

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/kontrolnaya-rabota/325741>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Менеджмент

Содержание

- 1. Классификация целей организации. Основные признаки классификации 3
- 2. Каковы основные особенности матричной структуры управления, ее преимущества и недостатки? 8
- Задание 11
- Список литературы 12

1. Классификация целей организации. Основные признаки классификации

Цель организации – это конечное состояние, итоговый результат, к которому стремится организация, и которая является основным смыслом ее существования. К примеру, целью коммерческой фирмы является получение прибыли.

Прежде всего, следует различать общие, или глобальные, цели, разрабатываемые для фирм в целом, и цели специфические, разрабатываемые по основным видам и направлениям деятельности производственно-хозяйственных подразделений на основе общих целей и ориентиров.

Специфические цели разрабатываются в рамках общих целей по основным видам деятельности в каждом производственном отделении фирмы и могут выражаться в количественных и качественных показателях. В отличие от общих, специфические цели бывают двух типов: операционные и оперативные. Первые ставятся перед отдельными работниками, вторые — перед подразделениями [3].

Наряду с уровневой классификацией применяется и организационная, основанная на системном подходе, где для упорядочения множества целей организации применяется их группировка (классификация) по разным критериям, среди которых выделим главные: временной период, степень важности, содержание, значимость, повторяемость, деловая среда, структура, стадии жизненного цикла.

Одним из важнейших критериев является период времени, на который устанавливаются цели. По этому критерию выделяют три группы целей:

- 1. Краткосрочные (текущие) цели обычно относятся к тем задачам, которые следует решить в течение одного года. Эти цели хорошо воспринимаются членами организации в том случае, если они реально достижимы, подкреплены соответствующей мотивацией.
- 2. Среднесрочные цели охватывают период протяженностью от одного до трех лет. Цели, реализация которых рассчитана на такие сроки, требуют проведения тщательного анализа условий деятельности (в первую очередь рыночной среды), существующих ресурсов организации и возможностей их привлечения. Разработка и достижение среднесрочных целей особенно важны для торговых организаций.
- 3. Долгосрочные цели обычно относятся к периоду планирования деятельности организации свыше трех лет. Работа на перспективу актуальна далеко не для всех организаций. Так, организации, осуществляющие торговые операции, не могут быть полностью ориентированы на долгосрочные цели из-за высокой изменчивости рыночного окружения. Тем не менее многие из них ставят долгосрочные цели, но, как правило, детально их не разрабатывают, а рассматривают лишь как ориентиры, как отдаленную вежу, вопрос далекого будущего. Эти цели могут иметь мотивирующее значение, поскольку их достижение рассматривается как выдающееся достижение организации, как важный этап ее деятельности. Однако в ряде областей деятельности долгосрочные цели имеют решающее значение, являются главными ориентирами, например в научных разработках [1].

По степени важности для организации цели подразделяются на:

- 1. стратегические, устанавливаемые на длительный период; важным моментом разработки стратегических целей является ориентация на потребности клиентов, которая нередко предопределяет успех организации в острой конкурентной борьбе;
- 2. тактические, являющиеся логическим развертыванием стратегических целей и устанавливаемые на

более короткие периоды (от одного до 3—5 лет для условий стабильного развития); они характеризуются конкретизацией плановых заданий, которые чаще всего получают количественное измерение;

3. оперативные, представляющие собой детализацию стратегических и тактических целей до уровня задач, которые должны решать конкретные исполнители в своей повседневной работе в пределах года, полугодия, квартала, месяца, рабочего дня.

Группировка целей по содержанию построена на многообразии интересов организации. Так, в коммерческих организациях преобладают экономические интересы, т.е. стремление получить прибыль, обеспечить дивиденды акционерам и оплату труда работающим и т.п. В соответствии с этим формируется состав экономических целей организации, в котором ключевая роль отводится финансовым показателям. Наряду с этим любая организация ставит цели, отражающие социальные интересы людей (подготовка и обучение персонала, повышение квалификации и продвижение, взаимоотношения в коллективе, условия и содержание труда и т.д.), планируемые организационные изменения (в структуре самой организации и ее системы управления), преобразования в области научных исследований и технологий и т.п. [2].

По значимости цели подразделяются на:

1. особо приоритетные, с достижением которых связано получение главного результата развития организации;
2. приоритетные, необходимые для успеха и требующие внимания руководства;
3. остальные, также важные, но несрочные цели, нуждающиеся в постоянном контроле.

Группировка целей по критерию повторяемости имеет значение для разработки способов их достижения. Для постоянных и периодически повторяющихся целей, как правило, в организации имеются методики, а также ресурсы и люди, способные их использовать.

В современных условиях каждая компания связана множеством коммуникаций с другими организациями, составляющими ее деловую среду и оказывающими на нее прямое или косвенное воздействие. По этому критерию все цели подразделяются на внутренние цели самой организации и на цели, связанные с ее деловым окружением — поставщиками, инвесторами, торговыми организациями, банками, страховыми компаниями и пр.

Группировка целей по критерию структуры организации позволяет наряду с целями для организации в целом выделить и сформулировать цели входящих в ее состав структурных подразделений. Специфика разработки целей на этом уровне состоит, с одной стороны, в необходимости согласования со стратегическими целями организации в целом, с другой — в учете реальных возможностей распределения заданий между структурными единицами следующего, низового уровня. Функциональный подход к управлению организациями требует установления целей работы всех функциональных подсистем — маркетинга, производства, персонала, финансов и т.д. [1]

Список литературы

1. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации: учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 388 с.
2. Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.А. Иванова, А. М. Сергеев. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 305 с.
3. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией: учебное пособие для среднего профессионального образования / М. А. Коргова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 197 с.

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/kontrolnaya-rabota/325741>