

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/otchet-po-praktike/75895>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика

Введение.....	3
1. Теоретические аспекты управления изменениями в производственной организации.....	4
1.1 Понятие и содержание организационных изменений, сферы внедрения изменений.....	4
1.2 Менеджмент организационных изменений как важная часть управления современной организацией.....	8
2. Методические подходы к оценке управления изменениями в производственной организации.....	13
2.1 Определение стратегии и целей изменений	13
2.2 Внедрение изменения и критерии для проведения анализа.....	14
3. Нормативно-правовое обеспечение управления изменениями в производственной организации.....	26
3.1. Задачи нормативно-правовой подсистемы.....	26
3.2 Методическое и нормативное обеспечение управления	27
Заключение.....	30
Список используемых источников.....	31

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью проведения стратегических изменений на предприятиях при изменениях условий внешней среды. При этом в теории не разработан алгоритм выбора программы стратегических изменений, основанный на финансовой оценке альтернативных стратегий. Неверный выбор стратегии может привести к негативному изменению финансовых показателей, образованию убытков и упущенной выгоды.

Целью исследования является анализ эффективности управления изменениями в производственной организации.

Задачи исследования

- Изучить теоретические аспекты управления изменениями на предприятии
- Изучить методические подходы к управлению изменениями на предприятии;
- Рассмотреть нормативно-правовое обеспечение управления изменениями в производственной организации.

аспекты управления изменениями в производственной организации

1.1 Понятие и содержание организационных изменений, сферы внедрения изменений

Рассматривая современное предприятие как организационную социально-экономическую систему, экономисты придерживаются концептуальной позиции, согласно которой внешняя среда находится в непрерывном изменении. Потребности покупателей, требования государства, результаты усилий конкурентов и т.д. все меняется и создает по отношению к предприятию определенный поток событий. Главная проблема организации управления на современном предприятии — привести внутренние бизнес-процессы в соответствие с измененными требованиями событий во внешней среде. Если предположить обратное, то хозяйствующие субъекты начинают испытывать лавинообразный рост проблем, неизбежно влекущих к потере равновесия и устойчивости, а позже и к разрушению под воздействием изменений окружающей среды. В условиях мирового финансового кризиса изменения внешней среды становятся непредсказуемыми в масштабе целых отраслей промышленности. Скорость реакции на изменения становится для отдельного субъекта хозяйствования существенным фактором экономической безопасности.

Для поддержания конкурентоспособности, лучшего обслуживания покупателей и обеспечения должного технологического уровня организациям необходимо проводить в жизнь перемены чаще, а нередко и более радикальные, чем когда-либо ранее. Современная организация действует во все более неопределенных условиях. Неожиданные явления возникают весьма быстро, и организации должны оперативно на них реагировать.

Именно темп и непредсказуемость событий во внешней среде диктуют необходимость быстрых перемен в организации. Перечислим некоторые ключевые факторы ускоряющихся перемен Джини Даниэль Дак Монстр перемен.

- Более требовательные покупатели - острая конкуренция в большинстве областей означает, что покупатели получают лучший сервис, лучшее качество и более широкий круг товаров и услуг. Циклы жизни товаров и услуг сокращаются, и на рынках появляется все больше новых ниш. Чтобы поддерживать конкурентоспособность, организация должна предлагать лучший сервис, качество и быть в состоянии создавать новые рынки или уметь проникать на них.

- Глобализация - конкуренция происходит во всемирном масштабе, покупатели все чаще могут приобретать любые товары по всему миру. Товары и услуги свободно перемещаются по миру, источники поставок существенно расширились.

- Технология - информационная технология серьезно влияет на то, как производятся товары и оказываются услуги, как осуществляется управление внутри организаций и доставка товаров и услуг на рынок.

- Другие, неинформационные, технологии также оказывают глубокое влияние на продукцию и рынки. В частности, биотехнология позволяет выпускать ранее неизвестные товары и уникальным образом воздействует на рынки.

- Люди все чаще становятся фактором, отличающим товары и услуги организации в глазах покупателей. Решающее значение приобретает необходимость привлекать, сохранять и стимулировать работников. Все перечисленные факторы создают неустойчивую и непредсказуемую среду, означающую, что организации находятся в состоянии постоянного изменения. И даже если дела идут благополучно и, организация находится на подъеме, она все равно должна обновляться, если хочет достичь или сохранить лидирующее положение в своей сфере. Поэтому процесс обновления, по сути, непрерывен и является одним из важнейших объектов управления.

Преобразования могут быть разовыми или многоступенчатыми, что во многом определяется их масштабом, располагаемым временем, внутренней гибкостью организации, ее способностью выдержать шок, вызванный переменами.

Изменения в зависимости от их глубины и характера варьируются от неизменяемого функционирования до полной перестройки организации, когда происходит ее фундаментальное изменение. Каждый вид изменения обусловлен переменами, происходящими во внешней среде, а также сильными и слабыми сторонами самой организации.

Австрийский ученый И. Шумпетер выделял пять типичных изменений:

- 1) использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля - продажа);

- внедрение продукции с новыми свойствами;

- использование нового сырья;

- 4) изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;

- 5) появление новых рынков сбыта.

Организация — это внутренняя упорядоченность, взаимодействие, согласованность более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением [6]

Есть три базовых определения управления изменениями. Первым и самым очевидным является то, что этот термин относится к задаче управлять процессом изменений [3]. Процесс управления изменениями сам по себе термин, состоящий из двух, как минимум, измерений:

Первое его измерение относится к проведению изменений запланированным, контролируемым и систематическим способом. Оно нацелено на внедрение новых методов и систем в действующую организацию более эффективным способом. Изменения, которыми нужно управлять, находятся внутри и контролируются организацией. Но такие изменения могут быть инициированы внешними фактами.

Второе измерение управления изменениями включает реакцию на нововведения, над которыми организация имеет очень мало контроля, или вовсе не может их контролировать;

изменения, являющиеся результатом действий, например, законодательских, социальных и политических переворотов, изменения направлений и фаз экономического процесса и т.д.

Первое и второе измерения типично характеризуются как проактивное и реактивное соответственно.

Таблица 1

Классификация организационных изменений

Управление изменениями также может относиться к сфере профессиональной практики и есть основой для другого определения данного термина. Независимые консультанты могут выступать в роли агентов введения изменений для того, чтобы помочь своим клиентам справиться с изменениями, стоящими перед ними или для того, чтобы помочь им воспользоваться проактивным подходом к изменениям путем взятия задачи управления неизбежными изменениями на себя. Почти во всех случаях, процесс изменений имеет к себе индивидуальный подход на основании каждой конкретной ситуации. Профессиональные агенты по введению изменений берут на себя задачу управления процессом изменений, сотрудничая с менеджерами организации и пользователями, осведомленными в данной специфике.

Третье определение управления изменениями базируется на содержании предмета. Оно включает в себя главным образом модели, методы и технологии, инструменты, навыки и другие формы знаний, составляющих практику управления изменениями. Эти компоненты структуры знаний связаны и интегрированы в ряде концепций и принципов, называемых Общей Теорией Систем (ОТС).

1.2 Менеджмент организационных изменений как важная часть управления современной организацией

Любая организация находится в процессе непрерывных изменений, так как в противном случае ее способность к выживанию в динамичной обстановке ставится под угрозу. Изменения в организациях в одних случаях происходят целенаправленно на базе систематически разрабатываемых концепций запланированных усовершенствований, в других - носят скорее неформальный и адаптивный характер, когда организация (или ее части) оперативно приспосабливается к внешней среде путем модификации своего поведения (как реакция на текущие события).

Высшее звено управления инициирует решения по внедрению новшеств, назначает отдельных лиц или группы работников, ответственных за определенные аспекты изменений. По мнению некоторых специалистов, желательно, чтобы процессами изменения руководили новые люди. Это целесообразно не только в связи с возможным недостатком квалификации или отсутствием готовности к активной поддержке проекта со стороны имеющихся руководящих кадров, но и из-за опасения, что изменения в противном случае не обретут нужного направления и необходимой динамики.

1. Белладжио, Д. Разработка программного обеспечения. Управление изменениями / Д. Белладжио. - М.: Книга по Требованию, 2011. - 384 с.
2. Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.
3. Вишнякова М.В. Руководитель, персонал и эффективность труда / Вишнякова М.В. // Энергия, 2015. № 8. С. 53-58.
4. Гуияр, Ф.Ж., Келли, Д.Н. Преобразование организации / пер. с англ. / Ф.Ж. Гуияр, Д.Н. Келли. - М.: Дело, 2000. - 376 с.
5. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт. — СПб.: Питер, 2011. - 832 с.
6. Дырин, С.П. Теория организации: учебник / С.П. Дырин. — Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2015. - 186 с.
7. Имаи М. Кайдзен: ключ к успеху японских компаний / Имаи М.; Пер. Гутман Т. 9-е изд. М.: Альп. Бизнес Букс, 2016. 274 с.
8. Имаи М. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества / Имаи М., Савченко Д., 9-е изд., испр. и доп. М.: Альпина Пабли., 2016.
9. Котлер, Ф., Бергер, Р., Бикхофф, Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы = The Quintessence of Strategic Management: What You Really Need to Know to Survive in Business / Ф. Котлер, Р. Бергер, Н. Бикхофф. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 144 с.
10. Корпоративная культура и управление изменениями / Пер. с англ. А. Лисицыной. — 2-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 192 с.
11. Лайкер Дж. Практика дао Toyota: Руководство по внедрению принципов менеджмента Toyota / Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. 5-е изд. М.: Альпина Паблишерз, 2014. 584 с.
12. Морозова, Е.В. Управление изменениями как проблема политического менеджмента / Е.В. Морозова //

Полис: Политические исследования. - 2010. - № 2 (116). - С. 122-127.

13. Причины успеха и провала организационных преобразований - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 320 с.

14. Репнев, В.А. Исследование системы управления компанией — управление изменениями / В.А. Репнев. - М.: ДиректМедиа, 2013. - 265 с.

15. Роднянский, Д. Управление изменениями в процессе взаимодействия администрации и общественных структур региона с менеджментом холдинговых компаний / Д. Роднянский // Проблемы теории и практики управления. - 2010. - № 3. - С. 56-63.

16. Саратовцев, Ю.И. Управление изменениями: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.И. Саратовцев. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 409 с.

17. Сигидов Ю.И. Развитие управленческого учета в рамках концепции кайдзен: Монография / Ю.И.

Сигидов, М.С. Рыбанцева. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 180 с

18. Сулейманкадиева, А.Э. Управление организационными изменениями: практикум / А.Э. Сулейманкадиева. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. - 59 с.

19. Управление изменениями: базовый курс: учеб. пособие / М.А. Бражников, И.В. Хорина. - Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015 - 238 с.

20. Управление изменениями: Учебное пособие / Сост. Т.А.Галынчик. — Нижневартонск: Изд-во НВГУ, 2016. - 120 с.

21. Фламгольц, Э. Управление стратегическими изменениями: от теории к практике / Э. Фламгольц, И. Рэндел. - М.: Эксмо, 2011. - 320 с

22. Хентце Й., Каммель А. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям // Менеджмент и маркетинг. - 2015. - № 3

23. Чалых, С.В. Теоретические основы управления изменениями и развития бизнеса / С.В. Чалых. — М.: Лаборатория Книги, 2011. — 100 с.

24. Шаймиева, Э.Ш. Управление изменениями: учеб. пособие / Э.Ш. Шаймиева. - Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права (г. Казань), 2014. - 136 с.

25. Шермет, М.А. Управление изменениями: учебное пособие / М.А. Шермет. - М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. - 128 с.

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/otchet-po-praktike/75895>