

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/86210>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Теоретическая часть 4

1.1 Сущность новой управленческой парадигмы 4

1.2 Виды современных теорий управления 6

1.2.1 Управление по результатам 6

1.2.2 Проектный менеджмент 8

1.2.3 Управление изменениями 13

2 Практическая часть 19

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 25

В организационной теории проблема организационных изменений является наиболее актуальной и противоречивой. На эту тему написаны десятки работ в отечественной и зарубежной литературе. В подавляющем большинстве случаев внедрение преднамеренных изменений в организации прямо или косвенно связано с изменениями во внешней среде или внутри организации. Таким образом, существует ситуация в генерации некоторых изменений другими изменениями. В принципе, мы можем сказать, что процесс внедрения инноваций в организации приводит статус всех членов организации в соответствие с меняющейся ситуацией.

Управление организационными изменениями представляет собой сложный процесс, направленный на решение проблем, возникающих в производственной системе.

Он может быть представлен процедурами изучения тенденций, постановки целей, формулирования проблем и возможностей, анализа и оценки результатов, разработки и выбора альтернатив, составления программ и бюджетов, разработки механизма реализации и определения мер для достижения целей и задач функционирования и развития системы.

На рисунке 2 представлены подходы и методы в управлении организационными изменениями.

Рисунок 2 - Подходы и методы в управлении организационными изменениями

Во-первых, необходимо согласовать методы и процессы изменений с общими действиями и процессами управления в организации. Возможна борьба за ограниченные ресурсы: некоторые люди могут захотеть использовать ее для планирования или разработки изменений, а также для проведения текущих дел. Эта проблема особенно остра и деликатна в организациях, где происходят значительные изменения, например, в массовом производстве, когда переход на новый продукт или технологию требует значительной реорганизации производственных процессов и цехов, т.е. вопрос заключается в том, как достичь этого без значительных потерь в производстве.

Во-вторых, руководство должно определить, в какие конкретные действия, в какой степени и в какой форме оно должно быть непосредственно вовлечено. Основным критерием является сложность выполняемых действий и их значимость для организации. В крупных организациях руководители не могут сами участвовать во всех изменениях, однако они должны лично руководить некоторыми из них или находить подходящий способ, явный или символический, для предоставления и проявления управленческой поддержки. Стимулы управления обеспечивают важный стимул к изменениям.

В-третьих, необходимо согласовывать друг с другом различные процессы перестройки организации. Это может быть легко в небольшой или простой организации, но в большой и сложной организации могут возникнуть значительные трудности. Часто разные отделы работают над сходными вопросами (например, внедрение новых технологий обработки информации). Они могут выдвигать предложения, которые не

вписываются в общую политику управления и стандартные методы или могут предъявлять чрезмерные требования к ресурсам. Может также случиться, что один из департаментов разработал важные предложения, и другие должны быть убеждены принять их, а для этого отказаться от существующей системы или их предложений. В таких ситуациях старшее руководство должно вмешиваться тактично. В-четвертых, управление изменениями включает в себя множество аспектов - технологический, структурный, методологический, человеческий, психологический, политический, финансовый и другие. Это усложняет обязанности руководства, поскольку в этом процессе участвуют эксперты, которые часто пытаются навязать свое ограниченное видение сложной и многогранной проблеме. В-пятых, решение об использовании разных методик вмешательства, помогающие правильно организовать деятельность, а также справляться с сопротивлением, включает в себя управление изменениями. В современной управленческой концепции выделяются следующие виды изменений, представленных на рисунке 3.

Рисунок 3 - Виды изменений

Компания должна постоянно отслеживать основные компоненты окружающей системы и делать выводы о своих потребностях в изменениях. Как правило, среди этих компонентов есть экономика (например, глобализация рынка или ее региональная дифференциация), технологии (быстрое распространение новых технологий), политические и правовые (изменения в законодательстве), социокультурные (демографические изменения, изменения в системе ценности) и физические и экологические (климатические условия, нагрузка на экосистему).

Компания, столкнувшаяся с необходимостью изменений, находится под сильным влиянием производства и параметров персонала. Первая категория включает стратегические области бизнеса, организацию и развитие производственного процесса, корпоративную культуру, используемое оборудование, имущественные отношения. Среди параметров персонала наиболее важными являются психологические способности восприятия, изменения со стороны членов организации, личные амбиции, возможности профессионального развития, желание сотрудничать.

Как правило, кризис является двигателем перемен. С экономической точки зрения кризисы следует отличать по областям, в которых они представляют опасность для достижения целей компании. Таким образом, кризис ликвидности означает реальную потерю платежеспособности. Поэтому необходимы срочные меры, в противном случае бизнес будет вынужден покинуть рынок (например, из-за его продажи по тендеру или другим процедурам ликвидации).

Кризис успеха характеризуется явным отрицательным отклонением фактического состояния от ожидаемого (например, с точки зрения продаж, движения денежных средств, прибыли, прибыльности, затрат и т. Д.). Причинами такого кризиса могут быть ошибки в исследованиях рынка, производства, инвестиций, кадровой политики.

Менее заметным и менее прямым является стратегический кризис. Хотя положение компании на данный момент (ситуация успеха) может показаться вполне удовлетворительным, ее начало необходимо диагностировать, если в развитии предприятия возникают сбои, уменьшается вероятность успеха и защитные возможности в конкуренция ослаблена. Предполагаемый разрыв между вероятными и желаемыми результатами может быть ликвидирован только путем изменения предыдущего или принятия новой ориентации (например, выход на новые рынки, продуктовые или технологические инновации). Как правило, такие изменения рассчитаны на многие годы.

Любая трансформация требует определенных предпосылок, которые ослабляют сопротивление членов организации и обеспечивают конечный успех. Они могут быть идеологическими, организационными, кадровыми, материальными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев. - М.: Финансы и статистика. 2016. - 529 с.
2. Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 2014. - 576 с.

3. Любушин, Н.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие для вузов / Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2013. – 471 с.
4. Пястолов, С.М. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник /С.М. Пястолов. – М.: Изд-во «Академический Проект», 2012. - 576 с.
5. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: Учебник для вузов / В.Я. Горфинкель. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 562 с.
6. Чичерин Ю.А., Суворова Н.Н. ПРОЕКТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СИСТЕМАТИЗИРОВАННОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 4. – С. 148-150; URL: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=29957>
7. Агарков, А.П. Теория менеджмента: Учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов. - М.: Альфа-М, 2016. - 636 с.
8. 2. Балашов, А.П. Теория менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, 2016. - 510 с.
9. 3. Баринов, В.А. Теория менеджмента: Учебник / В.А. Баринов. - М.: Инфра-М, 2018. - 284 с.
10. Сергеев, А.М. Теория менеджмента: Учебник / А.М. Сергеев. - М.: Academia, 2018. - 224
11. Хохлова, Т.П. Теория менеджмента: история управл. мысли: Уч. / Т.П. Хохлова. - М.: Магистр, 2018. - 16 с.
12. Ширяев, Д.В. Теория менеджмента / Д.В. Ширяев. - М.: Русайнс, 2017. - 464 с.
13. Москвитин, Г.И. История управленческой мысли (теория менеджмента) / Г.И. Москвитин, В.А. Козырев, Е.Д. Платонова. - М.: Русайнс, 2016. - 400 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/kurovaya-rabota/86210>