Содержание

1. Задание № 1: характеристика предприятия 3 стр.

2. Задание № 2: коммуникационные процессы 6 стр.

3. Задание № 3: основные отделы организации 7 стр.

4. Задание № 4: проявление закона синергии 8 стр.

5. Задание № 5: временные границы этапов развития организации 10 стр.

6. Библиография. 12 стр.

Задание №1 Характеристика предприятия

Целью написания данной контрольной работы, является практическое изложение основного теоретического курса на примере конкретного предприятия, которым является ОАО «Молсервис». Располагается по адресу: г. Сыктывкар, ул. Печорская, 71.

ОАО «Молсервис» является юридическим лицом, зарегистрированным в едином государственном реестре юридических лиц, имеет расчетный счет в банке. Основным видом деятельности является переработка и производство молока и молочной продукции.

Общество является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и текущий счета, может от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права и нести обязанность; имеет свой фирменный, товарный знак; круглую печать, штамп со своим наименованием и другие реквизиты.

Высшим органом управления ОАО «Молсервис» является Общее собрание акционеров; оперативное руководство деятельностью общества осуществляется генеральным директором данного предприятия.

Организационное построение и управление ООО «Молсервис»

|  |
| --- |
| Общее собрание акционеров |

Отдел сбыта

Бухгалтер

Маркетолог

Директор

Схема №1

Структура является важным элементов для существования любой организации. Под структурой организации понимается совокупность устойчивых связей объектов и субъектов управления организации, реализованных в конкретных формах, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств, при различных внутренних и внешних свойств. Организационная структура управления (ОСУ) - это внутренне строение любой производственно – хозяйственной системы, это есть способ организации элементов в систему, совокупность устойчивых связей и отношений между ними.

Организационная структура ОАО «Молсервис» - линейно-функциональная. Для нее характерно, что основная доля полномочий возлагается на линейного руководителя (начальника подразделения), который принимает решения относительно любых действий своих подчиненных. В то же время имеются и функциональные руководители, которые консультируют, помогают в принятии правильных решений. В линейно – функциональной структуре управления используется штат специалистов, имеющих высокую квалификацию в узкой предметной области и отвечающих за определенное направление (например, за маркетинг).

Преимущества линейно-функциональной структуры управле­ния:

- высокая компетентность специалистов, отвечающих за осуществле­ние конкретных функций;

- освобождение линейных менеджеров от решения профессиональ­ных вопросов в конкретной предметной области;

- стандартизация, формализации и программирование явлений и про­цессов;

- исключение дублирования и параллелизма в выполнении управлен­ческих функций;

- уменьшение потребности в специалистах широкого профиля.

Недостатками линейно-функциональной структуры являются:

- наличие двойного и более подчинения для исполнителей и наруше­ние принципа единоначалия;

- чрезмерная заинтересованность руководителей подразделений в реа­лизации целей и задач своих подразделений;

- трудности в поддержании постоянных взаимосвязей между различ­ными функциональными службами;

- появление тенденций чрезмерной централизации;

- длительность процедур принятия решений;

- недостаточная оперативность при принятии решений;

Для совершенствования системы управления руководство предприятия использует следующие принципы:

- однозначность- каждый сотрудник должен выполнять только свою функцию, указанную в должностной инструкции;

- совершенствования – где заложены возможности для снижения трудоемкости выполнения функций и повышение качества её выполнения.

Таким образом, для такого предприятия как ОАО «Молсервис» существующая организационная структура, вполне оправдана, но в дальнейшем процессе развития следует оптимизировать его структуру. Так как любая организационная форма постепенно изживает себя, стареет.

Упорядочить труд работников предприятия, призваны должностные и производственные инструкции. *Должностные инструкции* — это внутренние органи­зационно-распорядительные документы, в которых опре­деляется место каждого работника в системе управления предприятием, основные функции, обязанности, права и ответственность работника при работе в должности. Введением должностных инструкций менеджмент предприятия достигает общие и специальные цели. Это возможно, только если должностные инструкции содержательны и верны.

Традиционная структура должностной инструкции включает информационные разделы «Общие положения», «Функции», «Должностные обязанности», «Права», «От­ветственность»

Для определения должностных обязанностей работников используется раздел «Должностные обязанности» квалификационных характеристик. При разработке инструкций обязанности, предусмотренные характеристиками, дополняются и уточ­няются. Поскольку в большинстве характеристик перечислены основные, наиболее типичные обязанности для каждой должности, в организации указанные обязанности дополняются с учётом профиля и специализации данного предприятия, особенностей организации торгово-технологических процессов, труда и управления.

В процессе организационно-технического и экономического развития, освоения новых управленческих технологий, внедрения нового технологического оборудования - возможно расширение круга обязанностей работников. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмот­ренных характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует иной специальности и квалификации. Кроме того, должностные обязанности, предусмотренные одной квалификационной характеристикой, могут быть распределены между несколькими служащими.

В раздел «Должностные обязанности» инструкции могут также включаться обязан­ности, которые возлагаются на работника, занимающего должность в соответствии со сложившейся практикой распределения, обязанностей, выполняемых подразделением по решению менеджмента предприятия. Обязанности должны быть ориен­тированы на конечные результаты работ.

Задание № 2: Коммуникационные процессы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Характеристика коммуникационного процесса | Процесс 1 | Процесс 2 | Процесс 3 |
| Отправитель | Менеджер по работе с клиентами | Секретарь ООО"Молсервис" | Бухгалтер |
| Кодирование | оформление товарно-транспортной накладной | отправила письмо по факсу | отнес в банк платежную ведомость |
| Получатель | кладовщик | секретарь ОАО "Сыктывкархлеб" | работник банка |
| Раскодирование | отпуск продукции согласно накладной | прочитала письмо | получил платежное поручение |
| Обратная связь | сверка документов | отправила ответ на письмо секретарю ООО"Молсервис" | отдал копию платежного поручения с пометкой об оплате |

Таблица №1

Задание 3: Основные отделы организации

1. Последовательные и круговые связи:

Директор

Начальник отдела сбыта

Бухгалтер

Схема №2

1. Прямые и косвенные связи.

Бухгалтер

Начальник отдела сбыта

Директор

Менеджеры

Схема №3

1. Последовательные, параллельные и обратные связи:

Начальник отдела сбыта

Менеджер

Директор

Бухгалтерия

Кладовщик

Грузчик

Схема№4

1. Прямые и обратные связи в организации:

Директор

Начальник отдела сбыта

Менеджер

Бухгалтерия

Схема №5

Задание 4: Проявление закона синергии

Законы науки - это знание, формируемое людьми в понятиях, которые отражают объективные процессы, проходящие в природе и общественной жизни на микро- и макро-уровнях.

Теория организации изучает общие, частные и специфические законы, которые находят свое проявление в организациях.

Общие законы - в вопросах посвященных теоретическим про­блемам кибернетики, выявлена закономерная зависимость между уровнем разнообразия объекта и уровнем разнообразия субъекта управления. Существует необходимый минимум разнообразия органа управления относительно своего субъекта, не достигнув которого, он не может успешно выполнять функции. У.Р. Эшби, один из создате­лей кибернетической науки, называет этот предел необходимым раз­нообразием и формирует закон соответствия разнообразия управ­ляющей системы, разнообразию управляемого объекта (но Эшби - регулятор).

При взаимодействии компонентов системы необходимо соблю­дать объективный закон приоритета целого над частью. Это требова­ние обусловлено самой природой целого, его возникновение и развитием.

Целое (система) и части (компоненты) едины, они не существу­ют друг без друга. Так, например, в конституции РФ в статье 76 (п. 5) говорится: «Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить Федеральным законам».

В организационных социальных системах действует общий за­кон учета системы потребностей - индивидуальных, групповых, об­щефирменных и общественных.

Одним из ведущих общих законов организации является закон синергии, который утверждает, что для любой системы (организации) существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, вхо­дящих в нее элементов, либо существенно меньше.

Руководитель, зная суть этого закона, должен определить опти­мальный набор элементов, при котором синергия носила бы созида­тельный характер. Признаки достижения положительной синергии в организации - это хорошее настроение в коллективе, усиление инте­реса работников к повышению профессионального роста, приобрете­ние акций своей организации, рост предложений по совершенствова­нию технологии и структуры управления, устойчивость организации к внутренним и внешним воздействиям.

К специфическим законам организации можно отнести: закон пропорциональности и композиции, закон информированности и упорядоченности, закон дифференциации и универсализации функций.

Закон пропорциональности и композиции - определяет сохране­ние пропорциональности между организацией как целостным сис­темным образованием и ее элементами при любых возможных изме­нениях, это позволяет максимально использовать потенциал, которым эти организации располагают. Требования этого закона реализуются за счет использования таких принципов, как планирование, коорди­нация, полнота.

В соответствии с законом информированности и упорядоченно­сти, чем большей информацией о внутренней и внешней среде располагает организация, тем большую вероятность устойчивого функционирования она имеет. Коммуникации являются каналами, с помощью которых осуществляется координация, упоря­дочение и регулирование деятельности работников.

Закон дифференциации и универсализации функций заключает­ся в том, что в организационных системах действуют противополож­но направленные процессы: разделение, специализация функций с одной стороны, и их интеграция, универсализация - с другой.

В системе законов организации главенствующим является закон синергии, отражающий главное организационное отношение в природе и обществе.

Высокая информированность и упорядоченность во внутренней среде организации и минимальные затраты времени руководства на коммуникацию достигается благодаря малому количеству персонала. Это позволяет быстро и качественно решать проблемы внутри коллектива, принимать решения. Информированность и упорядоченность во внешней среде достигается за счет знания конъюнктуры рынка поставщиков расходных материалов, а также потенциальных потребителей услуг.

Задание 5: Временные границы этапов развития организации

Организации зарождаются, развиваются, добиваются успехов, ослабевают и, в конце концов, прекращают свое существование. Не­многие из них существуют бесконечно долго, ни одна не живет без изменений. Новые, организации формируются ежедневно. В то же время каждый день сотни организаций ликвидируются навсегда. Умеющие адаптироваться - процветают, негибкие - исчезают. Какие-то организации развиваются быстрее других и делают свое дело луч­ше, чем другие. Руководитель должен знать, на каком этапе развития находится организация, и оценивать, насколько принятый стиль ру­ководства соответствует этому этапу. Именно поэтому распростране­но понятие *жизненного цикла организации* как предсказуемых изме­нений с определенной последовательностью состояний в течение вре­мени. Применяя понятие жизненного цикла, можно видеть, что существуют отчетливые этапы, через которые проходят организации, и что переходы от одного этапа к другому являются предсказуемыми, а не случайными.

Жизненный цикл организации непосредственно и теснейшим образом связан с *жизненным циклом продукции* - временным интервалом, включающим несколько стадий, каждая из которых отличается особым характером процесса изменения объема производства во времени. Следует различать полный жизненный цикл, жизненный цикл продукции в сфере производства, жизненный цикл продукции потребления. Полный жизненный цикл продукции включает время создания, продолжительность выпуска и время эксплуатации изделий потребителями. Это понятие используется для планирования маркетинга и снабженческо – сбытовой деятельности, организации послепродажного обслуживания изделий, выбора адекватных форм управления и создания необходимых структурных звеньев.

Зрелость

Рост

Создание

Упадок

Этап предпринимательства:

• нечеткие цели;

• высокие творческие возможности;

• стабильное обеспечение ресурсами.

Этап коллективности:

• неформальное общение;

• высокие обязательства.

Этап формализации и управления:

• формализация правил;

• стабильная структура;

• упор на эффективность.

Этап выработки структуры:

• усложнение структуры;

• децентрализация;

• диверсифицированные рынки,

Этап упадка:

• высокая текучесть кадров;

• возрастающие конфликты

Библиография:

1. Латфуллин, Г.Р. Теория организации: Учебник для вузов./ Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб.: Питер, 2006. – 375 с.

2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник. / Б.З. Мильнер. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 797с.

3. Максимцов, М.М. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям /Под ред. М.М. Максимцова, М.А. Комарова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – Дана. 2006 – 320с.

4. Семенов, А.К. Основы менеджмента: Учебник. / А.К. Семенов, В.И. Набоков.– 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 300с.

5. Теория организации: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2002 – 480с.

6. Фролов, С.С. Социология организаций: Учебник. – М.: Гардарики, 2001. – 384с.

7. Юскаева, В.С. Менеджмент: Краткий курс: Учебное пособие.- 2-е изд. – М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 104с.