

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/200621>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы управления организацией по жизненному циклу 5

1.1 Сущность и понятие теории жизненного цикла в организации 5

1.2 Управление организационной структурой по фазам, стадиям и этапам жизненного цикла 13

Глава 2. Анализ организационного развития в организации и пути его совершенствования на примере на примере ООО «АВАНТИ» 17

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «АВАНТИ» 17

2.2 Анализ организационного развития предприятия 23

2.3 Рекомендации по улучшению организационного развития ООО «АВАНТИ» на основе стадии жизненного цикла 28

Заключение 37

Библиографический список 39

Приложения 41

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПО ЖИЗНЕННОМУ ЦИКЛУ

1.1 Сущность и понятие теории жизненного цикла в организации

Учитывая зависимость любой организации от многих внешних и внутренних факторов, можно предположить, что компании развиваются индивидуально, по-особому, отличному от других, пути. Отчасти это утверждение верно. Однако еще в 60-х годах XX века было предложено провести аналогию между развитием организации и человека. Впоследствии был сделан следующий вывод: все компании эволюционируют по определенной закономерности, согласно своим внутренним законам, и, так или иначе, проходят несколько стадий в своем развитии. Под стадиями понимаются периоды жизни организации в рамках однотипных ценностных установок, фиксирующие особенности управленческих задач, находящихся в центре внимания руководства [14, С.47].

Выявленная закономерность нашла свое отражение в теории жизненного цикла организации. Периоды, в которые организация принципиально изменяет ценности и ориентации, называют циклами или фазами развития организации. То есть жизненный цикл организации («онтогенез») отражает ее эволюцию («филогенез») от замысла до исчезновения организации как отдельной сущности. Причем время прохождения этапов цикла у различных организаций значительно отличается. На средний срок жизни организации влияет множество факторов. В их числе размер фирмы, отрасль приложения, тип товара, степень комбинирования, диверсификации, горизонтальной и вертикальной интегрированности, технический уровень, общее состояние общенациональной и мировой рыночной конъюнктуры, успешность менеджмента (структура, стратегия, имидж, корпоративная идеология, корпоративная культура, уровень издержек) и многие другие.

Еще в 1965 году Дж. Гарднер писал: «Как люди и растения, организации также имеют свой жизненный цикл. Они проходят время зеленой и гибкой юности, расцвета и сучковатой старости... Организации могут преодолеть время от юности до старости за два или три десятилетия, а могут жить веками» [1, С.46].

Можно утверждать, что психологический возраст организации нередко отличается от физического, в чем и проявляется индивидуальность развития организаций. Модель жизненного цикла была создана для прогнозирования изменений, ожидаемых в организации, находящейся в той или иной стадии развития. Получив информацию о пребывании организации на определенном этапе, руководитель может с большей долей уверенности оценить правильность принятого в фирме стиля руководства. Также это позволяет предусмотреть негативные явления, ожидающие компанию на следующей стадии и заблаговременно предупредить их появление, либо (при неизбежности их возникновения) предотвратить возможные последствия.

Организационное устройство в организациях представляет из себя ограниченное по времени

целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, с ограничением расходования средств и специфической системой организации.

Признаки организационного устройства в организации:

- конкретные цели;
- ограниченность требуемых ресурсов (финансовые, интеллектуальные, трудовые);
- ограниченность по времени;
- специальная организация;
- новизна (каждая организация специфична);
- изменения (в той системе, в которой функционирует организация).

Классификация организационных признаков в организации:

1. Тип по основным сферам деятельности, в которых работает организация.
2. Класс по составу и структуре организации и ее предметной области.
3. Масштаб по размерам организации, количеству участников и степени влияния на окружающий мир.
4. Длительность по продолжительности периода работы организации.
5. Сложность организации – по степени сложности.
6. Вид по характеру предметной области организации.

Требуемые ресурсы и фактическая стоимость организации будут зависеть в первую очередь от хода выполнения работ и прогресса каждого рабочего процесса. Каждая организация от возникновения идеи до полного своего завершения проходит ряд последовательных ступеней своего развития. Полная совокупность ступеней развития организации образуют жизненный цикл проекта – общей концепции и функционала организации. Общая схема жизненного цикла организации представлена ниже на рисунке 1.

Рис. 1. Общая схема жизненного цикла организации [4, С.94]

Масштабы организации: малые, средние, крупные, очень крупные. Это разделение условное. Можно масштабы организации рассматривать в более конкретной форме – междугосударственные, международные, национальные, межрегиональные и региональные, межотраслевые и отраслевые, корпоративные, ведомственные, проекты одного предприятия.

Длительность жизненного цикла в организации: краткосрочные (до 3-х лет), среднесрочные (от 3-х до 5-ти лет), долгосрочные (свыше 5-ти лет).

Сложность организации: простые, сложные, очень сложные.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что жизненный цикл организации – это полный набор последовательных фаз, название и число которых определяется исходя из технологии производства работ и потребности контроля со стороны организации.

Начало работы организации представляет документально-оформленный момент ее появления. Окончанием существования организации может быть:

- ввод в действие объектов, начало их эксплуатации и использования результатов выполнения работы;
- достижение заданных результатов;
- прекращение финансирования;
- начало работ по внесению серьезных изменений, не предусмотренных первоначальным замыслом (модернизация);
- вывод объектов проекта из эксплуатации.

Обычно как факт начала работ в организации, так и факт ее ликвидации оформляются официальными документами. Состояния, через которые проходит организация в своем организационном развитии, называют фазами (этапами, стадиями) [6, С.84].

Универсального подхода к разделению процесса реализации организационного развития на фазы не существует. Решая для себя такую задачу, участники организации должны руководствоваться своей ролью, своим опытом и конкретными условиями выполнения (рисунок 2, 3). Поэтому на практике деление организационного развития на фазы может быть самым разнообразным, лишь бы такое деление выявляло некоторые важные контрольные точки («вехи»), во время прохождения которых просматривается дополнительная информация и оцениваются возможные направления развития организации.

Рис. 2. Принципиальная структура жизненного цикла организации [5, С.97-98]

Рис. 3. Цикл организационного развития [5, С.98]

В свою очередь каждая выделенная фаза (этап) может делиться на фазы (этапы) следующего уровня (подфазы, подэтапы) и т. д. Применительно к очень крупным организациям, например, строительным, нефтегазовым, количество фаз и этапов их реализации может быть увеличено.

Выделение дополнительных этапов в крупных организациях связано не только с большой продолжительностью строительства этих объектов (10-15 лет), но и необходимостью более тщательного согласования действий организаций - участников организации. Вся деятельность в организации протекает взаимозависимо во времени и пространстве. Однако обеспечить однозначное распределение фаз и этапов организационного развития в организации в логической и временной последовательности практически невозможно. Связанные с этим проблемы решаются с помощью опыта, знаний и искусства специалистов, работающих в организации.

Несмотря на то, что многие организации могут иметь схожие названия фаз со схожими результатами, лишь немногие из них идентичны. Некоторые организации состоят всего из одной фазы, в других организациях может содержаться множество фаз организационного развития. Разные фазы, как правило, имеют различную продолжительность или длину.

Не существует единого способа для определения идеальной структуры организации. Несмотря на общепринятую отраслевую практику стремления к использованию предпочтительной структуры, организации в одной и той же отрасли могут существенно отличаться друг от друга. Некоторые организации вводят правила, стандартизирующие все проекты, тогда как другие позволяют команде управления проектом выбирать наиболее подходящий вариант для каждого конкретного проекта.

Процессы и стадии – два различных аспекта в организационном развитии. Проект может быть разделен на взаимозависимые процессы и на стадии проектирования. Стадии проектирования - это средства планирования и контроля выполнения целей и оценки риска соответствующих опасных событий [10, С.79]. Процессы – проектирования – это обязательные действия, необходимые для управления организационной структурой. Стадии жизненного цикла организации могут различаться в зависимости от сферы действий, в которой рождается проект и принятых средств организации работ. У каждой организации можно выделить начальную стадию, стадию реализации организационного развития и стадию завершения.

В процессе реализации того или иного замысла касательно производственного процесса или прочих мероприятий в организации можно выделить несколько последовательных моментов. Принято выделять следующие этапы жизненного цикла организационного развития в организации [1, С.69]:

1. Инициация – происходит выдвижение идеи, а также подготовка проектных документов. Производится детальное обоснование, а также маркетинговые исследования, которые послужат подспорьем для реализации последующих стадий.
2. Планирование – определение сроков реализации замысла, разделение данных процессов на конкретные этапы, а также назначение исполнителей и ответственных лиц.
3. Исполнение – начинается сразу же после того, как были утверждены планы. Подразумевает реализацию в полном объеме всех намеченных действий.
4. Завершение – анализ полученных данных и контроль на предмет соответствия их запланированным. Данная обязанность в большинстве случаев возлагается на руководство.

1. Блинов А. О. Менеджмент. Задания, тесты, кейсы: учебное пособие. – М.: КноРус. 2020. – 208 с.
2. Антонец В. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2018. – 304 с.
3. Грабауров В.А. Менеджмент: учебное пособие. – М.: Высшая школа. 2016. – 288 с.
4. Винокур М. Е. Организация производства и менеджмент: учебно-методический комплекс. – М.: Проспект. 2020. – 168 с.
5. Зельдович Б. З. Менеджмент в медиаиндустрии: учебник для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 294 с.
6. Зуб А. Т. Теория менеджмента: учебник для бакалавров. – М.: Питер. 2020. – 672 с.
7. Коргова М. А. Менеджмент. Управление организацией. – М.: Юрайт. 2019. – 198 с.
8. Мардас А. Н. Теория менеджмента: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. – 288 с.
9. Литвин Ю. И. Проектный менеджмент. Теория и практика: учебное пособие и практикум для бакалавриата. – М.: Прометей. 2020. – 240 с.
10. Заздравных А. В. Маркетинг-менеджмент: учебник и практикум. – М.: Юрайт. 2018. – 380 с.
11. Блинов А. О. Менеджмент. Задания, тесты, кейсы: учебное пособие. – М.: КноРус. 2020. – 208 с.
12. Винокур М. Е. Организация производства и менеджмент: учебно-методический комплекс. – М.: Проспект. 2020. – 168 с.
13. Грибов В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга: учебное пособие. – М.: КноРус. 2020. – 224

С.

14. Клыков М. С. Менеджмент. – М.: Ленанд. 2017. – 312 с.

15. Коротков Э. М. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент / Э.М. Коротков, В.И. Приходько, Т.Ю. Иванова: учебник – М.: Юрайт. 2017. – 332 с.

16. Зельдович Б. З. Менеджмент в медиаиндустрии: учебник для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 294 с.

17. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А.Н. Мардас, О.А. Гуляева. – М.: Юрайт. 2019. –288 с.

18. Официальный сайт ООО «АВАНТИ» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.avantispb.com/> (дата обращения: 22.10.2021)

19. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 22.10.2021)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/200621>