

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/90075>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Международный бизнес

Оглавление

Введение 3

1.Характеристика компании 4

2.Анализ действующей организационной структуры управления 5

3.Анализ организации работы 7

4. Направления совершенствования 9

Заключение 13

Список использованной литературы и интернет-источников 15

Организационная структура предприятия линейно-функциональная, в которой контроль и управление осуществляется сверху вниз. Организационная функция:

- оперативность принятия и реализации управленческих решений;
- относительная простота реализации функций управления;
- четко выраженная ответственность.

Права и обязанности руководства определяются, исходя из потребностей удовлетворения желаний клиентов через имеющиеся возможности и ресурсы. Оперативные решения, обусловленные необходимостью удовлетворения потребностей клиентов, опираются на строго зафиксированную управленческую иерархию. Ответственность за принятие общих управленческих решений лежит на высшем звене управления. Подразделения являются функциональными звеньями, каждое из которых использует свою специфическую технологию, но все вместе они имеют общую цель – удовлетворение потребностей клиентов.

Полномочия генерального директора состоят из огромного числа задач. Например, принятие ориентированных на выбранный сегмент рынка решений, направленных на удовлетворение потребностей клиентов, определение общих направлений политики фирмы в рамках поставленных целей и задач. Структура состоит из четырех жилищно-эксплуатационных участков, бухгалтерии, планово-экономического отдела, отдела управления и эксплуатации жилищным фондом, юридического отдела и общего руководства.

В каждом структурном подразделении данный процесс происходит с разной интенсивностью. Часто возникают проблемы с поиском информации и выбором альтернативных вариантов. Многие решения принимаются традиционно, «по старинке».

### 3.АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

Должностные инструкции разрабатываются начальником отдела и по представлению начальника управления и согласованию с заместителем Председателя, курирующим работу управления (далее – заместитель Руководителя), утверждаются распоряжением Председателя.

Начальник отдела осуществляет общее руководство деятельностью отдела и несет ответственность за возложенные на отдел задачи.

Сотрудники отдела несут персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, соответствующих поручений, норм Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства, регулирующего прохождение муниципальной службы, Правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной и антитеррористической безопасности.

Каждый специалист имеет высшее образование и дополнительное управленческое образование по профилю.

Средний возраст специалистов составляет 35 лет.

Управление работой осуществляется следующими методами:

- планирование рабочего графика специалистов: совещания, планерки, плановые показатели, отчеты и

совместные выездные проверки,  
- оценка качества работы персонала,  
- консультирование и обучение,  
- формирование проектных групп при решении сложных вопросов.  
Организация рабочего процесса осуществляется по следующей схеме (рис.2):

#### Рисунок 2 - Организация работы

Планирование осуществляется на следующие периоды: год, полугодие, квартал, месяц.  
В отделе также есть разделение на сезонное планирование: летне-весенний и осенне-зимний период, что обосновано особенностями дорожного обслуживания в эти периоды года.  
Каждому сотруднику выставляются индивидуальные плановые показатели, при достижении которых он получает премию.

#### 4. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В результате проведенного анализа существующей организационной структуры управления организации выявлено, что концентрация всех управляющих функций сосредоточена в руках одного человека –директора, который фактически решает все организационно-хозяйственные вопросы, а также формирует стратегию и тактику развития гостиницы. Однако, ввиду высокого уровня его загруженности и широкого спектра задач фактически большая их часть остается нерешенными и откладывается на будущий период, что затрудняет процессы совершенствования организации.

Важно, чтобы взаимодействие с населением происходило на постоянной основе. Именно поэтому рекомендуется сформировать график встреч с жителями округа непосредственно на территории. Данный график должен быть размещен на портале округа и официальном сайте, а также на других информационных ресурсах Администрации округа.

Работа специалистов, взаимодействующих с населением должна быть постоянной и ориентирована на решение задач транспортного обслуживания, проблем дорожного хозяйства, коммуникаций и связи. В настоящее время планируется ввести новый регламент взаимодействия специалистов с населением (рисунок 3).

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. – Информационно-справочная система «Гарант». – 2014.
2. Андерсен Б. Бизнес процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен. –М.: РИА «Стандарты и качество»,2015. –272 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. –М.: Гардарики, 2014.–288 с.
4. Губанова С. Е. Развитие организаций и организационные изменения / С. Е. Губанова. // Экономический журнал. – 2015. – №10. – С. 16–21.
5. Киселев М.А., Сухов В.Д. Методические подходы к управлению изменениями организационной структуры предприятия // альманах мировой науки. – 2017. - №2-1. – С.167-168.
6. Коваленко Е. В., Алимбаева М. Н. Необходимость управления организационными изменениями в современном менеджменте // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 4151–4155
7. Компанейцева Г. А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 363–368
8. Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда :Легия, 2015. – 128 с.
9. Левяков О. Соппротивление персонала изменениям // Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.src-master.ru/article25961.html> (Дата обращения: 11.01.2019 г.)
10. Лич Л. Вовремя и в рамках бюджета: Управление проектами по методу критической цепи / Л. Лич. – М.: Альпина Паблишер, 2016. - 352 с.
11. Мартыненко, С.А. Управление потоками работ. Функциональное моделирование и основы управления проектами / С.А. Мартыненко. - СПб.: ГУАП, 2014. - 80 с.
12. Официальный сайт ГБУ «Жилищник района Отрадное»//[www.dez-otradnoye.com](http://www.dez-otradnoye.com)

13. Современные тенденции управления развитием организационно-экономических систем (новый взгляд) / Timirgaleeva R.R., Grishin I.Yu. // Под редакцией проф. Тимиргалеевой Р.Р. / Симферополь, 2014.
14. Спивак, В.А. Управление изменениями: Учебник для академического бакалавриата / В.А. Спивак. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 357 с.
15. Стратегический менеджмент: Учебник/Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. - М.: ООО «Издательство Проспект», 2013. -287 с.
16. Стюарт Д. Тренинг организационных изменений. Серия: Эффективный тренинг. — СПб: Питер, 2013. — 254 с.
17. Сысолятин А.В. Управление адаптацией персонала торгового предприятия // Nauka-rastudent.ru. - 2015. - No. 13 (013-2015) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://nauka-rastudent.ru/13/2397/>
18. Тихомирова, О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. М.: НИЦ ИНФРАМ, 2016. 256 с.
19. Федюкова Г.Х., Барт Т.В. Комплексный подход к организационному проектированию на предприятиях малого бизнеса // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. – 2017. - №1. – С.74-79.
20. Экономика организации: практикум / под ред. Л.А. Чалдаевой, А.В. Ширковой. - М.: Эксмо, 2017. - 300с

*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/90075>*