

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

Практическая работа №2 Организационные структуры управления

Практическая по «МДК.05.01»

Составители: Баталов Н.А.
Студенты 34 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»
Преподаватель: Анашкина
Т.С., преподаватель математики
и информатики

г. Красноуфимск

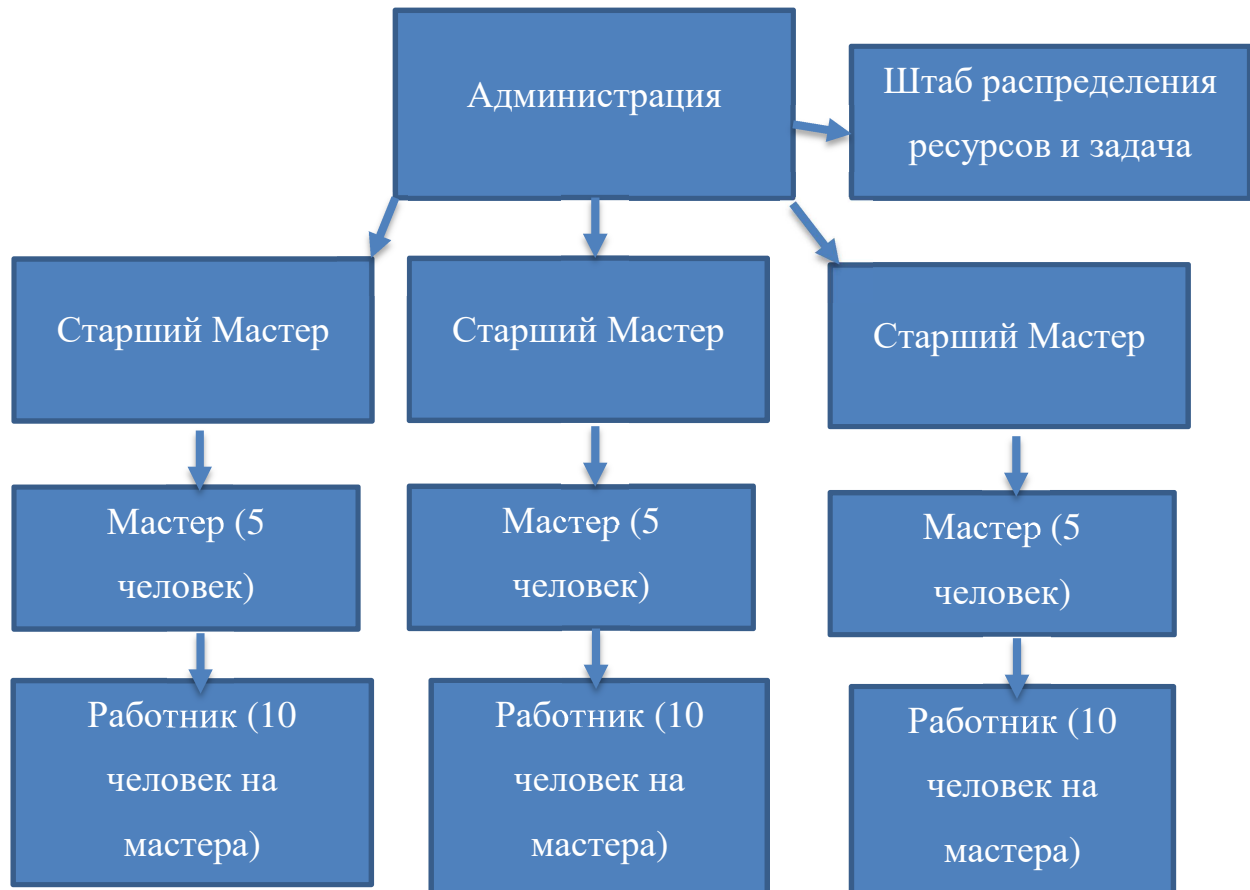
2022

Содержание

1. Структура предприятия и долгосрочный план развития	3
2. Промежуточный этап развития предприятия	6
3. Введение и организация комнат отдыха.....	7
4. Часть 2	9

Структура предприятия и долгосрочный план развития

В большинстве случаев, проблемы организаций начинаются с «головы», поэтому мы считаем, что следует провести полную реорганизацию структуры (текущая структура нам неизвестна, по этой причине мы не можем ее переработать).



Данная структура является дивизионной, в ней 3 старших мастера руководят своими дивизионами состоящие из 5 мастеров и их подчинёнными, в виде 10 работников на каждого. А так же имеется «Штаб распределения ресурсов и задача», его основная задача – это исключать проблему разделения ресурсов между дивизионами, которая характерна подобным структурам организации. Предусмотрено всего 168 рабочих мест, из них 150 рабочих, 15 мастеров, 3 ст. мастеров. Организовать эту структуру – долгосрочный план, так как он в себя включает выделение бюджета на переоборудование завода на более технологичные, автоматизированные станки и прохождение обучения персонала для получения профессионального навыка управления новой техникой. Проводится обучение будет следующим образом: сначала будет проведено тестирование каждого отдельного работника, будут выявляться лучшие из лучших и отправляться на обучение в мастера и ст. мастер. Для них выделено 18 мест, остальные же будут проходить иное обучение больше связанное с управлением станками. Нововведения рассчитывается ввести постепенно, по мере возможности. Она определяется доступным на это бюджетом. Возможно, некоторое время, организации придется работать в ноль, то есть с минимальной прибылью.

Благодаря данной структуре и сокращению персонала удастся увеличить зарплату рабочим, при условии, что на нее будет выделено тоже количество финансов, что и раньше. Таким образом, будет простимулировано желание работать у сотрудников. Были произведены расчеты, основываясь на минимальной зарплате в РФ.

Краткий план расчетов:

1) Рассчитываем сумму, выделенную на ЗП

а. $300 \text{ человек} * 13 \text{ тыс. рублей} = 3.9 \text{ млн. рублей}$

2) Вычисляем зарплату для каждого сотрудника, при условии проведения предложенной реформы, с учетом повышенной зарплаты для мастеров и ст. мастеров

а. $(3.6 \text{ млн. рублей} \% 97) / 168 \text{ человек} = 23 \text{ тыс. рублей на одного сотрудника}$

б. $(3.6 \text{ млн. рублей} \% 2.3) / 15 \text{ человек} = 29 \text{ тыс. рублей на одного мастера}$

с. $(3.6 \text{ млн. рублей} \% 0.7) / 3 \text{ человека} = 32 \text{ тыс. рублей на одного старшего мастера}$

Таким образом, зарплата обычного сотрудника выросла более чем на 70%, по сравнению с прошлой. Хотелось бы отметить, что данные числа не точны из-за отсутствия данных об зарплатах, должностях и иных факторов.

Промежуточный этап развития предприятия

В то время, пока происходит основное внесение правок в структуру и закупка, установка нового оборудования, будет проведен конкурс. Главная цель конкурса – стимулирование сотрудников на труд и повышенную отдачу. Конкурс будет проходить следующим образом:

1) Объявления условий

- a. Будет установлено наблюдение за количеством произведенного продукта каждым отдельным сотрудником
- b. По результатам рабочей недели, в течении всего времени реформ, 100 лучших работников получают денежное поощрение
- c. Так же, 100-ня лучших получит балл, который будет определять останется ли работник на предприятии или будет сокращен в процессе реформации
- d. Будет установлен минимальный план на неделю, который обязан выполнять каждый сотрудник.

2) Начало конкурса совместно с изменениями внутри предприятия

- 3) По окончанию, 168 сотрудников с наивысшей производительность (определяется тестированием и накопленными баллами) будут направлены на обучения и продолжат работу внутри организации. Остальные будут сокращены.

Конкурс призван стимулировать сотрудников работать и выпускать больше продукции для повышения прибыли производства.

Во время промежуточного этапа, следует провести исследования взаимоотношений персонала для того что бы в последующем, при разделении на дивизионы, не было конфликтных ситуаций между сотрудниками, все были друг другу товарищем, а не врагом или причиной споров, дискуссий.

Введение и организация комнат отдыха

Рекомендуется ввести специальные комнаты отдыха. Они призваны помогать работникам комфортно отдыхать внутри организации и объединять людей. Важно правильно организовать их. Следует выделить средства на ремонт комнаты, мебель и средства развлечения. В глазах сотрудников работа не должна быть рутинным процессом, ее следует разбавлять отдыхом для восполнения моральных и физических сил.

ФИО: Авдеев И.А. Трифонов А.М.

Мнение: Учитывая, что предприятие небольшое и его доход состоит на создании картонных упаковок для яиц, на момент проблем с сотрудниками будет тяжело оформить увеличение зарплаты и ремонта целой комнаты отдыха. В основном методы были выбраны удачно и у них есть все шансы успеха, но вопрос времени их успеха слишком огромен, из-за больших планов, но маленьких возможностей данного предприятия.

(Ответ: В данной работе было указано, что данный план является ДОЛГОСРОЧНЫМ, то есть рассчитан на долгое время исполнения. Так же все нововведения вводятся постепенно. Отметим, что бюджет, при перерасчете зарплат, остался неизменным. ЗП повысились за счет сокращенных сотрудников.)

ФИО: Кореков М.И., Елисеев В.С.

Мнение: Предложения по улучшению, которые были приведены выше, довольно хорошо описывают долгосрочный план работы, но т.к. доход в начале будет таким же маленьким, то, по нашему мнению, стоит параллельно с основными планами добавить также небольшие изменения, направленные на поднятия морального духа работников. Например: организовать ежемесячные собрания с похвалами лучших работников.

(Ответ: об этом моменте рассказано в разделе «Промежуточный этап развития предприятия». Там четко указаны все нововведения, направленные на повышение морали и желания работать.)

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

Отзыв: Реорганизация предприятия сложный и затратный процесс, в теории должно повысить производительность предприятия, но так же это требует огромных затрат.

(Ответ: Повторимся, что в данной работе было указано, что данный план является ДОЛГОСРОЧНЫМ, то есть рассчитан на долгое время исполнения. Так же все нововведения вводятся постепенно.)

Часть 2

№2

- a) **Линейная организационная структура.** Самый простейший вид ОСУ. Данное предприятие является маленьким, поэтому ему не требуется более сложная структура.
- b) **Линейная организационная структура.** Самый простейший вид ОСУ. Данное предприятие является маленьким, поэтому ему не требуется более сложная структура.
- c) **Дивизионная организационная структура.**

Наличие филиалов и линейное разделение внутри них.

№3

Ситуация 1.

Вид ОСУ: Матричная

Проблемы ОСУ: Приказы руководителей конфликтуют между друг другом

Решение: Собрание и обсуждение планов. Установление сообщения между руководителями

Ситуация 2.

Вид ОСУ: Функциональная

Проблемы ОСУ: Жалобы сотрудников о занятости одного отдела и безделье другого

Решение: Четкое распределение задач между отделами вышестоящим руководством. Согласование работы между отделами

Ситуация 3.

Вид ОСУ: Линейно-функциональная

Проблемы ОСУ: Невыполнение квартального плана, многочисленные нарушения трудовой дисциплины, высокие показатели текучести кадров.

Решение: Смена и расширение руководства отделом. Замена персонала, братание.

Ситуация 4.

Вид ОСУ: Линейная

Проблемы ОСУ: Неэффективная организация работ.

Решение: Повышение квалификации сотрудников. Разделение и создание новых отделов. Добавление новых руководителей