

Магазин «ЦУМ СЫКТЫВКАР»

Актуальность

В современном обществе эффективное введение бизнеса возможно только при четкой организационной управленческой деятельности.

Поэтому каждое предприятие должно иметь конкретную организационную структуру управления, опираясь на основополагающие принципы и понятия менеджмента.

Одним из наиболее важных понятий менеджмента, которое в плотную связано с функциями, целями, задачами, процессом управления, работа менеджеров и распределением обязанностей между ними является организационная структура управления. Весь управленческий процесс, руководящий диалог, в котором осуществляют менеджеры, происходит в рамках организационной структуры.

Именно поэтому данная тема является актуальной для будущих управленцев и предпринимателей.

ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Основной целью своей деятельности как коммерческой организации является получение устойчивой прибыли.

Стратегические цели организации:

- * Удовлетворение запросов потребителей и завоевание новых покупателей.
- * Обеспечение конкурентоспособности предприятия и упрочения его положения на рынке.
 - * Рост оборота, рентабельности доходов.
 - * Укрепление имиджа магазина.
- * Повышение экономической и социальной эффективности работы.

Целью ценовой политики предприятия является максимизация прибыли.

Миссия организации

Миссия ЗАО «ЦУМ «Сыктывкар» заключается в обеспечении возможности населению быстро, удобно с минимальной затратой сил и времени приобретать нужные товары и услуги в условиях свободного выбора из широкого ассортимента в удобном количестве.

ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ

Важнейшая задача торгового предприятия заключается в своевременном и качественном удовлетворении платежеспособного спроса населения на продовольственные и непродовольственные товары.

Важными задачами коммерческой службы в торговой организации являются:

- изучение и прогнозирование емкости региональных и товарных рынков;
- своевременное принятие решений, соответствующих сложившихся на рынке ситуации;
- координация закупочной работы среди поставщиков и потребителей;
- развитие и совершенствование рекламно – информационной деятельности;
- повышение эффективности коммерческой деятельности за счет автоматизации отдельных операций, связанных с заключением и использованием договоров, управлением товарными запросами.

Понятие и виды организационной структуры

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных видов организационных структур управления:

- линейная;
- функциональная;
- линейно-функциональная;
- дивизионная;
- матричная.

Организационная структура - это способ группировки работ и проведения линии подчинения, объединяющий работы

Современные типы структуры организации

Наиболее молодой тип организационной структуры – адаптивная организационная структура.

К современным типам организационной структуры также относятся: горизонтальные, многомерные, сетевые, виртуальные, фрактальные структуры.

По особенностям построения можно выделить также кольцевую структуру, «колесо», звездную, многосвязанную, сотовую и смешанную структуру.

Организационная структура

Универмагу «Сыктывкар» присуща линейная организационная структура (приложение 1).

Линейные полномочия предоставляют руководителю узаконенную власть для управления подчиненными, принятия решений без согласования с другими руководителями в пределах своих должностных обязанностей. Реализуется управление в линейной структуре через цепь команд по уровням управления.

Преимущества линейной структуры управления:

- единство и четкость распорядительства;
- согласованность действий исполнителей;
- четкая система взаимных связей функций и подразделений;
- быстрота реакции в ответ на прямые указания;
- ясно выраженная личная ответственность руководителя за результаты деятельности своего подразделения;
- экономичность и эффективность.



Недостатки линейной структуры:

- множественность контактов с подчиненными и вышестоящими, информационная перегрузка;
- тенденция к волоките при решении вопросов, касающихся нескольких подразделений;
- перегрузка II уровня (товароведов);
- малая инициатива на подчиненных уровнях управления;
- задержка роста квалификации менеджеров.

Из этого можно сделать вывод, что структура управления базируется на вертикальном разделении управленческого труда и приводит к управлению; она позволяет быстро и оперативно принимать решения и обеспечивать их выполнение, не прибегая к системам стимулов и мотиваций. Вместе с тем структура составлена таким образом, что товароведы перегружены информационной и организационной работой.

Рассматриваемая структура характерна для малых предприятий, у которых круг решаемых вопросов незначителен и производственных связей немного.

Если же масштабы деятельности и круг решаемых проблем возрастают, то повышается технический и организационный уровень, линейная структура становится неэффективной, так как руководитель не может знать все и поэтому не в силах осуществлять эффективное управление.

Недостатки линейной структуры в значительной степени можно устранить в линейно-функциональной структуре, которая в настоящее время играет ведущую роль в торговле.

Основу этой структуры составляет линейное управление. При линейном руководстве специалисты образуют штаб, который готовит данные в целях выработки компетентного решения. В этом случае функциональные органы находятся в подчинении у линейного руководителя. Их распоряжения отдаются подразделениям только после согласования с последним. Это дает возможность решать вопросы более компетентно. Роль же функциональных органов меняется в зависимости от уровня управления: чем выше уровень, тем более значимую роль играют функциональные органы. На уровне управления участком влияние функциональных служб незначительно, но на уровне управления предприятием они выполняют важные функции управления планирования, организации технологических процессов, а также участвуют в выработке управленческих решений.

Линейно-функциональная структура управления будет эффективна на данном предприятии, так как система управления не сразу реагирует на требования внешней среды и аппарат управления выполняет рутинные, часто повторяющиеся и редко меняющиеся задачи и функции.

Структурные подразделения в данной организации:

- администрация (директор, заместитель директора (коммерческий директор), главный бухгалтер, ведущий инженер по охране труда и эксплуатации оборудования);
- службы (коммерческая, юридическая, бухгалтерско-экономическая, кадровая);
 - отделы; склады;
- вспомогательный персонал (грузчики, уборщицы, гладильщицы и др.) (приложение 2).

В своей работе директор взаимодействует и решает текущие вопросы с главным бухгалтером (решает вопросы по расчету и выплате налогов и других выплат, связанных с жизнедеятельностью магазина); с торговым отделом (решает вопросы по доставке товара в магазин, доставке возвратов и брака); с начальником отдела кадров (решает вопросы по приему, увольнению, аттестации, дисциплинарным взысканиям, обучению и другим кадровым процедурам).

Коммерческая служба взаимодействует с главной бухгалтерией (получает данные об остатках товаров на 1-е число каждого месяца; ведомости по результатам инвентаризации); с планово-экономическим отделом; с юристконсультантом (получает заключенные организацией договоры на сбыт товаров; копии решений руководства по признанным претензиям и искам путем досылки или замены товаров); заведующими товарными секциями (получает заявки на товар).

Для правильного определения границ деятельности управляющей и управляемой систем должны быть разработаны положения об организации и структурных подразделениях, в которых определяются их функции, права, обязанности, ответственность.

На самом деле значение организационного регламентирования в процессе управления торговым предприятием велико и состоит в том, что, разрабатывая различные положения и отвечая на вопросы, чем и в каком объеме должно заниматься каждое подразделение (лицо), устанавливается организационная основа системы и протекающих в ней процессов; сокращается возможность невыполнения каких-либо функций и обеспечивается более рациональное взаимодействие подразделений, групп лиц в процессе их деятельности.



Выполнила: Мигалкина Юлия