируются следующие вопросы:

- разделение задач по внутри организации по исполнителям;
- компетентность подразделений компании в решении каких-либо проблем;
- общее взаимодействие указанных элементов.

1.2. Формирование и обоснование организационных структур управления

Выбор той или иной организационной структуры во многом зависит от ряда следующих факторов:

- организационно-правовой формы организации;
- сферы деятельности (типа выпускаемых товаров, их ассортимент и номенклатура);
- масштабов компании (объемов производства, численности сотрудников);
- рынков, на которые выходит компания в процессе своей деятельности;
- используемых технологий;
- информационных потоков внутри и вне организации;
- степени обеспеченности ресурсами и пр.

При выборе организационной структуры управления, наиболее отвечающей целям компании и учитывающей определенные условия деятельности, следует прибегать к тщательному анализу всех факторов, которые оказывают на нее влияние, оценив при этом преимущества и недостатки разных типов организационных структур.

Процесс проектирования организационной структуры состоит из трех этапов:

1. Анализ организационных структур;
2. Проектирование;
3. Оценка эффективности. [9, С 55]

Посредством анализа организационных структур управления становится возможным определить степень соответствия структуры требованиям, которые предъявляются к организации. Для проведения указанного анализа необходимо:

1. Определить характеристики организационной структуры;
2. Оценить рациональность организационной структуры;
3. Проанализировать распределение обязанностей между заместителями руководителя;
4. Оценить затраты по выполнению функции управления.

В результате проведения данного анализа можно сформировать направления формирования организационной структуры управления. Иными словами, в ходе анализа определяется степень рациональности той или иной организационной структуры в соответствии с различными оценочными критериями.

На втором этапе происходит проектирование организационной структуры. Методологические подходы к проектированию организационной структуры управления в зависимости от заложенных в них сочетаний используемых методов можно условно разделить на 4 группы: [9, С 56]

1. Использование аналогий. Используется опыт проектирования организационных структур в похожих компаниях.
2. Экспертный подход. Предполагает изучение предложений специалистов и экспертов.
3. Структуризация целей. Предусматривается выработка целей компании и ее соотношение с разрабатываемой организационной структурой.
4. Организационное моделирование. Разрабатываются формализованные математические, графические или машинные описания распределения полномочий и ответственности в компании.

На этапе проектирования, как правило, определяется тип организационной структуры, уточняется состав и количество подразделений, уровни управления, численность управленческого персонала, рассчитываются затраты, направленные на содержание аппарата управления.

Итогом этапа является установка управленческих функций для всех структурных подразделений, формирование взаимосвязей и документооборота, формулировка полномочий и обязанностей сотрудников.

При проектировании необходимо учитывать ряд требований, предъявляемых к организационной структуре:

1. Оптимальность. Определяется наличием рациональных связей между звеньями при наименьшем числе ступеней управления;
2. Оперативность. Предполагает, прежде всего, отсутствие задержек в процессе принятия управленческих решений, которые могут привести к негативным последствиям;

3. Надежность. Обеспечение бесперебойности связей, достоверности данных и структуризацию информационных потоков;
4. Экономичность. Достижение необходимого результата при наименьших затратах;
5. Гибкость. Изменение в соответствии с условиями внешней среды;
6. Устойчивость. Обеспечивается целостностью систем управления.

На третьем этапе происходит оценка эффективности организационной структуры.

Оценка эффективности управления может быть произведена по уровню реализации заданий, надежности и организованности системы управления, скорости и оптимальности принимаемых управленческих решений. [9, С 58]

Увеличение количества элементов и уровней в организационной структуре управления неизбежно приводит к многократному росту числа и сложности связей, возникающих в процессе принятия управленческих решений; следствием этого нередко является замедление процесса управления, что в современных условиях тождественно ухудшению качества функционирования менеджмента организации. [14; С 66]

Итогом проектирования организационной структуры должна стать выработка направлений ее формирования и совершенствования, что является первостепенным условием эффективного функционирования организации.

1.3. Классификация организационных структур управления и тенденции их развития

Для различных организаций характерны различные виды структур управления. Тем не менее, как правило, принято выделять несколько универсальных видов организационных структур управления, рассмотренных далее.

Рассмотрим линейную организационную структуру, представленную на Рисунке 1.



Рис. 1. Линейная структура управления

Линейная организационная структура основывается на принципе единства распределения поручений, согласно которому право отдавать распоряжения имеет только вышестоящая инстанция. [1, С 88]

Вертикаль линейной организационной структуры: высший руководитель - линейный руководитель (подразделение) — исполнитель. При этом горизонтальные связи отсутствуют.

Преимуществами данного типа являются: простота, четкость при назначении заданий и исполнителей.

Недостатками данного типа являются: высокий уровень требований к квалификации руководства, а также большая загруженность руководителей. Линейную структуру эффективно применяют в небольших организациях без использования сложных технологий и с минимальной специализацией.

Рассмотрим линейно-штабную организационную структуру, представленную на Рисунке 2.



Рис. 2. Линейно-штабная структура управления

Линейно-штабная структура применяется в случаях освоения новой продукции, новых технологий, не традиционных для данной компании, а также при решении внезапно возникших неординарных задач.

Достоинствами данной структуры являются: эффективность использования производственных и управленческих сил при решении экстремальных задач, а также оперативный характер данных решений.

Недостатками данной структуры являются: нарушение принципа единоначалия, сложности при согласовании производственных заданий, преобладание организационно-распорядительных методов управления над.

Рассмотрим функциональную организационную структуру, изображенную на Рисунке 3.



Рис. 3. Функциональная структура управления

Функциональная структура предполагает деление предприятия на элементы, имеющие конкретные функции и задачи. Как правило, она используется в организациях с маленькой номенклатурой, стабильными внешними условиями. Присутствуют вертикальные и межуровневые связи.

Преимуществами являются: углубленная специализация, высокое качество управленческих решений; возможность управлять многоцелевой и многопрофильной деятельностью.

Недостатками являются: недостаточная гибкость; плохая координация действий функциональных подразделений; медленное принятие управленческих решений; отсутствие ответственности функциональных руководителей за конечные результаты работы компании.

Рассмотрим линейно-функциональную организационную структуру, изображенную на Рисунке 4.



Рис. 4. Линейно-функциональная структура управления

При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

Линейными подразделениями чаще всего осуществляется основная производственная деятельность, а функциональные подразделения создают на ресурсной основе (кадры, финансы, сырье и материалы и т. п.), что обеспечивает деятельность основных подразделений.

Среди преимуществ линейно-функциональных структур управления можно выделить высокий уровень компетентности функциональных руководителей, формализацию и стандартизацию производственных процессов, высокий уровень эффективности с учетом небольшого разнообразия товаров и рынков, максимальную адаптацию к диверсификации производства.

Недостатками структуры линейно-функциональных структур управления являются ограниченность масштабов и инноваций, замедленность реакции на изменения рынка, чрезмерную централизацию, а также возникновение проблем межфункциональной координации.

Как правило, такие структуры применяются на средних и крупных промышленных предприятиях, проектно-конструкторских и исследовательских организациях, производственных и научных подразделениях с численностью 500-3000 сотрудников.

Рассмотрим дивизиональную организационную структуру, изображенную на Рисунке 5.

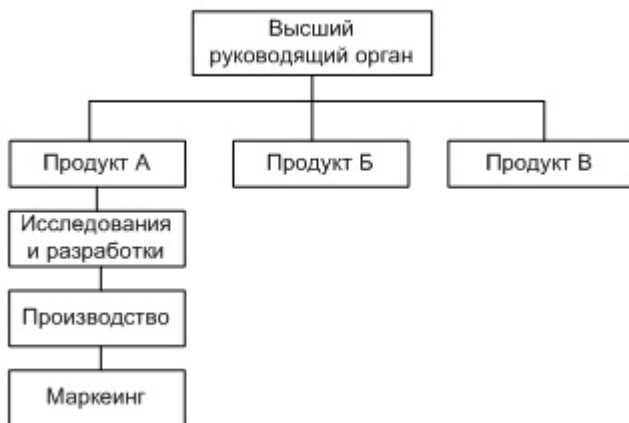


Рис. 5. Дивизиональная структура управления

Дивизиональную структуру управления используют на крупных предприятиях с целью устранения недостатков функциональных структур управления.

Обязанности распределяются не по функциям, а по выпускаемым товарам или по регионам. В дивизиональных подразделениях создают собственные отделы снабжения, производства, сбыта и т. д. Децентрализованной системой управления обеспечивается высокая эффективность в рамках отдельных подразделений.

Недостатками данной структуры являются повышение расходов на управленческий персонал, а также сложные информационные связи.

Рассмотрим матричную организационную структуру, представленную на Рисунке 6.



Рис. 6. Матричная организационная структура

При матричной структуре управления формируются проектные группы (временные), реализующие целевые проекты и программы. Эти группы оказываются в двойном подчинении, создаются временно. Этим достигается гибкость в распределении кадров, эффективная реализация проектов. Недостатки — сложность структуры, возникновение конфликтов. [18, С 246]

Основополагающим принципом в матричном подходе к построению организационных структур управления является не совершенствование деятельности отдельных структурных подразделений, а улучшение их взаимодействия в целях реализации того или иного проекта или эффективного решения определенной проблемы. [19; С 295]

Преимуществами данной структуры являются гибкость, быстрое внедрение инноваций, персональная ответственность руководителя проекта за результат работы.

Недостатками данной структуры являются наличие двойного подчинения, угроза возникновения на этой почве конфликтов, сложные информационные связи.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ВЕРЕСК»

2.1. Общая характеристика ООО «Вереск»

Общество с ограниченной ответственностью «Вереск» создано 17 марта 2009 года в соответствии с Гражданским кодексом РФ и Федеральным законом от 8 февраля 1998 года № 4-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

ООО «Вереск» является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации.

ООО «Вереск» это современная мебельная фабрика, начавшая свою деятельность в 2009 году. На фабрике используется современное австрийское оборудование, которое позволяет на выходе получить изделия совершенно иного качества, чем в большинстве российских мебельных мастерских.

Автоматизированное производство дает ряд серьезных преимуществ перед ручной непрофессиональной обработкой, что значительно влияет на итоговый внешний вид мебели: ровный рез и отсутствие сколов по краям изделия; плотно прилегающая ПВХ-кромка и равномерность клеевого слоя; отсутствие смещения отверстий и, как следствие, легкая сборка и идеальное совпадение деталей.

В активе мебельной фабрики «Вереск» находится 2 производственные площадки на более чем 50000 кв.м, а сами производственные площади занимают 4000 м. Все это, включая новейшее автоматизированное оборудование и штат из 200 человек, позволяет выпускать продукцию в 15000 изделий в год.

Большое внимание на фабрике «Вереск» уделяется контролю качества мебели. Для этого на фабрике создан и успешно работает отдел технического контроля, основная задача которого - постоянный контроль качества на всех стадиях производства.

Одним из основополагающих направлений развития фабрики является модернизация производства и совершенствование технологических процессов.

Благодаря слаженной работе, высококлассным специалистам и строгому контролю качества на производстве, фабрика занимает одно из первых мест по торговле корпусной мебелью.

2.2. Анализ экономических показателей ООО «Вереск»

Рассмотрим основные показатели деятельности, характеризующие финансовое состояние ООО "Вереск".

Таблица 1 - Обеспеченность предприятия основными производственными средствами и эффективность их использования в ООО «Вереск»

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Объем выручки от реализации продукции, тыс. руб.	57147	83263	102632
Среднегодовая стоимость основных производственных средств, тыс. руб.	21874	25476	28930
Среднесписочная численность работающих, чел.	168	189	204

Таблица 2 - Основные показатели деятельности предприятия

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Стоимость основных фондов, тыс. руб.	21 874	25 476	28 930
Стоимость товарной продукции в действующих ценах, тыс. руб.	94 579	102 354	114 563
Денежная выручка, тыс. руб.	26 220	28 205	23 441
Себестоимость товарной продукции, тыс. руб.	68 359	74 149	91 122
Затраты на 100 руб. товарной продукции, руб.	72.27	72.44	79.54
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2 729.3	3 312.3	4 234.5
Среднемесячная зарплата одного работника, руб.	32 492	34 866	36 822
Прибыль от реализации, тыс. руб.	6415	9114	11510
Балансовая прибыль, тыс. руб.	1898	3142	4284

Анализ данных, представленный в таблицах, показывает, что компания в 2016 г. имеет лучшие финансовые результаты, нежели в 2015 году. Величина объема продаж составляет 123% в 2016 г. к аналогичному показателю 2015 года, рентабельность продаж при этом увеличилась на 0,26%. В компании можно наблюдать рост прибыли и рентабельности.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ООО «ВЕРЕСК»

3.1. Характеристика организационной структуры ООО «Вереск»

Организационная структура предприятия представлена на Рисунке 7. Тип структуры – линейно-функциональный.

Генеральный директор

Заместитель директора по организационным вопросам

Главный бухгалтер

Начальник отдела продаж

Заместитель директора по производству

Планово-экономический отдел

Служба снабжения

Отдел оптовых продаж

Отдел розничных продаж

Кладовщик-грузчик

Товаровед-менеджер

Продавец-кассир

Бухгалтерский отдел

Дизайнерско-конструкторский отдел

Мебельный цех

Отдел кадров

ОТК

Рис.7. Организационная структура ООО «Вереск»

При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

Линейными подразделениями чаще всего осуществляется основная производственная деятельность, а функциональные подразделения создают на ресурсной основе (кадры, финансы, сырье и материалы и т. п.), что обеспечивает деятельность основных подразделений.

Среди преимуществ линейно-функциональных структур управления можно выделить высокий уровень компетентности функциональных руководителей, формализацию и стандартизацию производственных процессов, высокий уровень эффективности с учетом небольшого разнообразия товаров и рынков, максимальную адаптацию к диверсификации производства.

Недостатками структуры линейно-функциональных структур управления являются ограниченность масштабов и инноваций, замедленность реакции на изменения рынка, чрезмерную централизацию, а также возникновение проблем межфункциональной координации.

Во главе ООО «Вереск» находится генеральный директор, координирующий деятельность всего предприятия. К его компетенции относятся все вопросы, касающиеся текущей деятельности ООО «Вереск».

В структуре ООО «Вереск» выделяются подразделения, которые выполняют ряд определенных функций. Все подразделения обладают некой административно-хозяйственной самостоятельностью, иными словами, имеют возможность разрабатывать и выполнять соответствующие управленческие решения в пределах своих компетенций, которые определены для конкретного подразделения генеральным директором.

Подразделения, в свою очередь, разделены отделы, которые ряд непосредственных функций, для которых они предназначены. Всеми отделами выполняются функции основного производства, управления, обслуживания, сбыта и т. д.

При генеральном директоре ООО «Вереск» создан аппарат из его заместителей (руководителей структурных секторов), которые подготавливают проекты

решений, что требует от генерального директора большого профессионализма в процессе принятия решений.

Значительная часть полномочий делегируется генеральным директором нижестоящим руководителям подразделений ООО «Вереск» При этом за директором сохраняется право контроля и оценки качества управленческих решений, которые принимает низшее звено руководителей, благодаря чему повышается эффективность принимаемых решений.

Анализируя организационную структуру управления предприятием, можно сделать вывод о том, что в составе ООО «Вереск» подразделения разбиты соответственно функциям, которые они выполняют. Так, в компании можно выделить три сектора: производственный, технический, сбытовой. В каждом секторе имеются отделы, распределенные по принципу специализации.

В составе производственного сектора находятся отделы, которые занимаются выпуском продукции, осваивают новые технологии и т. д. В составе технического сектора находятся отделы, занимающиеся организацией деятельности ООО «Вереск», а также обслуживающие предприятие и т. д. Отделами сбытового сектора организуется реализация продукции оптом и в розницу, координируется работа магазинов и т.д.

Сектора ООО «Вереск», выполняя свои функции, направлены на достижение общей цели - эффективной работы компании. Этим объясняется взаимозависимость их деятельности.

При формировании организационной структуры компании крайне важно, чтобы сферы деятельности отделов секторов не дублировали друг друга, так как это может стать причиной дополнительных затрат рабочего времени и затруднить процесс принятия решений.

В ходе анализа организационной структуры ООО «Вереск» выяснилось, что службе снабжения компании приходится выполнять ряд функций по доставке комплектующих и готовых изделий на склад и в магазины, то есть заниматься вопросами логистики, что не является прямой обязанностью сотрудников службы снабжения. Это в значительной степени отвлекает работников от выполнения своих прямых должностных обязанностей. Стоит отметить, что в компании присутствует специалист по логистике, который относится к службе снабжения, обладающий достаточным опытом и профессионализмом, однако в связи с большими объемами перевозок и поставок на фабрике, один сотрудник не

справляется с таким объемом работы в силу нехватки времени. Именно поэтому выполнения ряда его функций берут на себя его коллеги по отделу снабжения, что негативно сказывается на результатах их работы.

Также стоит отметить тот факт, что на фабрике отсутствует отдел маркетинговой деятельности. Это является недопустимым, учитывая большой объем выпуска продукции. На сегодняшний день функции отдела маркетинга выполняются специалистами отделов сбытового сектора. Это является существенным препятствием для выработки ООО «Вереск» эффективной маркетинговой стратегии в целях увеличения объемов продаж выпускаемой продукции.

3.2. Пути совершенствования организационной структуры ООО «Вереск»

Анализ организационной структуры управления ООО «Вереск» показал, что у предприятия имеется большой трудовой потенциал.

Анализ деятельности компании позволяет сделать вывод о том, что уровень квалификации кадров ООО «Вереск» достаточно высок. Данное утверждение подтверждается тем, что у некоторых категорий рабочих имеется высшее образование, а также тем, что все работники имеют специальное образование. Стоит отметить, что у некоторых категорий персонала отсутствуют разработанные должностные инструкции. Разработка должностных инструкций необходима, поскольку она позволит более четко определить круг обязанностей сотрудников.

По причине отсутствия профессионального маркетолога ООО «Вереск» в данный момент не способно составить эффективную маркетинговую стратегию компании, а также со всем профессионализмом подойти к организации рекламной кампании. Ряд данных функций выполняется сотрудниками сбытового сектора, однако, в силу отсутствия у них соответствующего образования и опыта работы, эффективность проводимых ими мероприятий недостаточно высока.

Таким образом, в ООО «Вереск», целесообразным является создание маркетингового отдела в рамках сбытового сектора, координирующего все аспекты производственно-сбытовой деятельности по каждому продукту или группам продуктов.

Главными функциями маркетингового отдела в ООО «Вереск» должны стать:

1. Формирование рыночной стратегии компании, подразумевающее анализ уровня спроса, изучение конкурентов, анализ и прогнозирование конъюнктуры рынка и т.д.
2. Реализация концепции маркетинга, подразумевающая входной маркетинговый контроль, участие в разработке должностных инструкций и производственной структуры предприятия и т.д.
3. Реклама продукции и стимулирование сбыта, подразумевающая формирование целей, средств, методов рекламной деятельности компании, увеличение темпов сбыта продукции и т.д.
4. Обеспечение маркетинговых исследований, подразумевающее кадровое, информационное сопровождение маркетинговых исследований и т.д.

Целью отдела маркетинга является обеспечение рентабельности деятельности компании, достижение высоких коммерческих показателей, получение прибыли, улучшение имиджа компании и т. д.

В рамках технического сектора ООО «Вереск» целесообразным является создание отдела логистики.

Главными функциями отдела логистики в ООО «Вереск» должны стать:

1. Организация внутренних товарных потоков (складской логистики);
2. Организации внешних товарных потоков (доставка продукции заказчикам);
3. Планирование и бюджетирование логистических операций;
4. Контроль эффективности логистических операций.

Возглавить отдел следует специалисту по логистике, имеющему в штате компании, поскольку он обладает достаточным опытом работы в рамках предприятия знаком со спецификой логистических операций компании, а также высоким уровнем профессионализма и соответствующим образованием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организационная структура каждой компании имеет свои характерные особенности и отражает мнение руководителя о наиболее эффективной системе соподчинения, политике назначения на должности и повышения по службе, распределении задач между отделами и т.д.

При выборе организационной структуры управления, наиболее отвечающей целям компании и учитывающей определенные условия деятельности, следует прибегать к тщательному анализу всех факторов, которые оказывают на нее влияние, оценив при этом преимущества и недостатки разных типов организационных структур.

Чем более совершенна структура управления предприятием, тем более эффективно воздействие на объект управления и выше показатели результативности работы компании.

Стратегия оказывает большое влияние на выбор той или иной организационной структуры. Изменение стратегии предприятия при этом не подразумевает обязательных изменений в организационной структуре компании. Тем не менее, соответствие организационной структуры имеющейся стратегии является обязательным условием внедрения в компанию изменений. При этом, если структура не соответствует рассматриваемой стратегии, то необходимо решить, выполняема ли стратегия и какие изменения в организационной структуре и кадровые перемещения необходимо сделать для успешного осуществления стратегии.

Осуществление необходимых изменений должно способствовать тому, что в компании создаются те условия, которые необходимы для реализации разработанной стратегии. Изменения при этом – это не самоцель. Необходимость и степень изменений зависят от того, насколько компания готова к эффективной реализации стратегии.

В работе была изучена организационная структура компании ООО «Вереск». Анализ организационной структуры управления ООО «Вереск» показал, что у предприятия имеется большой трудовой потенциал. В структуре ООО «Вереск» выделяются подразделения, которые выполняют ряд определенных функций. Все подразделения обладают некой административно-хозяйственной самостоятельностью. Подразделения, в свою очередь, разделены отделы, которые ряд непосредственных функций, для которых они предназначены.

В ходе анализа организационной структуры ООО «Вереск» выяснилось, что службе снабжения компании приходится выполнять ряд функций по доставке

комплектующих и готовых изделий на склад и в магазины, то есть заниматься вопросами логистики, что не является прямой обязанностью сотрудников службы снабжения. Также привлек внимание тот факт, что на фабрике отсутствует отдел маркетинговой деятельности. Это является недопустимым, учитывая большой объем выпуска продукции. На сегодняшний день функции отдела маркетинга выполняются специалистами отделов сбытового сектора.

В результате, в качестве путей совершенствования организационной структуры управления руководству ООО «Вереск» было предложено создание отдела логистики в рамках технического сектора предприятия, а также создание маркетингового отдела в рамках сбытового сектора компании.

Список использованных источников

1. Быкова, А. Организационная структура управления / А. Быкова. - М. : ОЛМА-ПРЕСС Инвест, - 2003. - 160 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика. - М.: Проспект, 2008
3. Виханский, О. С, Наумов, А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2006. - 670 с.
4. Герчикова И.Н. «Менеджмент»/ - М. : ЮНИТИ-ДАНА, - 2012. - 512 с.
5. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск : Современная школа, 2010. – 635 с.
6. Игнатъева, А.В. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов. / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010 - 324 с.
7. Исаев Р. А. Основы менеджмента: Учебник / Р. А. Исаев. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2010. - 264 с.
8. Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – Москва: Дашков и К^о, 2010. – 477 с.
9. Кабушкин Н.И. - Основы менеджмента Учебное пособие - М.: «Новое знание», 2009. - 336 с.

10. Казначевская Г.Б., Чуев И.Н., Матросова О.В. Менеджмент. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007.437с.
11. Коротков Э.М. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов. / Э.М. Коротков. - М. - «ДеКА», 2010. - 315 с.
12. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. - Москва : Юрайт, 2012. - 640 с.
13. Лафта, Дж.К. Теория организации: учебное пособие для вузов / Дж.К. Лафта. - М.: Инфра-М, 2006. - 292 с.
14. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организаций: учебник для вузов / Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко. - М.: Академический проект, 2006. - 198 с.
15. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации. - М.: КноРус, - 2007. - 296 с.
16. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. Теория организации. - М.: Экзамен, 2006.637 с.
17. Румянцева З.П. Общее управление организацией. - М.: Инфра-М, - 2007. - 304 с.
18. Смирнов, Э. А. Основы Теории организации / Э. А. Смирнов. - М. : ЮНИТИ, -1998. - 375 с.
19. Фатхутдинов, Р.А.. Стратегический менеджмент: учебник для экономических вузов / Р.А. Фатхутдинов. - М.: Дело, 2009. - 556 с.
20. Федорова, Н. Н. Организационная структура управления предприятием: учебное пособие / Н. Н. Федорова. - М. : ТК Велби, - 2003. - 256 с.