

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/33345>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное регулирование экономики

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ 6

1.1 Организационная структура управления как предмет научного анализа 6

1.2 Характеристика организационной структуры управления муниципальным учреждением 13

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «ДОМ СПОРТА «БОКМО» 23

2.1 Общая характеристика муниципального учреждения 23

2.2 Анализ и оценка развития организационной структуры муниципального учреждения (на примере «Дом спорта «БОКМО») 27

ГЛАВА III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 35

3.1 Эффективные способы совершенствования организационной структуры муниципального учреждения 35

3.2 Рекомендации по совершенствованию организационной структуры муниципального учреждения «Дом спорта «БОКМО»» 41

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 46

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 50

ПРИЛОЖЕНИЯ 53

ВВЕДЕНИЕ

Современные рыночные отношения предоставляют достаточные возможности для эффективного управления организацией, однако реальная кризисная ситуация в экономике, негативные политические тенденции в мире часто препятствуют реализации эффективной стратегии компаний в области повышения качества управления.

Однако в сложных экономических условиях организации должны стремиться реализовывать целенаправленный менеджмент, основанный на выборе лучших направлений и подходов к организации менеджмента и своей организационной культуры, сложившихся к настоящему времени, и учитывать современные тенденции развития принципов хозяйственного управления. Опыт ведущих предприятий показывает, что ключ к успешной деятельности предприятия заключается именно в четкой организации системы управления предприятием.

Управление следует рассматривать как процесс, так как он представляет собой взаимосвязанные непрерывные действия по формированию и использованию управленческих ресурсов организации для достижения своих целей. Эти действия называются управленческими функциями, каждая из которых тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Таким образом, процесс управления является общей совокупностью всех функций.

Исследуя сущность организационной структуры, можно ее представить как концептуальную схему, вокруг которой организуется группа людей, основу, на которой держатся все функции. Организационная структура учреждения — это, по сути, руководство для пользования, которое объясняет, как организация выстроена и как она работает. В целом, организационная структура описывает, как в компании принимаются решения, и кто является ее лидером.

Актуальность данной темы заключается в том, что функции менеджмента как возможной области формирования управляющего действия учреждения позволяет осуществлять непрерывные взаимосвязанные между собой действия по разработке средств и методов воздействия на систему управления важнейшими процессами в компании и их реализации для решения конкретных проблем, существующих в учреждении.

Организационная структура формируется в зависимости от целей деятельности учреждения и

необходимых для этого подразделений. Именно подразделения осуществляют функции, которые составляют бизнес-процессы предприятия.

Объект исследования – муниципальное учреждение «Дом Спорта» БОКМО.

Предметом исследования выступает организационная структура муниципального учреждения в динамике развития.

Основной целью исследования является исследование анализа и развития организационной структуры муниципального учреждения «Дом Спорта» БОКМО».

В связи с этой целью решались задачи:

- раскрыть понятие организационная структура управления как предмет научного анализа;
- дать характеристику организационной структуры управления муниципальным учреждением;
- провести исследование развития организационной структуры управления муниципальным учреждением «Дом спорта «БОКМО»;
- дать анализ и оценку развития организационной структуры муниципального учреждения на примере «Дом спорта «БОКМО»;
- выявить эффективные способы совершенствования управления муниципальным учреждением;
- разработать рекомендации по совершенствованию организационной структуры муниципального учреждения «Дом спорта «БОКМО».

Работа состоит из трех частей. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты организационной структуры учреждения. Во второй главе проводится анализ оргструктуры учреждения. В третьей главе даются рекомендации по улучшению оргструктуры.

Для раскрытия данной темы были использованы исследования современных авторов в области менеджмента учреждения (А. Г. Поршнева, В. Г. Шипунова, Герчиков, Магданов, Маркова и др.), нормативно-законодательные акты (в том числе Гражданский Кодекс РФ) и ресурсы Интернет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ

1.1 Организационная структура управления как предмет научного анализа

Выполнение функций управления учреждением является приоритетной задачей любого современного предприятия, в результате которых управляемый объект приводится в заданное или желаемое для менеджеров состояние. Это и составляет основное содержание понятия "структура управления". Чаще всего под ним понимается определенная совокупность управленческих действий в области финансов, производства, управления персоналом, маркетингом, которые связаны между собой для того, чтобы обеспечить достижение поставленных целей компании [8, с.15].

Таким образом, организационная структура управления учреждения - это упорядоченная совокупность управляющих служб, характеризующаяся определенными взаимосвязями и соподчинением.

В определении структуры управления подчеркивается целенаправленный характер управления, который осуществляется аппаратом управления организации, а также его связь с целями компании и необходимыми для их реализации ресурсами. Наряду с этим в литературе широко используется и другое определение

процесса управления, в котором в качестве его ключевого момента рассматриваются не функции, а управленческие решения, принятие и исполнение которых нуждаются в больших усилиях и организационной деятельности профессиональных менеджеров. Процесс управления представляется как совокупность действий, связанных с выявлением существующих проблем, направленные на поиск и организацию исполнения управленческих решений [5, с. 43].

Между этими двумя подходами к определению сущности структуры управления есть много общего, они скорее дополняют друг друга, образуя непрерывность процессов принятия управленческих решений, связанных с выполнением функций руководства. В процессе реализации функций управления менеджеры принимают большое количество решений, направленных на организацию планирования, работы всех отделов учреждения, мотивирование сотрудников, занятых в организации, контроль и координацию всех происходящих в ней процессов.

Рисунок 1.1.1 Понятие системы управления учреждением

Источник: Бариленко В. И. и др. Основы бизнес — анализа: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2014. С. 47.

Таким образом, объектом системы управления являются управленческие отношения, которые складываются между организациями, менеджерами компании и отдельными индивидами (сотрудниками этих учреждений) в процессе реализации управленческой деятельности и принятия необходимых решений. Управленческие отношения, как правило, возникают по поводу координации и субординации организационных связей. В управленческих отношениях важной особенностью социального взаимодействия между участниками процесса управления является их соподчиненность, субординация.

В качестве предмета структуры управления могут выступать следующие основные направления [9, с.88]:

- сущность управленческих отношений как системы взаимодействия сотрудников по поводу деятельности организации;
- механизмы управления различными социально-экономическими системами компании и их регулирование;
- механизмы самоорганизации процессов управления;
- технологии и методики процессов управления;
- структурные элементы системы управления;
- принципы, методы управления и т. д.

В целом структура управления организацией включает в себя элементы субъекта, объекта, силы и средств управления, а также каналов связей (прямые и обратные), существующих между этими элементами. Также стоит отметить, что на систему управления влияют внешние факторы, которые влияют на функционирование всего предприятия.

Субъект управления – это должностное лицо или группа лиц (в виде специального подразделения, собрания и т.п.), которые оказывают управляющее воздействие на соответствующий объект управления (должностные лица организации).

Таким образом, структура управления является сложным явлением, объединяющим в себе различные принципы, субъекты и объекты управления, методы, направленные на решение актуальных проблем и задач, лежащих перед предприятием. Процесс управления является одной из четырех подсистем управления предприятием (методология, процессы управления, структура и техника управления), которая представляет собой развитую систему коммуникаций, направленных на разработку и реализацию управленческих решений, на их информационное обеспечение.

Организационная структура управления включает в себя следующие элементы:

- процесс управления,
- правила и модель управления,
- подчиненность лиц.

Рассмотрим каждый элемент подробнее.

Процесс управления включает в себе процессы по обнаружению и анализу существующих проблем и вариантов решений проблем организации, т. е. по определению проблемной ситуации и процессу воздействия на нее.

В соответствии с управленческими процессами в учреждении существует система управления, которая представляет собой определенным образом организованную совокупность элементов, образующих единое управленческое пространство предприятия, в котором реализуются все его функции по управлению. Как правило, процесс управления предприятием ставит перед собой определенные цели. К главным из них можно отнести следующие:

- исследование наиболее важных и эффективных форм управленческих отношений, в которых проявляется взаимодействие менеджеров компании и ее сотрудников;
- выявление основных тенденций развития управленческих процессов в компании;
- создание наиболее ожидаемых направлений и сценариев развития управленческой деятельности компании в перспективе;
- предложение научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления предприятием [8, с.109].

Для реализации этих целей учреждение создает условия для создания определенной модели управления. Функциональные модели управления современными предприятиями представляют собой специально организованную руководством компании систему взаимоотношений и связей между всеми элементами системы управления в соответствии с состоянием внешней среды и особенностями внутреннего функционирования учреждения.

Так, например, можно выделить четыре основных доминирующих модели управления внутри организации, которые определяют функции ее менеджмента. К ним относятся:

1. "Модель механистической конструкции организации". Согласно этой модели (Ф. Тейлор и М. Вебер), организация рассматривается прежде всего как комбинация основных факторов производства, которыми необходимо управлять в течение деятельности компании: средствами производства, рабочей силой, предметами производства. Целью такой модели управления является максимизация прибыли, рентабельность компании. Поэтому руководство организации ориентировано прежде всего на осуществление оперативного управления этими факторами, с помощью которых оптимизируется структура производства. Оценка эффективности системы управления производится с помощью экономического признака достигнутых результатов труда.
 2. В основе второй модели лежит концепция теории человеческих взаимоотношений (Э. Мэйо, Ч. Барнард). Эта модель управления рассматривает организацию как социальную систему, сложившуюся по принципу разделения труда. Согласно этой модели трудовые ресурсы являются фактором успеха компании, поэтому руководство в процессе своего управления разрабатывает подробные системы их мотивация, коммуникации, участия в принятии управленческих решений. При этом особое внимание уделяется демократическому стилю управления и его влиянию на показатели производительности и удовлетворенности работников своим трудом. Предпочтение демократического стиля обеспечивает раскрытие способностей работников за счет их привлечения в процесс разработки управленческих решений.
 3. В основе третьей модели лежит теория систем А. Чандлера. В этой модели предприятие является сложной иерархической системой взаимосвязанных элементов, которые связаны с окружающей средой. При такой модели руководство ориентировано на стратегическое управление, а критерием эффективности является способность организации к самоорганизации в целях достижения своих целей при изменении внешних условий.
 4. В основе четвертой модели лежит концепция заинтересованных групп, в соответствии с которой руководители организации принимают во внимание различные интересы своих партнеров. В такой организации основными функциями менеджмента становятся достижения высокой эффективности путем сбалансирования интересов различных организаций, групп и лиц.
- На построение структуры управления оказывает влияние ряд факторов, различных по своей природе и виду воздействия на структуру. Поэтому для построения структуры управления очень важно знать факторы, её формирующие, как показано на рис. 1.1.2.

Можно выделить факторы, которые непосредственно влияют на структуру управления и косвенно, т.е. по отношению к структуре управления они являются "внешними" и "внутренними".

Так, например, требования рынка и цели управления оказывают прямое влияние на организационную структуру. Система целей организации является основой для выделения в структуре управления самостоятельных подразделений, отвечающих за достижение конкретной цели.

Также основными факторами, воздействующими на структуру управления, являются функции управления, их содержание. Развитие функций управления объясняет и обуславливает развитие структуры управления. На структуру управления непосредственно влияют также масштабы и сложность производства (тип производства), характер выпускаемой продукции и применяемой технологии; характер научно-технического прогресса и методы его осуществления (темпы обновления продукции и технологии, интеграции науки и производства и др.); степень концентрации, специализации и кооперирования производства; размеры и территориальное размещение производства.

Рисунок 1.1.2 Основные факторы, определяющие структуру управления

Наряду с факторами, действующими на структуру непосредственно, следует выделить те, которые влияют на структуру более косвенно. К этой группе факторов относятся кадры, техника, технология управления, организация труда. Так, кадры управления влияют на структуру в плане её уточнения, корректировки, некоторого распределения функций между подразделениями структуры и отдельными работниками. Рациональность построения организационной структуры определяется оптимальным сочетанием, содержанием и количеством внутренних и внешних связей объекта управления. Целесообразно, чтобы внутренние связи объекта преобладали над внешними, иначе последние отрицательно повлияют на стабильность объекта.

Таким образом, при формировании структуры управления необходимо учитывать много факторов: цели и систему функций, объем работ и норму управляемости, а также воздействие и личности работника и применяемых средств техники управления.

Таким образом, организационная структура является предметом научного интереса исследователей и представляет собой упорядоченную совокупность связанных элементов, которые находятся между собой в взаимноустойчивых отношениях, обеспечивающих постоянный процесс функционирования и развития учреждения как единого целого.

1.2 Характеристика организационной структуры управления муниципальным учреждением

Для эффективного управления муниципальным учреждением необходимо, чтобы его структура соответствовала целям и задачам его деятельности. Организационная структура формирует основу для создания отдельных административных функций. Структура устанавливает порядок взаимоотношений сотрудников внутри учреждения.

Элементами организационной структуры являются работники муниципального учреждения, отделы, взаимоотношения между которыми поддерживаются горизонтальными и вертикальными связями. Рассмотрим основные типы оргструктур, которые также формируются в муниципальных учреждениях.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) (ред. от 09.02.2009) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, N 32, ст. 3301
2. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 23.11.2015) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // "Собрание законодательства РФ", 02.12.2002, N 48, ст. 4746
3. Аширов Д.А. Управление персоналом. — М.: Высшее образование и наука, 2014. — 336 с.
4. Бабосов Е.М. Конфликтология. — СПб.: Питер, 2013. — 320 с.
5. Бариленко В. И. и др. Основы бизнес — анализа: учебное пособие. / под ред. В. И. Бариленко. — М.: КНОРУС, 2014. — 272 с.
6. Вичев В.П. Мораль и социальная психика. - М.: Инфра, 2015. - 341 с.
7. Волгин А. П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М.: Инфра, 2013.- 491 с.
8. Волгин А.П. Модин А.А. Матиркина В.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М.:

Дело, 2013. – 331 с.

9. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 422 с.
10. Гвишиани Д.М. Социология бизнеса. - М.: Финансы и статистика, 2013. – 296 с.
11. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни. - СПб.: Питер, 2015. – 112 с.
12. Герман Шрёдер. Руководить сообразно ситуации. — М.: Интерэкспорт, 2015. – 423 с.
13. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 508 с.
14. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Менеджмент: Пер.с англ. - М.: «И.Д. Вильямс», 2016. – 704 с.
15. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента. : Пер. с англ.: Учеб. пособие. -
16. Елиферов В.Г. Бизнес – процессы: регламентация и управление. - М.: Дашков и К, 2013. – 386 с.
17. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014. – 546 с.
18. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений. - К.: МАУП, 2014. – 380 с.
19. Лапуста М.Г. Предпринимательство: Учебник.— М.: ИНФРА-М, 2013. – 608 с.
20. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. - М.: Дело, 2013. – 266 с.
21. Магданов П.В. Система управления организацией: понятие и определение// ВЕСТНИК ОГУ. – 2012. - №8(144). – с.56 – 67.
22. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. - М.: ИНФРА-М, 2016 . – 288 с.
23. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е. В. Маслов. - М.:Инфра-М, 2013. - 312 с.
24. Менеджмент организации: Учебное пособие / под ред. А.В. Тебекина, Б.С. Касаева. - М.: Кнорус, 2016. – 178 с.
25. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. - М.: Дело, 2015. – 170 с.
26. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 558 с.
27. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. - Краснодар: КубГАУ, 2013. – 266 с.
28. Орлов А.И. Теория принятия решений. - М.: Экзамен, 2013. – 183 с.
29. Поршнева А.Г., Румянцева З.П. Управление организацией/ А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 375 с.
30. Репин В.В. , Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 419 с.
31. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. - Минск: ООО «Новое знание», 2014. – 688с.
32. Семенов А.К. Этика менеджмента: учеб. пособие / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. - М.: Дашков и К, 2013. - 272 с.
33. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2016. – 300 с.
34. Терехин В.И., Моисеев С.В. Финансовое управление фирмой / В.И. Терехин, С.В. Моисеев. - М.: Экономика, 2013. – 350 с.
35. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. - М.: Инфра-М, 2013. – 504 с.
36. Экономический портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://institutiones.com/>, свободный. (Дата обращения: 5.05.2018 г.).
37. Международный Институт Бизнес – Анализа [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.iiba.org/>, свободный. (Дата обращения: 12.05.2018 г.).
38. Управление предприятием [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consulting.1c.ru>, свободный. (Дата обращения: 7.05.2018 г.).
39. Административно – управленческий портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>, свободный. (Дата обращения: 16.05.2018 г.).
40. Сообщество HR менеджеров [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/>, свободный. (Дата обращения: 5.05.2018 г.).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/33345>