

МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Макаева А.О., Ивасенко А.Г.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Проблемы формирования, совершенствования, рационализации организационных структур действующих предприятий, остро стоящие на повестке дня, решаются с позиций различных методов их построения. Каждому из известных методов присущи границы применения, и ни один из них в отдельности не соответствует в полной мере задачам обеспечения развития системы управления торгового предприятия в ситуации динамично изменяющейся внешней среды.

До последнего времени методы построения организационной структуры характеризовались чрезмерно нормативным характером и недостаточным разнообразием, что привело к механическому переносу применявшихся в прошлом организационных форм в новые условия. С научной точки зрения слишком узкую трактовку получали сами исходные факторы формирования структур: использовались численность персонала, а не цели организаций; постоянный набор органов, а не изменение их состава и комбинации в разных условиях.

Специфика проблемы проектирования организационной структуры управления состоит в том, что она не может быть адекватно представлена в виде задачи формального выбора наилучшего варианта организационной структуры по четко сформулированному, однозначному, математически выраженному критерию оптимальности. Это количественно-качественная, многокритериальная проблема, решаемая на основе сочетания научных методов анализа, оценки, моделирования организационных систем с деятельностью руководителей, специалистов и экспертов по выбору и оценке наилучших вариантов организационных решений.

Существует достаточно обширный набор методов организационного проектирования, каждый из которых имеет свои преимущества, но не лишен и недостатков.

Основными методами построения организационных структур управления являются: блочный метод, метод аналогий, метод структуризации целей, метод экспертных оценок, организационный эксперимент, функциональный метод, метод организационного моделирования и программно-целевой метод.

Список литературы

1. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 5. С. 153-154.
2. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. — 3-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2011. — 168 с.

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ФИРМЫ

Момджян А.А., Ивасенко А.Г.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

В современной экономической науке, традиционной сосредоточенной на эффективном функционировании, наметилась тенденция возрастания ценности

развития как единственной возможности обеспечить конкурентоспособность и выживание организации. На первый план выдвинулись вопросы, связанные с развитием организации посредством развития ее человеческих ресурсов и социальных взаимодействий.

Формирование системы управления человеческими ресурсами как научно-практического комплекса обусловлено, во-первых, развитием общества в социальной и экономической плоскостях, и, во-вторых, эволюцией представлений о человеке как субъекте экономической жизни, отразившей изменение ситуации, в соответствие с которой работник превратился из элемента производственной системы в главную цель развития общественного производства и фактор повышения его эффективности [1]. Данная трансформация обусловила и эволюцию подходов к управлению персоналом. Эволюция системы менеджмента человеческих ресурсов находит подтверждение в выдвигаемой американским ученым С. Кови теории симбиоза парадигм, которые характеризуют развитие системы взаимодействия между индивидом и организацией от восприятия наемного работника как обезличенного элемента в производственной системе до признания его целостной личностью [2].

Освещая различные подходы к управлению персоналом, современные авторы останавливаются на эволюционной модели, в которой выделяется два подхода: рационалистический, основу которого составляют использование гибких форм контрактации персонала, интенсификация труда высококвалифицированных работников за счет их участия в распределении прибылей; и неоплюралистический (гуманистический), при котором работники сами берут на себя ответственность за создание конкурентных преимуществ организации, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет развитой организационной коммуникации, высокой мотиваций и гибкого руководства.

Процесс перехода на эволюционную технологию управления человеческими ресурсами в последние годы набирает темпы во всех развитых странах. Назрела необходимость внедрения ее и в российскую практику, а это предъявляет новые требования к системе управления персоналом во всех отраслях отечественной экономики.

Список литературы

1. Ивасенко, А.Г. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 151-153.
2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах. — Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — С. 152-157.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Оплачко О.В., Савиных В.Н.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Основу развития любой успешной компании составляет корпоративная культура. В самом общем виде корпоративная культура понимается как система базовых предположений, безоговорочно принимаемых и разделяемых членами организации. На Западе корпоративные университеты появились с развитием конкуренции в условиях глобализации экономики. Поэтому так важно было каждой корпорации выявить систему коллективных и личных ценностей, принимаемых и разделяемых всеми членами организации, где на первое место вышли такие понятия, как - уча-

ствие, самоопределение, коллектив, раскрытие личности, творчество.

Корпоративный Университет как организация берет свои истоки в корпоративной Америке начала XX века, когда компания General Motors в 1927 г. впервые создала «Институт General Motors» для обучения своих сотрудников. Этот корпоративный университет работал с бюджетом около 100 млн. долл., 99 подразделениями в 21 стране, постоянным штатом из 400 сотрудников [2]. В настоящее время корпоративный университет является широко признанной и прочно устоявшейся практикой во многих крупных американских компаниях (IBM, GE, McDonald's, Motorola). При этом, в западном понимании, он обычно определяется как «отдел или департамент, который, благодаря взаимодействию с поставщиками и проведению исследований широкого диапазона, обеспечивает обучение персонала и играет ключевую роль в создании команды руководителей высшего звена, при этом он стратегически ориентирован на развитие отдельных личностей для эффективной работы подразделений, а в итоге, всей организации». Также Европейские компании (Siemens Management Learning), DaimlerChrysler (Германия), Heineken (Нидерланды) подразумевают под корпоративным университетом «место для обмена знаниями и компетенциями» либо как «связующее звено между передачей знаний и их созданием» [1].

В России корпоративная культура приобретает особую значимость в связи с экономическими преобразованиями как внутри самой страны, так и всего мирового сообщества [2]. Именно сейчас пришло время, когда значимость корпоративной культуры для предприятий в системе предпринимательства (коммерческие предприятия) начинают осознавать руководители не только крупных, но средних и мелких бизнес-структур.

Список литературы

1. <http://mosvedi.ru/news/economic/zarubezhom/203.html>
2. Гришанова А.В., Савиных В.Н. Определение ценовых ориентиров для депозитных и кредитных услуг // Интерэкспо Гео-Сибирь: материалы конференции. – Т.2. – № 2. – 2008. – С. 188 – 193.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Оплачко С.А., Цевелев В.В.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Менеджмент качества - менеджмент нового поколения и ведущий менеджмент фирм. За почти вековой период своего развития менеджмент качества сформировал и имеет в своём арсенале мощный набор теоретических и практических средств, методов и инструментов [1]. Средства менеджмента качества включают: Стандарты ИСО серии 9000 и требования в области экологии ИСО 14000; Отраслевые стандарты QS-9000 и Технические условия ИСО /ТУ 16949 для автомобилестроения, проекты стандарта TL-9000 для телекоммуникационной отрасли, стандарт AS 9000 для авиастроения и др.; Международная система сертификации систем качества, включая сотни аккредитованных органов по сертификации; Сложившаяся система аудита систем менеджмента качества. Модели самооценки; Система международных, национальных и региональных премий качества [2].

Анализ различных инновационных методов управления качеством позволяет сделать вывод о многообразии точек зрения и предлагаемых способов воздействия на систему управления и средств совершенствования процессов.

В настоящее время на российских предприятиях только начинают внедряться методы «Бережливое производство» и «Шесть Сигм» в качестве инновационных методов управления качеством в дополнение к действующей системе менеджмента качества организации.

Основная цель организации бережливого производства – устранение всех видов непроизводительных затрат. Под термином «Шесть сигм» понимается комплекс методов и средств повышения качества и решения проблем. Если метод «Бережливого производства» направлен на улучшение ценности организации, исключая действия, которые их не создают, то «Шесть сигм» ориентированы на повышение стабильности операций, производящих эти ценности [3].

Для всех организаций остается справедливым тот факт, что эффективно внедрить несколько разрозненных принципов возможно только в их совокупности. Любые подходы и методы рассматриваются как составные части единой системы.

Список литературы

1. Менеджмент: учебное пособие / В.В. Цевелев, В.И. Федосеев, Е.А. Казакевич. - Новосибирск, 2011. - 112 с.
2. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонорова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 153-154.
3. Ключев А.Д. Если у айсберга есть вершина, то есть и основа // Стандарты и качество. – 2007. – № 2. – 0,1 п.л.

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ЛИЗИНГА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В 2014 Г.

Орлова О.А., Ивасенко А.Г.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Совсем недавно лизинг в России был достаточно новым, а также непривычным финансовым инструментом для бизнесменов. А в данный момент лизинг – популярная финансовая услуга, постоянно набирающая обороты популярности и востребованности среди бизнесменов любых масштабов. Это и индивидуальные предприниматели, и представители крупных международных компаний, и другие.

Рост российского рынка лизинга в следующем году при самом лучшем раскладе не превысит 5%. Такой прогноз прозвучал на XII Всероссийской конференции «Лизинг в России», организованной рейтинговым агентством «Эксперт РА», которая прошла 4 декабря 2013 г. в Москве. Основными темами для обсуждения стала роль «розничных фабрик» и развитие оперативного лизинга, а также прогнозы развития рынка лизинга в 2014 году.

«Рост рынка лизинга в 2014 году не превысит 5% даже при оптимистичном сценарии. За девять месяцев 2013 года авиализинг позволил рынку показать минимальный, но все же рост. Без его учета падение составило бы 15,5%, но в 2014 году данный сегмент может дать меньший эффект. Оперативный лизинг динамично растет, однако его влияние на объем рынка пока невелико в силу того, что он активно используется только в двух сегментах - авиатехнике и железнодорожном транспорте», - обозначил тенденции заместитель генерального директора «Эксперт РА» Павел Самиев. Также он отметил, что роль «розничных фабрик» будет расти, но они не смогут полностью компенсировать сокращение в сегменте крупных сделок.

По оценке заместителя генерального директора компании «Сбербанк Лизинг», которая реализует проект «розничной фабрики», Сергея Клиши, на рын-