

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/341393>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ 5

1.1.Понятие организационной структуры управления 5

1.2.Проектирование организационных структур 10

1.3.Типы организационных структур управления 13

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ 19

2.1. Требования к принципиальному построению организационной структуры управления 19

2.2. Проблемы построения рациональной структуры управления 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ: 31

ВВЕДЕНИЕ

Организации создают структуры для обеспечения координации и контроля деятельности своих подразделений и сотрудников. Структуры организаций отличаются друг от друга своей сложностью (т. е. степенью разделения деятельности на различные функции), формализованностью (т. е. степенью применения правил и процедур, установленных в аванс), централизация и децентрализация (т. е. уровень, на котором принимаются управленческие решения).

Структурные отношения в организациях находятся в центре внимания многих исследователей и руководителей. Для эффективного достижения целей необходимо понимать структуру работ, подразделений и функциональных единиц.

Организация труда и людей в значительной степени влияет на поведение работников. Структурные и поведенческие отношения, в свою очередь, помогают устанавливать цели организации, влияют на отношение и поведение сотрудников. Структурный подход используется в организациях для обеспечения основных элементов деятельности и взаимосвязей между ними.

Он включает в себя использование разделения труда, контроля, децентрализации и децентрализации.

Структура организации - это фиксированные отношения, существующие между подразделениями и сотрудниками организации.

Его можно понимать как установленную схему взаимодействия и координации технологических элементов и персонала. Диаграмма любой организации показывает состав отделов, секторов и других линейных и функциональных подразделений.

Однако она не учитывает такой фактор, как поведение человека, который влияет на порядок взаимодействия и его координацию.

Объект исследования - структура управления

Предмет исследования - организационная структура управления

Цель исследования - раскрыть особенности организационной структура управления

Задачи исследования:

- раскрыть понятие организационной структуры управления
- изучить основы проектирования организационных структур
- рассмотреть типы организационных структур управления

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Понятие организационной структуры управления

"Структура управления организацией« или» организационная структура управления" - одно из ключевых понятий управленческой (управленческой) деятельности, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой руководителей и распределением полномочий между ними.

В рамках данной структуры осуществляется весь управленческий процесс (циркуляция информационных потоков и принятие управленческих решений), в котором участвуют менеджеры (менеджеры) всех уровней, категорий и профессиональных специализаций.

Конструкцию можно сравнить со структурой здания системы управления, построенного таким образом, чтобы все происходящие в нем процессы выполнялись своевременно и качественно.

Отсюда то внимание, которое руководители организаций уделяют принципам и методам построения структур управления, выбору их типов и типов, изучению тенденций и оценке соответствия организации.

Организационная структура управления представляет собой упорядоченный набор взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают функционирование и развитие организации в целом.[1]

Интегрированная система управления также определяется как форма разделения и взаимодействия управленческой деятельности, в рамках которой процесс управления осуществляется в соответствии с соответствующими функциями, направленными на достижение поставленных целей и достижение поставленных целей.

Принципы управления в ОГУ:

Организационная структура управления должна, прежде всего, отражать цели и задачи организации.

Следует предусмотреть оптимальное распределение труда между администрациями и отдельными работниками, обеспечивая при этом, чтобы работа была творческой, чтобы рабочая нагрузка была нормальной и чтобы специализация была соответствующей.

Формирование структуры управления должно быть связано с определением полномочий и обязанностей каждого сотрудника и органа управления, установлением системы вертикальных и горизонтальных связей между ними.

Между функциями и обязанностями, с одной стороны, и полномочиями и обязанностями, с другой, необходимо поддерживать соответствие, нарушение которого приводит к сбою в работе системы управления в целом.

Организационная структура управления спроектирована таким образом, чтобы соответствовать социально-культурной среде организации, что оказывает значительное влияние на решения, касающиеся уровня централизации и детализации.

Факторы, влияющие на структуру:

Сама организация:

Статус организации (коммерческой и некоммерческой, крупной, средней и малой)[2]

Этап жизненного цикла организации (уровень разделения и специализации труда, его кооперации и автоматизации)

Среда.

Уровень развития информационных технологий.

В первую очередь это касается координации работы подчиненных, передачи информации, обобщения результатов работы различных сотрудников. Прямой результат использования локальных сетей может быть расширение сферы контроля руководителей при одновременном сокращении количества уровней управления на предприятии.

Структура управления представляет собой систему оптимального распределения обязанностей, прав и обязанностей, порядка и форм взаимодействия между ее органами управления и людьми, которые в ней работают.

Элементы СУ(структура управления): отдельные сотрудники (руководители, специалисты, служащие), службы или органы аппарата управления.

Две области специализации элементов структуры:

а) в зависимости от состава структурных подразделений организации выделяются звенья управленческой структуры, осуществляющие маркетинг, управление производством, научно-технический прогресс и др.;

Б) исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, формируются органы планирования, организации производства, труда и управления, контролирующие все процессы в

организации.

Связи между элементами управляющей структуры поддерживаются за счет связей, которые обычно делятся на горизонтальные и вертикальные.

Вертикальные связи - это связи руководства и подчинения, например отношения между директором предприятия и начальником цеха. Необходимость в них возникает в иерархии построения системы управления, то есть при наличии разных уровней управления, каждый из которых преследует свои цели.[3]

Горизонтальные связи - это связи сотрудничества равных элементов, например, связи между руководителями цехов. Носят согласованный характер и находятся на одном уровне.

В структуре управления организации различаются линейные и функциональные связи.

Линейные связи - это схема прямого подчинения по всем вопросам от низших подразделений к высшим. Эта система довольно проста и может быть эффективной, если необходимо решить не так много вопросов, и решения могут приниматься в ближайших офисах.

Функциональные связи - это схема подчинения подчиненного подразделения ряду функциональных подразделений, решающих отдельные управленческие задачи - технические, плановые, финансовые и т. д. В этом случае инструкции более квалифицированные. Однако эти связи иногда создают проблемы согласованности между различными функциональными подразделениями.

Требования к государственному управлению:

стремление минимизировать этапы в иерархической структуре управления. Чем больше таких ступеней, тем больше возможностей для появления управленческих посредников. Последние, как правило, утрачивают прямой контакт с учреждениями-исполнителями и руководителями вышестоящего органа.

Кроме того, на средних уровнях управления сосредоточено значительное количество рабочей силы.

Организационная безопасность функций. Соблюдение этого принципа при разработке предполагает выделение организациям соответствующих людских и материальных ресурсов. [4]

В противном случае возложенные на них функции не будут выполняться или будут выполняться только периодически (после указаний сверху) и некачественно, поскольку каждый вид работ требует необходимой подготовки, опыта, чего может не быть у людей, ответственных за них.

Организационная структура управления не должна быть сложной. Осложнение управления имеет ряд негативных последствий. К ним относятся, в частности увеличение численности управленческого персонала, увеличение стоимости систем, замедление потока информации и снижение оперативности реагирования.

Обеспечение гибкости организационных структур управления.

Общегосударственное управление, характеризующиеся детальной регламентацией прав и обязанностей, их постоянством, стабильными связями и схемой подчинения, называются жесткими. Они используются для

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Абчук В.А. Менеджмент: Учебник / В.А. Абчук - СПб: Союз, 2022. - 463с.
2. Аммельбург Г. Предприятие будущего: структура, методы и стили руководства / Г. Аммельбург; Пер. с нем. В.А. Чекмарева. - М.: Международные отношения, 2019. - 416с.
3. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф; пер. с англ. С. Жильцова; под ред. Ю.Н. Каптуревского. М. и др. Питер, 2019. 414с.
4. Андреева Е.Л. Организационные структуры фирмы в условиях глобализации: Учебное пособие. - Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. экон. ун-та, 2021. - 242с.
5. Антикризисное управление предприятиями: Учебное пособие / Под ред. А.Н. Ряховской. - 2-е изд., доп. - М.: ИПКГосслужбы, 2020.
6. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика. - СПб: Питер, 2020. - 411с.
7. Волкова К.А. и др. Предприятие: стратегия, структура, положения об отделах и службах, должностные инструкции. - М.: ОАО "Издательство "Экономика", НОРМА, 2017. - 526с.
8. Вершигора Е.Е. Менеджмент. Учебное пособие для сред. спец. учебных заведений экономического профиля / Е.Е. Вершигора. - М.: Инфра-М, 2019. - 256с.
9. Владимирова И.Г. Компании будущего: организационный аспект. - М.: Инфра-М, 2019. - 87с.
10. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению: Учебное пособие для эк. Спец. вузов / Л.Д. Гительман - М.: Дело, 2020. - 496с.
11. Дитрих Я. Проектирование и конструирование организации: Системный подход. - М., 2018.
12. Зайцева О.А. и др. Основы менеджмента: Учебно-практическое пособие для вузов / О.А. Зайцева, А.А.

Радугин, К.А. Радугин, Рогачева Н.И.; Под ред. А.А. Радугина. - М.: Центр, 2017. - 432с.: ил.

13. Иванова Н.Н., Мозгов Н.Н., Герасимов Б.И. Экономический анализ организационных структур промышленного предприятия: Монография / Под науч. ред. Б.И. Герасимова. Тамбов: Издательство Тамбовского гос. техн. ун-та, 2021. - 120с.

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/kursovaya-rabota/341393>