

Чжан Шо

студент

Московский педагогический государственный университет

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ
КОМПАНИИ WALMART**

Аннотация: в статье содержатся предложения по совершенствованию действующей структуры управления компании Walmart такие как применение «внимательного стиля»; тренинги по лидерству, эффективному управлению и подбору персонала; изменение должностных инструкции руководителей, увеличение полномочий в принятии собственных решений; изменения в штатном расписании и организационной структуре предприятия, введение новых должностей; создание корпоративного института; использование услуги «тайный-кандидат».

Ключевые слова: структура управления, стиль управления, тренинги, эффективное управление, корпоративный институт.

Zhang Shuo

student

Moscow Pedagogical State University

IMPROVING WALMART'S MANAGEMENT STRUCTURE

Abstract: the article contains proposals for improving the current management structure of Walmart, such as the use of "attentive style"; leadership, effective management and recruitment trainings; changing the job descriptions of managers, increasing the powers to make their own decisions; changes in the staffing and organizational structure of the enterprise, the introduction of new positions; creation of a corporate institution; use of the

"secret candidate" service.

Key words: management structure, management style, trainings, effective management, corporate institution.

С целью формирования управленческой компетенции Walmart следует совершенствовать действующую структуру управления, а также применять «внимательный стиль». Его характеризуют забота о статусе подчиненных, условия их труда. Поведение внимательных руководителей предусматривает благодарности подчиненным за хорошую работу, внимание к их личным проблемам, готовность прийти на помощь, вознаграждение за выполненное задание, отсутствие завышенных ожиданий в отношении сотрудников.

С целью совершенствования стиля руководства разработан комплекс рекомендаций.

Первое – это посещение руководителями подразделений тренингов по лидерству, эффективному управлению и подбору персонала. Руководитель – это лицо компании, он должен обладать всеми необходимыми навыками коммуникаций и современными навыками управления персоналом. Очень важно, чтобы руководитель следовал универсальному стилю управления, поэтому ему необходимо постоянно развиваться, набираться и делиться опытом. Он должен уметь рационально распределять ресурсы на решение стратегических задач и уметь создать вокруг себя комфортную среду для успешного достижения целей. Различные управленческие тренинги помогут руководителю в достижении подходящего стиля руководства. Например, на тренинге «Успешный руководитель», где сочетают теорию с опытом на практике, основная часть времени уделяется упражнениям на отработку навыков и анализу модельных ситуаций. Такая форма обучения позволит руководителям разных фирм обмениваться опытом и с разных точек зрения рассмотреть разные модели и ситуации.

На подобных тренингах учат правильно ставить перед собой цели и задачи, принципам алгоритма действий с целью эффективного распределения своих временных и трудовых ресурсов. На тренинге «Управление коллективом, руководство, командообразование, лидерство» основное время посвящено отработке знаний и навыков по управлению подчиненными, делегированию полномочий, правильной постановке задач, контролю выполнения этих задач и эффективной мотивации сотрудников. Тренинг «Навыки эффективного управления» разработан для руководителей высшего и среднего звена.

На этом тренинге руководители разных звеньев на практике, в виде игры, решают поставленные задачи в «разных ролях», также участвуют в решении конфликтных ситуаций. Этот тренинг позволяет меняться ролями менеджерам разных звеньев, что помогает посмотреть на ту или иную ситуацию с разных сторон. На данном тренинге участники могут сами предложить свою ситуацию для игры.

В дальнейшем такой опыт поможет при решении конфликтов на рабочем месте так, как руководитель в форме игры рассмотрел ситуацию с разных сторон и, возможно, уже может предугадать результат.

Второе – изменение должностных инструкции руководителей, увеличение полномочий в принятии собственных решений. Важно, чтобы руководитель в глазах подчиненных выглядел лидером, способным самостоятельно принимать решения по выполнению каких-либо задач, чтобы он самостоятельно мог поставить цель. Руководитель должен уметь образовать команду, в которой каждому сотруднику будет комфортно работать. Региональный директору следует давать больше полномочий и самостоятельности в принятии решения руководителям подразделений. Таким образом руководители подразделений будут более опытны в принятии решений в непредвиденных ситуациях. Это же и касается

подбора персонала. Руководитель подразделения должен уметь заниматься поиском и отбором кандидатов.

Это нужно для того, чтобы сформировать эффективную команду, поэтому рекомендуется заниматься отбором кандидатов именно руководителям подразделений. Руководитель имеет больше опыта в торговом направлении, чем сотрудник отдела персонала, поэтому руководитель обязательно должен собеседовать с каждым из кандидатов. Возможно, он увидит потенциал кандидата, который может не увидеть сотрудник отдела персонала. В критичной ситуации по расстановке кадров, руководитель должен иметь право трудоустроить кандидата без мероприятий по подбору. Исходя из этого, рекомендуется пересмотреть должностную инструкцию каждого руководителя.

Третье – изменения в штатном расписании и организационной структуре предприятия, введение новых должностей. Исходя из анализа причин увольнения сотрудников, видно, что с получением высшего образования, сотрудники начинают поиск нового места работы. Это происходит по причине недостаточного обеспечения карьерного роста сотрудникам. Основной персонал компании – это линейные сотрудники. Каждому человеку необходимо развитие и карьерный рост. Для решения этой проблемы рекомендуется пересмотреть штатное расписание и ввести новые должности. Это необходимо для того, чтобы у работников было стремление повышать свою квалификацию для дальнейшего продвижения по службе. Данное мероприятие снизит риски потери кадров и обеспечит большую стабильность.

Четвертое – создание корпоративного института в компании.

Важно, чтобы руководитель развивал потенциал своих подчиненных. Для этого необходимо постоянное обучение. Рекомендуется создать институт обучения в компании, где сотрудники могли бы глубже ознакомиться с корпоративной культурой компании, её историей,

ценностями, а также делиться опытом и познавать новое. Где будут проводиться различные семинары, неформальное общение с руководителями компании, знакомства с соседними подразделениями, игры.

Пятое - использование услуги «тайный-кандидат». На сегодняшний момент становится актуальным использование услуг тайных покупателей с целью оценки руководителей предприятия.

Воплощение данной рекомендации позволит выявить стиль общения руководителей и заинтересованность в привлечении лучших кадров для предприятия, а также выявить недостатки в компетенциях. Рекомендуется проводить не меньше одного раза в месяц посещения тайных-кандидатов. После посещения менеджеру по персоналу предоставляется отчет, который он в последствии анализирует. Данное мероприятие поможет в определении способов по развитию руководителя. Это касается тренингов, курсов повышения квалификации, курсов эффективной коммуникации. К тому же, после обратной связи руководитель может наглядно увидеть собственные недостатки в коммуникации и постараться самостоятельно решить эти проблемы.

Использованные источники:

1. Невская Н.В. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий / Невская Н.В. // Вестник ПНИПУ. – 2019. – №21. – С. 3-5.

2. Ободкова Е.А. Препятствия реализации новых решений: представления кадрового потенциала предприятий / Ободкова Е.А. // Территория новых возможностей. Вестник ВГУЭС. – 2021. – №2. – С. 103-108.

3. Шапиро С.А. Влияние удовлетворенности трудом на эффективную мотивацию / Шапиро С.А. // Путеводитель предпринимателя. – 2020. – № 6. – С. 309 – 317.

4. Шинкаренко О.Н. Управление персоналом в России. Взгляд со стороны / Шинкаренко О.Н. // Кадры предприятия. – 2019. – №2. – С. 39-51.