

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

ПЗ №2. Организационные структуры управления МДК05.01

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 34 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

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

г. Красноуфимск
2022

Оглавление

Часть 1 – Функции управления.....	3
Моральный уровень	3
Автоматизация предприятия.....	3
Повышение квалификации.....	3
Анализ	5
Часть 2 – Организационные структуры управления	6
Задание №2	6
Задание №3	6

Часть 1 – Функции управления

Моральный уровень

В данной ситуации моральный уровень персонала очень низок из-за:

1. **Отсутствие роста.** Если бизнес не растет, в компании ничего не происходит, то сотрудникам становится скучно, их мотивация падает. Они нуждаются в росте, чтобы пребывать в активном состоянии.
2. **Отсутствие ясности.** Когда сотрудники не понимают, чего от них ждут, или эти ожидания не соответствуют друг другу, это приводит к стрессу. Поэтому важно ставить четкие задачи каждому члену команды и периодически проводить разъяснительную беседу, чтобы проверить, остались ли какие-то неясности.

Чтобы поднять моральный уровень следует организовать деятельность по созданию команды. Это отличный способ не только сплотить коллектив, но и просто поднять настроение.

Если вы хотите получить конкретный результат, давайте конкретные указания. Люди работают лучше, когда точно знают, что от них требуется.

Автоматизация предприятия

Успешное развитие любого предприятия невозможно без автоматизации, которая основывается на использовании передовых информационных технологий.

Комплексная автоматизация предприятия подразумевает внедрение технического оснащения и соответствующего софта, в результате чего значительная часть работ может проводиться с минимальным задействованием персонала. Это позволяет избегать ошибок и задержек, обуславливаемых человеческим фактором.

Повышение квалификации

Высококвалифицированные сотрудники — ценный ресурс любой компании. И постоянное развитие персонала имеет основополагающее значение в развитии бизнеса. При правильной работе с кадрами растёт

производительность труда, повышается качество продукта, улучшаются экономические показатели.

Анализ

ФИО пары: Нефедов К.И.; Максимов. Д.А.

Мнение: Мы считаем, что данные методы, помогут повысить уровень производства. Автоматизация производства – приоритет будущего, когда высококвалифицированная рабочая сила, практически ничем не обусловлена и не озадачена руководством и за них делают машины, при этом, получая хорошую заработную плату за работу, это отличное решение.

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

Мнение: В целом данные меры могут быть успешны, но:

Отсутствие ясности персонала сомнительно так как, рабочий процесс в целом понятен, и структура подобных предприятий является сложной (скорее всего подобным предприятиям характерна линейная структура), проблема сплоченности и в заработной плате.

Часть 2 – Организационные структуры управления

Задание №2

1. Небольшая мастерская по ремонту обуви - *Линейная структура* (Данная структура предприятия характерна для мелких и средних предприятий, которые осуществляют производство товаров и услуг, не характерных особой сложностью)
2. Туристическое бюро [численность – 40 человек] – *Функциональная структура* (Данная структура группируется в организационные звенья по признаку выполнения ими функций.)
3. Компания - товаров народного потребления, имеющая филиалы и подразделения в различных регионах – *Дивизионная структура* (Для данной структуры характерны четкие разделения управления отдельными продуктами и отдельными функциями, многопрофильные предприятия, предприятия с расположением в различных регионах.)

Задание №3

Ситуация 1. Функциональная организационная структура. Проблема состоит в трудности поддержании постоянных связей между различными службами. Чтобы решить её нужно разграничить полномочия руководителей проектов и руководителей отделов.

Ситуация 2. Дивизионная структура. Проблема состоит в неправильном распределении трудовых обязанностей. Для решения данной проблемы следует должным образом руководители должны распределить обязанности между сотрудниками.

Ситуация 3. Линейно-функциональная структура. Проблема: снижается степень взаимодействия между разными подразделениями организации на горизонтальных уровнях, координация осуществляется верхними управленческими звеньями. Для решения проблемы нужно разделить отдел на несколько функциональных групп и назначить для каждой из них руководителя.

Ситуация 4. Линейная структура. Проблема: Неэффективность роста количества проектов и сотрудников

Решение проблемы: 1. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 2. Закрытие части проектов (В случае выявления неэффективного проекта, напрямую связанного с другими проектами, возможно закрыть часть проекта).