

Министерство общего и молодёжной политики
Свердловской области
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Организационные структуры управления

МДК 05.01

Составитель: Авдеев И.А.,
Трифонов А.М. студенты 34
группы, специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»

Преподаватель: Анашкина Т.С.,
преподаватель математики и
информатики

г. Красноуфимск

2022

Часть 1

Из-за линейной структуры управления, невозможно решить большое количество трудовых споров.

Из-за постоянных трудовых споров и низкого, по мнению работников, жалования моральный уровень сотрудников очень низок из-за чего у предприятия низкий уровень производства.

Поскольку рабочие тратят рабочее время на трудовые споры, производительность завода очень низкая, из-за чего возрастает необходимость в совершенствовании системы контроля за выполнением работы в организации.

У нас есть предложения по повышению мотивации и контроля сотрудников такие как:

1. Изменить премию с начисления баллов на премию к заработной плате.

Изменение баллов на премию к ЗП повысит интерес работников к качественной работе и повысит уровень мотивации.

2. Изменить условия начисления премии.

Следует изменить срок начисления премии с года на раз в три месяца, так как работникам может показаться получение премии не выполнимым, что уменьшит качество труда и увеличит число прогулов.

Так же стоит начислять премию за количество качественно проделанной работы за период после начисления прошлой премии, что также повысит продуктивность предприятия.

3. Разделить работников на несколько подразделений, специализирующихся на своем виде деятельности.

Разделение работников уменьшит контактирование работников разных подразделений, что уменьшит количество трудовых споров. Это переведёт организационную структуру в дивизионную.

4. Все трудовые споры должны решаться с руководителем.

Обсуждение тем трудовых споров поможет углубиться в проблему низкого качества работы сотрудников, ускорит решение малозначительных проблем споров или даже решит часть из них.

5. Организовать собрание работников.

Работники смогут повлиять на действия компании, что повысит уровень мотивации и контроля. Также нововведения принесут свежее видение к работе предприятия.

6. Система штрафов.

Добавление штрафа за некачественную работу труда увеличит процент качественного товара, что увеличит выручки. (Пункт добавлен по отзыву)

ФИО пары: Нефедов К.И.; Максимов Д.А.

Мнение пары: По нашему мнению, мы считаем, что данное предприятие будет на средневысоком уровне производства, имеющее, хоть какие-либо возможности. В целом, учитывая, условия производства товара работниками, будет крайне низок, но не будут особых трудовых споров между работниками данной организации, имея специализированные отделы производства. У работников появится особый интерес к премиям, заработной плате и к самой работе предприятия.

(Учитывая ситуацию мы не знаем какие условия производства имеются на предприятии, можно лишь догадываться что с этим проблем нет, так как основная проблема связана с мотивацией и дисциплиной сотрудников)

ФИО пары: Копылов Е.А., Исупов А.И., Баталов Н.А.

Мнение пары: Мы в целом считаем данные меры удачными, за исключением, что «все трудовые споры должны решаться с руководителем». Это действительно так, но на предприятии работает 300 человек количество жалоб и предложений будет слишком большим для обработки 1 человеком.

(Так как предприятие будет разделяться на подразделения, у которых будут свои руководители, которые будут помогать решать трудовые споры)

ФИО пары: Балашов Я.А., Тебенкова Н.А.

Мнение пары: Отметим минусы, так как от нас требуется только критика. Все что не вошло сюда будет являться положительными сторонами.

-Занятость руководства не позволит разрешать конфликты 300 человек своевременно (Так как предприятие будет разделяться на подразделения, у которых будут свои руководители, которые будут помогать решать трудовые споры)

-Собрания могут оказаться не целесообразными и не интересными для сотрудников. Будут учащаются прогулы, особенно во время собраний (обычно собрания работников собираются для решения каких либо вопросов и не обязательно его собирать постоянно)

-Предложенные изменения в пункте 2 являются слабым мотиватором для работников. (Уменьшение длительности и увеличение начисление премии отнюдь не являются слабым мотиватором для работников, на собственном опыте готов об этом заявить.)

-Отсутствие минимальной системы штрафования, увольнения. Да, возможно, она станет демотиватором, но так станет возможным уменьшить количество споров и прогулов.

(Действительно, система штрафования может ударить по мотивации, однако потери могут окупиться. Мы откорректируем наши предложения)

Часть 2

Задание №2

А) Линейная

В небольшой мастерской все подчиняются начальнику, никаких подразделений или других структур не может возникнуть.

Б) Линейно-функциональная

Так как в бюро большое количество человек, появляется необходимость делить бюро на подразделения для более гибкого управления.

В) Дивизионная

Компания делиться на крупные производственные подразделения.

Задание №3

1. Тип структуры управления: матричная.

Проблема в двойном подчинении подразделения.

Решение: Перевод в функциональную систему управления. Это решит данную проблему, так как у каждого подразделения будет свой начальник.

2. Тип структуры: функциональная.

Проблема в пересечении функциональных обязанностей.

Решение: Перевод структуры в линейную. Это разделит функции отделов, тем самым ликвидируют связанное с этой проблемой ошибки и конфликты.

3. Тип структуры: Линейная

Проблема: Из-за слияния всех отделов один, сотрудники были заняты всем сразу из-за чего началось невыполнение плана, нарушение дисциплины и текучесть кадров.

Решение: Вновь разделить работников на отделы.

4. Тип структуры: Линейная

Проблема: Нехватка контроля из-а большого количества работников.

Решение: Перевод структуры в дивизионную, разделить работников на несколько подразделений в каждом из которых будут свои отделы. Это увеличит количество руководителей, что повысит контроль над сотрудниками.