

Инь Пэн

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»

г. Москва

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В КОМПАНИИ GEELY

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются модели управления в компании Geely. Автор отмечает, что в управлении Geely применяются различные модели управления, ориентированные на функциональную эффективность решения поставленных задач. Работа может быть полезна специалистам в области менеджмента.*

***Ключевые слова:** модели управления, Geely, функциональная эффективность.*

Компания Geely стремится использовать опыт других успешных автопроизводителей и внедрять модели бенчмаркинга в свою концепцию управления. Вместе с этим, Geely будет идти по пути самостоятельной разработки инноваций с задачей занять почетное место в рейтингах Automobile Group в Fortune Global 500. Компания стремится добиться хорошей оценки, принадлежащих ей брендов и достичь цели создания качественных безопасных автомобилей. В качестве одного из крупнейших инвесторов в зеленые технологии в автомобильной промышленности Китая, Geely Holding Group придает большое значение инновационным технологиям и научным исследованиям погоне за более устойчивыми производственными технологиями.

Главным органом правления Geely Holding Group является собрание акционеров, проводимое в установленное время, не менее раза в год. Акционеры компании участвуют в управлении компанией через голосования по вопросам изменения и дополнений в нормативных документах корпорации, а также назначения директоров и по другим значительным для деятельности компаниям решениям.

Тем не менее собрания акционеров в компании Geely Holding Group носят скорее формальный характер, так как акционеры имеют достаточно ограниченные возможности участия в управленческой деятельности компании, так как основную роль в реальном управлении компанией играет совет директоров, выполняющий следующие задачи:

- решение важнейших корпоративных задач и вопросов;
- назначение и контроль над менеджментом;
- контроль за финансами компании;
- контроль за соответствием деятельности компании нормам права.

При этом совет директоров компании также отвечает за защиту интересов акционеров и максимальное увеличение их прибыли. Совет должен поддерживать такой уровень управления, который бы гарантировал рост капитализации компании. В последнее время роль совета директоров стала все более заметной в управлении Geely Holding Group. Это заметно в первую очередь в ходе контроля за финансовым состоянием компании. Финансовые результаты работы корпорации анализируются на встречах совета директоров минимум один раз в квартал.

Количественный состав совета директоров компании Geely Holding Group определяется из потребностей эффективного управления компанией, и его минимальное число колеблется в пределах 3–5 человек. Совет директоров избирают среди внутренних участников акционерного общества.

Поэтому в совет директоров входит лица из числа корпоративной администрации, которые выступают как исполнительными директорами, так и менеджерами компании.

Структура совета директоров компании Geely Holding Group включает также постоянные комитеты, задачей которых является в выработке рекомендаций к принимаемым советом директоров решениям. Особую роль в совете директоров компании играют аудиторский комитет, комитет по вознаграждениям и назначениям.

Главным исполнительным органом компании Geely Holding Group является ее дирекция. Совет директоров выбирает и назначает президента, а также вице-президентов, казначея, секретарей и других менеджеров компании. Глава компании имеет широкие полномочия и подотчетен совету директоров и акционерам.

Комитет по вознаграждениям компании Geely консультируется с председателем Совета директоров о вознаграждениях для других директоров и высшего руководства. Комитет должен иметь доступ к независимой профессиональной консультации, ему должны быть предоставлены достаточные ресурсы для выполнения своих обязанностей. Функции Комитета:

1. Создание формальной и прозрачной процедуры для разработки политики вознаграждения.
2. Рассмотрение и утверждение вознаграждений руководства со ссылкой на корпоративные цели и задачи.
3. Рассмотрение зарплаты, выплачиваемой в сопоставимых компаниях.
4. Утверждение компенсации, выплачиваемой исполнительным директорам и высшему руководству за любые убытки.
5. Рассмотрение и утверждение компенсационных механизмов, связанных с увольнением директоров.
6. Рассмотрение и утверждение деталей раскрытия какого-либо вознаграждения, выплачиваемого членам руководства.

В свою очередь Комитет по назначениям исполняет следующие функции:

1. Ежегодно выносит рекомендации по любым предлагаемым изменениям в Совет для реализации корпоративной стратегии компании.
2. Выявляет лиц соответствующей квалификации для избрания их членами совета или дает рекомендации Совету директоров по отбору.
3. Планирование преемственности для директоров.

Аудиторский Комитет состоит не менее чем из трех членов, все из которых должны быть директорами с соответствующей профессиональной квалификации бухгалтерского учета или с соответствующим опытом финансового управления.

Функции аудиторского Комитета:

1. Подготовка рекомендаций для Совета директоров о назначении, повторном назначении и освобождении от должности внешнего аудитора, а также утверждении вознаграждения и условий участия внешнего аудитора.

2. Мониторинг внешнего аудитора на независимость и объективность, и эффективный процесс аудита в соответствии с действующими стандартами.

3. Разработка и внедрение политики по привлечению внешнего аудитора.

4. Проверка целостности финансовой отчетности компании за год, полугодие и квартал.

5. Рассмотрение любых существенных или необычных элементов, отраженных в докладе и счетах, Комитет должен уделять должное внимание к любому вопросу, который был поднят сотрудниками компании, ответственными за ведение бухгалтерского учета и финансовой отчетности.

6. Осуществление финансового контроля компании и управление рисками.

7. Обсуждение систем внутреннего контроля с правлением, чтобы обеспечить выполнение своих обязанностей по повышению эффективности системы внутреннего контроля.

8. Рассмотрение основных выводов расследования по вопросам внутреннего контроля, делегированных Советом директоров или по своей собственной инициативе и предоставление отчета на основании этих выводов.

9. Координация между внутренним и внешним аудитом, и обеспечение достаточными ресурсами функции внутреннего аудита.

10. Своевременное реагирование на вопросы, поднятые Советом директоров.

При этом, Geely стремится открыть свои механизмы управления широкому кругу партнеров и клиентов с целью показать прозрачность бизнеса и повысить степень лояльности потребителей. Geely продвигает свои технологии так, чтобы партнеры и потребители имели возможности познакомиться со спектром нововведений компании. Geely Holding Group сотрудничает с операторами мобильной

связи, чтобы применять наиболее функциональные и современные онлайн системы обратной связи в мире для обслуживания эксплуатации своих последних моделей, так как предприятие стремится удовлетворить потребности клиентов в информации.

Geely стремится к консолидации и интеграции в разработке управленческих моделей. Примером такой интеграции стало приобретение компанией производителя Volvo, являющегося одним из лидеров в разработке авто-технологий. Компания твердо верит, что будущее автомобилестроения будут безопасными, зеленый и интерактивным, с интеллектуальными связями между транспортными средствами, пешеходами и дорогой. Технологии самостоятельного вождения – это еще одна область, в которой Volvo Cars является мировым лидером, это дает ноль столкновений. Технологии самостоятельного вождения Volvo уже прошли промышленные испытания, в то время как компания продолжает вводить новшества в области интеллектуальных технологий безопасности, включая обнаружение дорожного барьера и взаимосвязи между машинами. В будущем, используя более интеллектуальные сетевые системы для автомобиля, Volvo планирует построить безаварийные автомобили. Компания Geely активно заимствует практики разработки новых технологий от Volvo.

Стоит отметить то, что в компании Geely преобладает авторитарная модель управления. Руководство Geely выбрало такую модель управления, которая сможет сформировать надежное целевое функционирование предприятия. Для этой цели частные модели управления были приспособлены к текущим требованиям деятельности компании Geely. В частности, компания применяет те модели управления, которые решали бы комплекс проблем в том или ином направлении деятельности компании.

Таким образом в управлении Geely применяются различные модели управления, в первую очередь ориентированные на функциональную эффективность решения поставленных задач. Основной моделью управления в компании является авторитарная модель, которая дополняется моделями, направленными на

развитие работников в соответствии с их ролями и вкладом в управление компанией.

В компании среди специалистов, консультантов, менеджеров проектов, и линейных руководителей преобладает коллегиальная модель управления, а на уровне руководителей подразделений и высшего руководства применяются развивающая и гармонизирующая модели. В компании Geely используются координирующие формы управления.

Список литературы

1. Александров И.А. Опыт развития автомобильной промышленности в Китайской Народной Республике и возможности его использования в Российской Федерации // Государственный университет управления. – М., 2014. – 171 с.

2. Бебрис А.О. Разработка стратегий для венчурной фирмы / А.О. Бебрис, М.Н. Конотопов, И.Б. Хмелев. – М., 2013. – 164 с.

3. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учеб. пособие / В.А. Быстров; Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2014. – 402 с.

4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М.: Экзамен, 2007. – 389 с.

5. Вумек Дж. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Джеймс Вумек, Дэниел Джонс. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 472 с.

6. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2014. – 567 с.

7. Генкин Б.М. Основы организации труда: Учеб. пособие / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2008. – 400 с.

8. Гринева В. М. Обоснование необходимости индивидуализации методов мотивации труда персонала / В. Гринева, И.А. Грузина // Коммунальное хозяйство городов: Научно-техн. сборник.