

Абрамян М.А.,

студент магистратуры

1 курс, факультет «Экономический»

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

Слепцова Е.В.,

кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры «Экономика предприятия, регионального и

кадрового менеджмента»

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛЕРУА МЕРЛЕН ВОСТОК»

Аннотация: В статье рассматриваются аспекты управляющей деятельности руководителя, определены ее цели и задачи, проблемные зоны такой деятельности в ООО «Леруа Мерлен Восток», и разработаны пути их решения.

Ключевые слова: управляющая деятельность, руководитель, организация, управление персоналом.

Annotation: The article discusses aspects of the managerial activity of a leader, defines its goals and objectives, problem areas of such activities at Leroy Merlin Vostok LLC, and develops ways to solve them.

Keywords: management activities, leader, organization, personnel management.

Управление – это один из наиболее мощных резервов повышения эффективности работы предприятия. И в отечественной, и в зарубежной

практике присутствует немало количество примеров, когда на аналогичных предприятиях с подобными объемами производства, работающих в одной и той же отрасли, замечается различная производительность труда, отличающийся расход ресурсов, разный уровень доходов. На одном предприятии может работать 800 человек, а на другом 400, при этом выпуск продукции у них практически не различается, а прибыль вообще может быть больше на втором предприятии. Как правило, это зависит от определенной структуры управления, влияния руководства на производственный процесс [3, с.154].

Управление в ООО «Леруа Мерлен Восток» характеризуется следующими принципами:

- централизованное принятие решений (решение принимается единолично и распространяется «сверху-вниз»);
- четкая система разделение труда – каждый работник занимается своим делом и имеет соответствующую квалификацию;
- иерархия уровней управления (нижестоящие сотрудники подчиняются вышестоящим);
- принцип единогласия – последнее слово остается за непосредственным руководителем [2, с. 111]

Руководителем считается лицо, которое направляет и координирует работу сотрудников, обязанных подчиняться ему и выполнять все его требования в пределах его компетенции. Но руководитель – это не только должность, но и профессия, требующая специальных знаний и подготовки.

В условиях глубокого разделения труда он не обязан быть специалистом высокого класса. Его задача – определенным образом организовать деятельность своих подчиненных и добиться эффективных результатов от простых людей [1, с. 94].

В ООО «Леруа Мерлен Восток» существует три типа руководителей: верхний, средний и нижний уровень. Они отличаются друг от друга структурой выполняемых функций, формой и средствами осуществления профессиональной деятельности, объемом полномочий и возможностей.

К старшим руководителям относятся члены совета директоров, президенты, вице-президенты и некоторые другие категории руководителей. Их деятельность требует большого опыта, не имеет завершения в конкретной форме и не регулируется производственными стандартами или временем.

На руководящих работниках высшего уровня доминирует безличная форма общения со своими подчиненными, случайные контакты с ними, постоянное личное общение с другими руководителями.

Основными обязанностями высшего руководства организации являются формулирование ее миссии, ценностей, политики, основных стандартов деятельности и формирование структуры и системы управления, общего контроля, представительства на переговорах с государственными органами и основными контрагентами [5, с. 153].

Все это требует глубоких и всесторонних знаний, аналитических навыков, умений политика, дипломата, публициста, оратора, которые почти никогда не объединяются в одном человеке. Поэтому сегодня в ООО «Леруа Мерлен Восток» одни только первые лица уже не могут принимать все решения и переходить к руководству процессом их развития в составе команды.

Команда высшего руководства обычно выбирается генеральным директором, занимающий эту должность на основании договора с владельцем, который является его доверенным лицом и несет полную ответственность за статус и результаты деятельности организации.

Обязанности первого менеджера:

- организация работы в пределах, определенных законодательством, уставом и другими документами;
- распоряжение имуществом и средствами в установленных пределах без специального назначения;
- заключение и расторжение деловых договоров, открытие счетов в банках;
- решение кадровых вопросов;
- поощрение подчиненных менеджеров.

Руководители среднего звена (основные подразделения и предприятия в рамках организации) назначаются и освобождаются от должности первым лицом или его заместителями и несут ответственность за выполнение возложенных на них задач и поддержание активов доверенных им подразделений. Их работа больше зависит от особенностей подразделения, чем от корпоративных целей.

Через подчиненных руководители нижнего уровня управляют текущей деятельностью: ставят задачи подрядчикам, осуществляют контроль, оценку и оплату труда персонала, проводят мероприятия по улучшению организации и технологии производства, условий труда и быта, соблюдения производственных, технологических, трудовая дисциплина, санитарные нормы; поддерживать благоприятный морально-психологический климат, помогать подчиненным. Им предоставляется право решать кадровые вопросы (самостоятельно или по предложению руководства организации), поощрять или наказывать своих подчиненных. Руководители низового уровня (руководители департаментов, секторов, мастерских, отделов) несут все бремя повседневного управления персоналом.

Они выполняют:

- распределение задач, разработка графиков работы, организация и координация работы подчиненных;
- обеспечение условий для эффективного и своевременного выполнения производственных задач;
- мониторинг хода их внедрения, соблюдение сроков, рационального использования оборудования, материальных и других ресурсов, производственной дисциплины, соблюдение правил безопасности;
- продвижение инноваций, изобретательство, внедрение передовых методов работы.

Руководители низшего уровня ООО «Леруа Мерлен Восток» имеют право в установленном порядке присуждать подчиненных, накладывая на них дисциплинарную ответственность и вносить соответствующие представления руководству подразделений и организаций.

На практике составляется карта основных задач лидера, включающая в себя следующее:

- 1) Общие данные (наименование, должность, место в организации, основные функции, обязанности, права и обязанности);
- 2) Перечень ключевых задач, составленный в виде таблицы;
- 3) Перечень обязанностей, связанных с решением ключевых задач;
- 4) Информация о решении задач;
- 5) Информация, на основе которой можно определить сферу деятельности, где менеджер нуждается в помощи, и ее возможные формы;
- 6) Направления и методы повышения квалификации;
- 7) Недостатки организационно-управленческой структуры;
- 8) Дефицит основной, вспомогательной деятельности и управления;
- 9) Направления совершенствования.

Руководитель предприятия выступает организатором выполнения поставленных целей, обеспечивая своевременную доставку продукции в соответствии с договорными обязательствами [4, с. 122]. С этой целью он вместе с соответствующими заместителями проводит систематический анализ производственных процессов, ищет пути сокращения длительности производственных циклов, резервы на фермах для реализации встречных планов и тому подобное.

Директор уделяет особое внимание кадровой политике. Он систематически занимается изучением, размещением и подготовкой кадров.

Руководителю также нужно контролировать техническую подготовку производства, контролировать качественное проектирование прогрессивных видов новой продукции, обеспечивать проектно-технологическую подготовку, необходимую документацию и соответствующие графики работы.

Руководитель ООО «Леруа Мерлен Восток» должен обратить особое внимание на проблемы улучшения качества продукции: внедрить и усовершенствовать систему управления качеством продукции, утвердить стандарты предприятия, принять меры по предоставлению услуг технического

контроля соответствующими методами и контрольно-измерительным оборудованием.

Большое место в деятельности руководителя занимают задачи совершенствования организации труда. Это внедрение прогрессивных форм труда, принятия эффективных систем стимулирования работников, распространение передового опыта организации производства и др.

В этих условиях директорам предприятий и ассоциаций нужно активнее работать над заключением соглашений о постоянной творческой сообщество и создание научно-технических комплексов. Научно-технические комплексы могут включать отраслевые институты, научно-исследовательские лаборатории и заводы. Такая перспективная форма организации управления научно-техническим прогрессом позволяет нам укрепить связь науки и производства, ускорить реализацию различных разработок институтов и дизайнерских бюро.

В центре внимания руководителей предприятий и ассоциаций должно быть постоянное улучшение качества продукции. Интегрированная система управления качеством продукции базируется на наборе стандартов предприятий, в которых принципы и формы материального и морального стимулирования тесно связаны с качеством работы как структурных подразделений предприятий, так и объединений, и каждого исполнителя.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1 Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2017. - 432 с.

2 Мишурова, И.В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2017. - 272 с.

3 Спивак, В.А. Лидерство. Учебник / В.А. Спивак. - Москва: Наука, 2018. - 302 с.

4 Федорова, Н.В. Экономика труда. Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 232 с.

5 Щербатых, Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах / Ю.В. Щербатых. - М.: КноРус, 2018. - 248 с.