

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/61933>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Производственный менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 6

1 Цели и задачи 9

2 Теоретические основы организации управления 10

2.1 Роль и значение различных методов управления 10

2.2 Особенности применения экономических, социально-психологических и административных методов управления 19

3. Анализ эффективности управления организацией (на примере УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области) 31

3.1 Характеристика деятельности организации 31

3.2 Анализ качества организационной структуры управления 47

3.3 Комплекс мероприятий по повышению эффективности деятельности 64

3.4 Оценка эффективности предложенных мероприятий 71

Выводы по работе 73

Список литературы 75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбора темы исследования: рыночные условия хозяйствования требуют от организаций повышения эффективности деятельности, снижения расходов, повышения производительности труда и качества управленческих решений, преодоления бесхозяйственности, активизации инициативы и т. д.

Организациям системы государственного управления, ввиду их бюрократизированности и дистанцированности и коммерческого сектора, особенно сложно в данный период определить направления для оптимизации, совершенствования процессов, какие методологии и технологии лучше использовать.

В связи с этим представляется значимым и актуальным провести исследование возможностей управленческих мероприятий по повышению эффективности деятельности организации.

Научная значимость исследования заключается в выявлении методов использования комплекса управленческих мероприятий для повышения эффективности организаций государственного управления.

Практическая значимость заключается в разработке комплекса управленческих мероприятий по повышению эффективности деятельности конкретной организации.

Цель данной выпускной квалификационной работы – разработка комплекса управленческих мероприятий по повышению эффективности деятельности организации (на примере УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области).

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы организации управления,
- определить роль и значение различных методов управления,
- выявить особенности применения экономических, социально-психологических и административных методов управления,
- представить характеристику деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- провести анализ качества организационной структуры управления УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- разработать комплекс мероприятий по повышению эффективности деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Предмет исследования – методы повышения эффективности деятельности организации.

Объект исследования – УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Степень изученности данной темы достаточно высокая, что отражается в большом количестве научных трудов, посвященных ее изучению.

Теоретическую основу исследования составляют научные труды таких авторов, как Аганбегян А.Г., Алексунин А.К., Барышева А.В., Е.Н. Ведута, Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г., Якушева А.Н., Чехова А.Ю. и других.

Методы исследования: системный, комплексный и динамический подходы, традиционный анализ документов, нормативно-правовых источников, аналитических отраслевых отчетов, наблюдение, статистические и математические методы обработки информации.

Структура работы обусловлена ее сложностью и представлена тремя главами, шестью параграфами, заключением и списком использованной литературы.

В первой главе представлены цели и задачи исследования, определяющие его структуру и последовательность проведения исследовательских изысканий.

Во второй главе представлен теоретический анализ управления организаций, рассмотрены виды и методы управления.

В третьей главе представлен организационный анализ объекта исследования, выявлены его недостатки и направления совершенствования. На основании выявленного потенциала совершенствования сформирован комплекс управленческих мероприятий, направленный на повышение эффективности управления организацией.

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Цель данной выпускной квалификационной работы – разработка комплекса управленческих мероприятий по повышению эффективности деятельности организации (на примере УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области).

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы организации управления,
- определить роль и значение различных методов управления,
- выявить особенности применения экономических, социально-психологических и административных методов управления,
- представить характеристику деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- провести анализ качества организационной структуры управления УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- разработать комплекс мероприятий по повышению эффективности деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области,
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности деятельности УМВД России по Красносельскому району г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

2.1 Роль и значение различных методов управления

В ряду важнейших задач, выдвинутых современными реалиями российской экономики, особое место принадлежит совершенствованию системы управления организациями. Для сектора органов государственной власти и органов внутренних дел это также актуально.

Для определения потенциала повышения эффективности управления такими организациями представляется целесообразным использовать системный подход.

Таким образом, можно представить базовую модель, отражающую выделенные компоненты (рис. 1).

Данная модель характеризуется наличием субъекта деятельности, имеющего некоторые цели, которые он желает удовлетворить путем получения результата, связанного с объектом деятельности. При этом субъектно-объектное взаимодействие не ограничивается сообщением цели и выдачей результата. В нашем случае активным является не только субъект, но и объект, включающий в себя коллектив людей, обладающий собственными целями и в свою очередь оказывающий воздействие на субъект, а также и вид деятельности, например, управление [31, С.52].

Соблюдение этих требований должно обеспечивать условия эффективного функционирования органов управления:

1. Рассматривая конкретную организацию как объект исследования, важно фиксировать и сравнивать ее системные характеристики.
2. Чтобы совершенствовать систему управления с использованием компьютерной техники, необходимо доводить организационное проектирование до такого уровня, при котором обеспечивается четкость распределения обязанностей руководителей и исполнителей.
3. Требуется персональная ответственность руководителей и исполнителей.
4. Необходима информационная проработка системы на уровне управленческих решений.
5. Исследование и проектирование должно быть непрерывным процессом.
6. Должна существовать четкая документация, регламентирующая деятельность организации.

В настоящее время в теории управления экономическими системами не до конца преодолены трудности с определением понятия системы.

Система – это искусственно создаваемый комплекс элементов (людей, процедур, технологий, научных теорий и т.д.), предназначенных для решения сложной организационной, технической, экономической задачи [1, С.545]. В данном определении прослеживается момент создания и синтеза системы. Однако с какой позиции бы ни рассматривалась система, ее отличительными признаками выступают:

- наличие взаимосвязанных частей в объекте;
- взаимодействие между частями объекта;
- упорядоченность данного взаимодействия для достижения общей цели системы.

Важным аспектом повышения эффективности управления организацией является анализ достижимости ее целей.

Цели – это конкретное состояние основных показателей деятельности компании в будущем. На достижение этого желательного состояния направлена его всесторонняя деятельность. Значимость целей определяется тем, что они являются исходным моментом, для разработки планов и на них базируется система планирования. Они являются началом отсчета в процессе контроля и оценки результатов труда отдельных работников, подразделений и предприятия в целом [20, С.54].

Основой государственного учреждения является цель, для достижения которой она создается. Так, например, автономная некоммерческая организация создается в целях предоставления услуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных сферах. Но требуется четкая конкретная цель, а не «намерения».

Некоммерческие организации склонны к самовнушению, подменяя реальный результат «декларациями о намерениях». Именно поэтому самые дальновидные руководители некоммерческих организаций постарались четко определять, какие изменения вне организации следует рассматривать как «результаты» ее деятельности, и сосредоточили свои усилия на достижении этих результатов» [14, С.109].

Чтобы предприятие достигло поставленной цели, ему следует осуществить ряд заданий, а его подразделениям – выполнить конкретные меры. Следовательно, цели имеют определенную иерархию. Это характерно для больших организаций, которые имеют несколько подразделений и уровней управления. Иерархия целей представляет декомпозицию целей высшего уровня. Особенности иерархического построения целей заключаются в том, что цели высшего уровня имеют более широкий диапазон и долгосрочный часовое интервал в достижении цели. Цели низшего уровня выступают своего рода в качестве средств достижения целей высшего уровня.

Иерархия целей играет важную роль, поскольку она устанавливает связь организации и обеспечивает ориентацию деятельности подразделений организации на достижение цели высшего уровня. Если иерархия целей построена правильно, то каждое подразделение, достигая своей цели, вносит необходимый вклад в деятельность организации и достижения главной цели. Вместе с тем, целые организации и ее подразделения образуют определенную сеть. Подчеркнем, что иерархия графически изображается в виде

графа типа "дерево", которое является вырожденным случаем сети.

Некоммерческим учреждениям также требуются «единицы измерения эффективности» в ряде областей, специфических для выполняемой ими миссии. Точно так же, как для оценки состояния здоровья и трудоспособности человека необходимо выполнить определенные манипуляции, так и для оценки «состояния здоровья и трудоспособности» предприятия нужно выполнить ту или иную совокупность измерений. Категория эффективности — это неотъемлемая составляющая деятельности предприятия и его руководства. Эффективность нужно регулярно измерять и непрерывно повышать.

Таковыми показателями эффективности деятельности могут быть показатели исполнения проектов, программ, частные стратегические цели и основная цель, поставленная перед организацией. Все эти показатели являются ориентирами, которые требуется достичь для достижения поставленной цели, позволяют создать четкую систему стратегического управления.

Рассматривая совокупность целей как сеть, следует помнить, что они не имеют линейного характера, то есть после достижения одной из них идет другая и т. д. Почти всегда цели переплетаются и накладываются одна на другую, подобно сети. Например, если рассмотреть цель, которая заключается в производстве нового продукта, то каждой цели будет отвечать выполнение определенной программы, и тогда сети целей будет отвечать сеть программ производства нового продукта. Она подана таким образом на рис. 2.

Рисунок 2 - Система целей некоммерческих предприятий [20, С.33]

Надо только отметить, что изменения во внутренней и внешней среде могут потребовать коррекции предварительно заданных показателей, а, при значительных изменениях, и коррекции стратегии организации. А, при достижении поставленной цели организации, постоянно поднимать планку, ставить и достигать все более и более высоких результатов.

В некоммерческие организации с четко сформулированной общественно важной целью и миссией часто приходят люди с альтруистичными мотивами, добровольцы, готовые служить обществу даже бесплатно, многие бизнесмены безвозмездно финансируют некоммерческие организации. Все это формирует новые общественные отношения, человеческие отношения взаимной поддержки и взаимовыручки.

Построение сети целей является обязанностью управленца, который должен согласовывать их за сроками завершения и необходимыми материальными, финансовыми и трудовыми ресурсами. Нередко бывает так, что каждое подразделение ставит перед собой полностью оправданные цели, но когда они начинают объединяться в сеть, то возникают противоречия и несогласованности. Добиться того, чтобы сеть целей была полностью согласованной и эффективной - значит развязать целый ряд проблем, который усложняется еще и такими факторами, как влияние организационного построения компании, личные интересы и межличностные отношения. Согласованность целей осуществляется за счет построения специальной матрицы взаимоподдержки целей [15, С.6].

Метод управления - это метод воздействия субъекта управления на объект по практическому осуществлению стратегических и тактических целей системы управления [9, С.46].

Методы подразделяются на административные, экономические и социально-психологические.

Выбор того или иного метода управления должен быть обоснован, так как от эффективного данного управленческого решения зависит какие ресурсы и в каком объеме будет использовать организация и насколько эффективно будет достигнута поставленная цель.

Выбор методов управления осуществляет специалист, обладающий управленческими полномочиями и компетенциями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимов Т.А. Теория организации: Учеб. Пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - С. 45
2. Бакланова, Ю.О. Эволюция подхода к проектному управлению инновациями: инициатива, проект, программа, портфель/О.Ю. Бакланова// Современные технологии управления. - 2013. — №3 (15) - с. 46-54
3. Блинов А.О. Управление изменениями в современных организациях // Экономика и предпринимательство. - 2015. - №5. - С.51-55
4. Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.
5. Блинов А.О., Рудакова О.С., Угрюмова Н.В. Управление организационными изменениями на промышленных

- предприятиях // Экономика. Налоги. Право. - 2013. - № 1, - с. 45-53
6. Божко Л. М. Понятие организационных изменений / Л. М. Божко. // Вестник ОмГУ. - 2014. - №1. - С. 77-84.
7. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. -М.: Гардарики, 2014.-288 с.
8. Гаршина Д. С. Особенности управления изменениями // Молодой ученый. — 2017. — №26. — С. 102-103.
9. Гребцова В.И. Менеджмент: учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2015, С.46
10. Гришин И.Ю., Тимиргалева Р.Р. Формирование политики управления организационными изменениями организации с учетом влияния поведения ее внутренних ресурсов // Социологические науки. - 2016. - №53. - С.23-25
11. Губанова С. Е. Развитие организаций и организационные изменения / С. Е. Губанова. // Экономический журнал. - 2015. - №10. - С. 16-21.
12. Данчул А.Н., Корнеев В.П. Системный анализ управления экономическими процессами: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд-во РАГС, 2001. - С.9
13. Дидье Д. М. Анализ теоретических подходов к понятию кризиса в социально-экономической системе [Текст] / Д. М. Дидье // Экономическая наука и практика: материалы II междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. — С. 1-4.
14. Друкер П. Энциклопедия менеджмента. М.Издательство Пресс, 2008.
15. Жемчугов А.М. Цель и целеполагание в теории социальной организации // Проблемы экономики и менеджмента" №4 за 2012 г., с. 6-13
16. Зайцев К.А. Прикладная методика анализа систем управления // Социологические науки, 2012. - №5. - С.51-55
17. Зинкевич-Евстигнеева Т., Эффективная команда: шаги к созданию, СПб, 2013
18. Зуб А.Т. Управление изменениями: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.Т. Зуб. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 284 с.
19. Игнатьева У.А., Ёлкина В.А. Эффективное управление изменениями в современных организациях // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. II междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL: sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud_3_2.pdf (дата обращения: 14.11.2018)
20. Катыкало В.С. Эволюция теории стратегического менеджмента. 2 издание.- СПб.: Высшая школа менеджмента. 2008 С.37
21. Коваленко Е. В., Алимбаева М. Н. Необходимость управления организационными изменениями в современном менеджменте // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 4151-4155
22. Ковальская, К. В. Маркетинговый подход к разработке новых товаров / К. В. Ковальская, Ю. Г. Варава; Киев.нац. ун-т им. Т. Шевченко // Перспективы инновационного развития Республики Беларусь: III Международная научно-практическая конференция: сборник научных статей (Брест, 26-28 апреля 2012 г.) / V Брестский инвестиционный форум; [редкол.: П. С. Пойта и др.]. - Брест , 2012. - С. 127-129.
23. Кожевина О.В. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 286 с
24. Комаров С.В., Попов В.Л. Поиск инновационных решений при создании конкурентоспособной продукции // Вестник университета. Государственный университет управления. - 2014. - №9. - С. 107-113.
25. Компанейцева Г. А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 17. - С. 363-368
26. Коротков Э.М. Управление изменениями: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, Т.Ю. Кротенко. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 278 с.
27. Кривцов А.И. Концепции управления изменениями // Фундаментальные исследования. - 2014. - № 12-3. - С. 572-577
28. Левяков О. Соппротивление персонала изменениям // Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.src-master.ru/article25961.html> (Дата обращения: 11.03.2018 г.)
29. Малютин А.С. Николаева Э.С. Управление изменениями в региональных организациях // Региональная экономика и управление. - 2018. - №1. - С.34-36
30. Маннапов А. Система управления инновационной деятельностью в организации / Альберт Маннапов // Проблемы теории и практики управления. - 2013. - № 6. - С. 98-104.
31. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. 6-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2007. С.29
32. Минцберг Генри. Действуй эффективно. Лучшая практика менеджмента: Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2011, С.34
33. Мухина Е.Р. Характеристика ролей менеджеров // Современные научные исследования и инновации.

2015. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/58765> (дата обращения: 27.03.2019).
34. Михайленко Е. А. Управление изменениями в организации // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 1366-1369
35. Овсянников К.С., Акимочкина Т.А. Управление изменениями. Внутреннее сопротивление изменениям в организации // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 4-2. Режим доступа: URL: <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=13527> (дата обращения: 14.11.2018)
36. Оркина Е.А. Управление изменениями. Ростов н/Д: Феникс, 2014. 190 с.
37. Петракова Е.Е., Бушуева Л.И. Управление изменениями в корпорациях // Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета – 2015 - №2. – С.44
38. Распопов, В.М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
39. Рубан Д.А. Управление изменениями в организациях и регионах: новая литература, новые достижения // Вестник ТИУиЭ – 2015 - №1 (21) - С.125-126
40. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2011.- С.29
41. Саратовцев, Ю.И. Управление изменениями: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.И. Саратовцев. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 409 с.
42. Сафонов Е.Н., Блинов А.О. Диагностика и особенности организационных изменений на промышленных предприятиях // Стратегии бизнеса. 2016. №4 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-i-osobennosti-organizatsionnyh-izmeneniy-na-promyshlennyh-predpriyatiyah> (дата обращения: 14.11.2018).
43. Серочудинов Е.С., Мизова А.И. Эффективность организационной структуры управления предприятием // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5343> (дата обращения: 23.09.2018).
44. Силютин В.И., Силютин М.В. Роль организационных изменений в формировании динамики развития современного предприятия / Вестник СамГУ. - 2012. - 1(92).
45. Современные тенденции управления развитием организационно-экономических систем (новый взгляд) / Timirgaleeva R.R., Grishin I.Yu. // Под редакцией проф. Тимиргалеевой Р.Р. / Симферополь, 2014.
46. Спивак, В.А. Управление изменениями: Учебник для академического бакалавриата / В.А. Спивак. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 357 с.
47. Стратегический менеджмент: Учебник/Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. - М.: ООО «Издательство Проспект», 2013. - 287 с.
48. Стюарт Д. Тренинг организационных изменений. Серия: Эффективный тренинг. — СПб: Питер, 2013. — 254 с.
49. Тихомирова, О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 256 с.
50. Управление организационными изменениями // <https://itil-ist.livejournal.com/27350.html>
51. Фламгольц, Э. Управление стратегическими изменениями: от теории к практике / Э. Фламгольц, И. Рэндл. - М.: Эксмо, 2011. - 320 с.
52. Фрайлингер К., Фишер И. Управление изменениями в организации. Как успешно провести преобразования. — М.: Книгописная палата, 2014. — 264 с.
53. Чехов А.Ю. Обусловленность устремлений: выбор и обоснование стратегий инновационного развития предприятий // Креативная экономика. - 2013. - № 4. - С. 67-73.
54. Царенко А.С. Управление организационными изменениями: развитие теории и инструментария // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. №39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-organizatsionnymi-izmeneniyami-razvitie-teorii-i-instrumentariya> (дата обращения: 04.04.2018).
55. Четверикова Н.А. Управление организационными изменениями (в контексте структурной реорганизации электроэнергетики) // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-organizatsionnymi-izmeneniyami-v-kontekste-strukturnoy-reorganizatsii-elektroenergetiki> (дата обращения: 14.11.2018).
56. Шермет, М.А. Управление изменениями / М.А. Шермет. - М.: Дело АНХ, 2015. - 128 с.
57. Широкова В. Г. Управление организационными изменениями. Учебное пособие. — СПб: Изд. дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2011.
58. Юрьева, Т.В. Проектный подход как инструмент реализации стратегических целей/ Т.В. Юрьева//

Экономические науки. – 2014 - №11(120). – С. 7 – 10.

59. Ярцева И.М. Концептуальные положения системы управления организационными изменениями в промышленных организациях // Известия С.Петербург. унта экономики и финансов. —2013. —№ 2.- С.12-15

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/61933>