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.

1. **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.

1. **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.

1. **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.

1. **Организовать собрание работников.**

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

1. **Система штрафования.**

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 разделятся на подразделения, у которых будут свои руководители, которые будут помогать решать трудовые споры)

ФИО пары: Балашов Я.А., Тебенькова 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 разделятся на подразделения, у которых будут свои руководители, которые будут помогать решать трудовые споры)

-Собрания могут оказаться не целесообразными и не интересными для сотрудников. Будут учащается 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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.