Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Организационная структура управления.**

(Практическая работа №2)

Выполнили: Кореков М., Елисеев В., студенты 34 группы специальность 09.02.05 «Прикладная информатика»

Преподаватель:

Т.С. Анашкина преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2022

# Часть I

1. В коллективе завода очень низкий моральный дух, т.к. условия труда без прогулов и нарушений дисциплины оплачиваются одинаково. 79% рабочих настроены крайне негативно и считают такое отношение недопустимым. Постоянные трудовые споры между коллективом также влияют на настроения среди рабочих масс в крайне неблагоприятном ключе.
2. Т.к. яичные изделия во все времена у всех народов пользовались большим спросом, то упаковки для них также не могут отставать. Сотрудники, вместо выполнения своих обязанностей, тратят часть рабочего времени на малозначимые трудовые споры. Т.е. это говорит об отсутствии у рабочих – бригадиров, внедрении во внутреннюю политику завода линейной организационной структуры позволит в долгосрочной перспективе наладить объем производства, а соответственно и прибыль. Объясним, как: внедрение в рабочий коллектив малых начальников – бригадиров, позволит вести контроль над рабочей деятельностью сотрудников, вышестоящие органы будут решать проблемы производства, возникающие в процессе. Отдел маркетинга будет налаживать контакты с производителями яичных изделий, т.е. со временем у завода появятся несколько постоянных заказчиков товара. Данная система имеет минусы, но как первопроходная ступень она подходит наиболее хорошо.
3. Предложения по улучшения морально-психологического ситуации в коллективе:

* Курсы повышения разряда, специализации.

Развитие коллектива, а также улучшения работоспособности является одним из наиболее важных факторов для повышения эффективности предприятия.

(Согласны. От этого выигрывает и работник, и руководство компании — ведь сотрудник начинает по-новому смотреть на свои обязанности и понимает, как улучшить работу, принося тем самым прибыль.)

* Повышения мотивации к работе.

Стоит обратить внимание на материальные поощрения, т.е. повышения заработной платы, выплаты ежемесячных премий, предоставления льготных путевок на базы отдыха, санатории и т.д. для работников и их семей.

К повышению мотивации рабочих масс стоит подходить с определенной гибкостью, т.е. постоянно продвигать новые идеи и т.д.

(Согласны. Главная цель системы мотивации — развивать компанию. Мотивированные сотрудники работают лучше: они закрывают задачи вовремя или даже раньше срока, успевают сделать больше, выполняют задания качественнее.)

* Поощрения за предложения новых идей.

Все слои производственного коллектива должны участвовать в повышении эффективности. Предложение новых идей, а также продвижение их на практике должны так же поощряться как материально, так и морально, т.е. вывешивание портретов работников месяца, на общих стендах.

(Согласны. Так работники будут больше стараться находить новые идеи, но в коллективе может появиться конкуренция)

* Создание доброжелательности и взаимопомощи в коллективе.

Создание такого климата является наиважнейшим для повышения результативности работы. Кроме этого, публичные похвалы, а также благодарности от руководителей и признание заслуг своих работников в положительном ключе повлияет на атмосферу в коллективе.

(Согласны. Один из важных критериев хорошего коллектива — это взаимопомощь. У каждого сотрудника есть свой круг обязанностей и сфера ответственности, но часто эти сферы пересекаются, требуя совместной работы. И слаженность командной работы зависит не только от профессиональных качеств сотрудников, но и от личных, что может помочь повысить производительность)

* Снижение конфликтов, а также помощь в адаптации среди новых работников.

Задача руководителя поднять скрытый конфликт среди рабочих и помочь разрешить его. Необходимо выяснить причины конфликта, наметить точки сближения конфликтующих.

Также одна из важных задач руководства – это помощь в адаптации новых кадров. Стоит ввести систему наставничества, помощь введения в должность. Это одно из важных элементов процесса адаптации.

Выполнение предложенных идей должна поднять моральный дух коллектива, а соответственно и поднять эффективность и прибыль предприятия.

(Согласны, снова по той же причине, что и выше в сложенном коллективе процент производства будет выше.)

**Анализ 1 части данной практической работы выполнили: Крещук Д.С., Ладейщикова Т.П.**

**Анализ оставили: Балашов Я.А., Тебенькова Н.А.**

**Сразу пройдемся по проблемам(к тому, что здесь не указано, претензий - нет):**

**- Руководители физически не смогут решать все локальные споры и конфликты, в силу своей занятости другими организационными моментами**

**-Новые идеи, без должного контроля, могут приносить анархию или быть бесполезными/вредящими (Именно поэтому все приниматься и не будут, а будут сортироваться и ежемесячно оцениваться специализированным отделом качества)**

**-Поощрения и премии, в одиночку, слабо мотивируют сотрудников работать (Теория о премиальных выплатах применяется в огромном большинстве компаний, где отлично показывает себя на практике, а именно повышает в некоторых моментах производительность работы компании.)**

**Анализ 1 части данной практической работы выполнили: Копылов Е.А., Исупов А.И., Баталов Н.А.**

**Отзыв: Данную систему можно считать достойным решением данной проблемы, но воплощение подобных решений требует финансовых затрат. Зачем повышать производительность, если мы начинаем больше тратить? (Траты на начальной ступени организации всех предложений является неотъемлемой частью, в теории понести небольшие траты в начале, чтобы получить двойную прибыль потом является ответом.)**