

Белорусские компании, несомненно, выросли в своем профессионализме, накопили и продолжают накапливать богатый опыт. Они предлагают клиентам все более сложные, нестандартные схемы организации доставки груза и самый современный документооборот. Одновременно можно отметить рост ожиданий со стороны заказчиков, которые также выросли профессионально и уже не боятся решать с помощью экспедиторов и логистов самые серьезные задачи в области перевозки своих грузов [3].

Принятые в Республике Беларусь подходы при оценке компетентности специалистов в области логистики сопоставимы с требованиями, действующими в передовых странах мира в этой сфере, и преследуют общепринятую тенденцию – обслуживать потребителей на конкурентно высоком уровне с минимальными общими издержками. Базируясь на таких подходах, можно грамотно оценить перспективную молодежь, спланировать стратегическое развитие логистики на будущее, минимизировать риски принятия управленческих решений, что в итоге позволит национальной логистической системе занять достойное место на мировом логистическом рынке.

Список использованной литературы

1. **Оценка** компетентности логиста: новые требования // Центр повышения квалификации руководящих работников и специалистов «БАМЭ – Экспедитор» [Электронный ресурс]. – Минск, 2005. – Режим доступа : <http://www.baif.by/stati/otsenka-kompetentnosti-logista-novye-trebovaniya>. – Дата доступа : 10.10.2016.
2. **По индексу** эффективности логистики планируется войти в 50 лучших стран мира // Ассоциация международных экспедиторов «БАМЭ» [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.baifby.com/posts/550/>. – Дата доступа : 10.10.2016.
3. **Гарбуз, Н. В.** Развитие логистических услуг в Республике Беларусь: тенденции и перспективы : сб. ст. / Н. В. Гарбуз. – Минск : Центр «БАМЭ-Экспедитор», 2014. – 96 с.

К. А. Якубович

Научный руководитель

Г. В. Митрофанова

*Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого
г. Гомель, Республика Беларусь*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЛАДЕЛЬЦЕВ И ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ КОМПАНИИ

Одной из проблем в менеджменте являются частые конфликты между владельцами компаний и топ-менеджерами, что приводит к замене последних. В результате владелец теряет ценного специалиста, что отражается на эффективности работы компании.

Цель собственника компании – максимизация прибыли на каждом этапе, а цель менеджера высокой квалификации – движение по направлению выстроенной стратегии. Классический менеджер – это управленец, который работает по заданной четко разработанной стратегической цели. Но на практике это отсутствует, компания действует по принципу «предпринимателя», т. е. меняет направленность своих усилий в зависимости от конфигурации на нестабильном рынке, также компании вынуждены подстраиваться под изменения в законодательной базе, смены политического курса и т. п. Таким образом, у средней компании не хватает твердой стратегии. В этих условиях менеджер-управленец не может спланировать будущее и свои действия по заданной «генеральной линии» компании, потому что она элементарно отсутствует. Управленец в компании работает по принципу: появилась проблема – решили. В этих условиях менеджер должен быть предпринимателем – в каждый момент приспосабливаться к внешним условиям, а не строить стратегические планы [1, с. 13].

В традиционном понимании менеджмента управление бизнесом выстроено на следовании стратегии. Коммерческая выгода компании должна основываться на тактике для достижения обусловленной цели. Благодаря этому, эффективность работы менеджера выше, его действия понятны, прогнозируемы, ожидания оправдываются. Предпринимательский подход, по сути, способность ориентироваться в широком бизнес-пространстве, принимать смелые и быстрые

решения. Сейчас от этого нужно избавляться. Необходимо применять другой опыт, соответствующий современному развитию экономики [2, с. 56].

Владелец компании не всегда имеет четкие цели и планы по развитию компании. Стратегия постоянно меняется, в силу этого становится невозможно создать общий план. Из-за этого невозможно достичь результатов, которых требует собственник. Также нередко у менеджера связаны руки руководством: он имеет высокую степень ответственности, но не имеет ключевых полномочий и не может самостоятельно приводить в действие какие-либо задумки, требующие оперативности.

Цели повышения эффективности системы управления компанией, эффективного взаимодействия владельца и топ-менеджера можно достичь, выполняя следующие действия касательно процесса реализации:

- Согласовать на уровне собственников и руководства компании представления о будущем и путях развития компании.
- Определить перспективные цели и текущие задачи компании, выделить стратегические приоритеты.
- Сформировать систему оперативного взаимодействия владельцев и топ-менеджеров, а также механизмы контроля.

- Разработать и внедрить систему мотивации для топ-менеджеров компании.

Можно выделить несколько этапов работы, в которых возникают конфликты:

- Целеполагание. На данном этапе закладываются основы плана действий – определение целей бизнеса и целей топ-менеджера, определение стратегии и ресурсов.
- Процесс выполнения работы. На этом этапе чаще всего влияет разница в восприятии менеджера и владельца компании того, кто за что отвечает.
- Оценка результатов работы. Этот этап в достаточной степени определяется тем, какие именно результаты ожидались [3, с. 39].

Однако кроме методик оценки результатов важно желание сторон и в дальнейшем придерживаться достигнутых договоренностей. Необходимо постоянно отмечать и конкретизировать прогресс в работе и своевременно обмениваться информацией.

Взаимное доверие и уважение друг к другу часто определяют готовность собственника бизнеса поддерживать планы топ-менеджеров, а менеджеров стимулируют, в свою очередь, выполнять решения владельца. Особая роль при этом отводится, в частности, оперативности обмена информацией.

Если двусторонний документ, определяющий требования к деятельности, зоны ответственности и полномочий собственника компании и менеджера, выполняется, то со временем необходимость в повышенном внимании к деятельности менеджера снижается. Ответственность становится не столько средством контроля, сколько инструментом для оценки параметров бизнеса и источником информации для принятия стратегических решений по развитию компании.

В результате от замены себя на наемного управленца владелец получает стабильный, развивающийся, конкурентоспособный бизнес. Наемный же менеджер получает возможность реализации своего профессионального потенциала и высокую компенсацию. Поскольку эти цели взаимозависимы, это способствует тому, что владелец и менеджер начинают способствовать друг другу в достижении цели.

Список использованной литературы

1. Булахова, З. Н. Реализация функций управления – условие успешности руководителя / З. Н. Булахова // Адукацыя і выхаванне. – 2015. – № 6. – С. 13–17.
2. Манаков, Л. Ф. Современная теория организации : учеб. пособие / Л. Ф. Манаков, О. В. Бочарникова. – Новосибирск : НГАСУ, 2003. – 120 с.
3. Современный менеджмент : учеб. / под ред. М. М. Максимцова, В. Я. Горфинкеля. – М. : Инфра-М, 2014. – 299 с.