

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/32575>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Теория организации

Содержание

Введение 3

Глава 1. Основы командной работы и её место в организационных изменениях 5

1.1. Понятие командных форм организации труда на предприятиях 5

1.2. Построение командной работы в целях организационных изменений 14

Глава 2. Характеристика функционирования ФКП «Курская биофабрика» 21

2.1. Общая характеристика ФКП «Курская биофабрика» 21

2.2. Организационные процессы ФКП «Курская биофабрика» 23

Глава 3. Организационные изменения в ФКП «Курская биофабрика» на основе создания целевой команды 30

3.1. Описание формирования команды для инновационного развития ФКП «Курская биофабрика» 30

3.2. Оценка эффекта для ФКП «Курская биофабрика» 36

Заключение 44

Список использованной литературы 45

Введение

Актуальность темы работы. В настоящее время вопрос формирования команды на предприятиях становится все более актуальным. Рабочий коллектив все чаще ставит в приоритет достижение собственных задач и удовлетворение своих потребностей, нежели цели организации. Эффективно сформированная команда напротив стремится справиться с поставленной задачей на благо предприятия. Поэтому важно формировать эффективную команду, учитывать достоинства и недостатки при создании и использовании командной работы.

Целью любого предприятия является - достижение экономического эффекта, то есть получение прибыли. Но в современных условиях жесткой конкурентоспособности разные предприятия одной отрасли по-разному формулируют свои хозяйственные цели. Это зависит от многих аспектов как внутренней, так и внешней экономической среды предприятия.

Поскольку основным критерием эффективности функционирования предприятия является достижение максимального конечного результата хозяйственной деятельности при оптимальном использовании имеющихся ресурсов и скрытых возможностей, то, соответственно, основное задание предприятия заключается, прежде всего, в рациональном распределении названных ресурсов с целью достижения наивысших показателей. Под достижением наивысших показателей деятельности следует понимать наилучшие результаты относительно конечных целей хозяйственной деятельности предприятия.

С переходом к рыночным отношениям и изменению «закрытого» предприятия на «открытое» состоялись изменения и в хозяйственных целях предприятия. «Открытое» предприятие, с одной стороны, получило самостоятельность в выборе своей стратегии деятельности, расширило круг своей деятельности, с другой стороны, предприятие должно приобретать гибкость реагирования на влияние внешней экономической среды и самостоятельно нести ответственность за свою хозяйственную деятельность и перспективу. Поэтому главной хозяйственной целью «открытого» предприятия является получение прибыли, которая может осуществиться при условиях: исследование рынка; формирование высокоэффективного потенциала предприятия; налаживание эффективных связей с партнерами; обеспечение конкурентоспособности предприятия; инвестирование; определение необходимого кадрового состава; использование инноваций и др.

Современный менеджмент разделяет цели предприятия на две группы: (оперативные (краткосрочные) и стратегические (долгосрочные)). В связи с этим и различают оперативное и стратегическое управление. Первое направлено на использование потенциала предприятия для достижения его текущей цели и принятия оперативных решений по недопущению кризисного состояния, второе - не только на

использование, но и на развитие потенциала с учетом будущих этапов среды. Но, чтобы правильно использовать потенциал предприятия, нужно правильно управлять этим потенциалом.

Команда - это небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность.

Цель исследования – характеристика роли командных форм организации труда для организационных изменений. Данной цели отвечают задачи работы:

1. Общая характеристика командных форм организации труда.
2. Анализ принципов работы в команде при организационных изменениях
3. Определение основных направлений организационных изменений на предприятии вследствие создания целевой команды.

Глава 1. Основы командной работы и её место в организационных изменениях

1.1. Понятие командных форм организации труда на предприятиях

В настоящее время формы организации коллективов на предприятиях, где в частности разрабатываются производственные проекты, могут изменяться в зависимости от размера, стратегии предприятия, специализации производства, типа организационной структуры управления, стадии жизненного цикла разрабатываемого проекта. Применение командной формы организации коллективов ориентировано на решение задач, связанных с достижением тактических и стратегических целей сельскохозяйственных предприятий и участием членов команд в реструктуризации производственных процессов. Причинами, предшествующими командной работе в выполнении производственных проектов, являются:

1. Высокая степень комплексности производственных проектов, которая не может быть охвачена одним человеком. Между членами команды проекта возникают положительные эффекты синергии, которые были бы невозможны в случае проводимой параллельно работы, осуществляемой отдельными лицами.
2. Высокая степень междисциплинарности производственных проектов, которую не смог бы преодолеть отдельно взятый человек или несколько человек, работающих параллельно. Постоянное сотрудничество и коммуникации в области разного рода дисциплин предоставляют членам команды проявлять себя лучше всех прочих альтернатив.
3. Новаторство в разработке производственных проектов приводит к тому, что члены команд используют интуитивно-творческие действия в проведении опытов, создании изобретений и других необходимых работ.
4. При осуществлении производственного проекта, члены команды которого находятся в разных подразделениях организации, увеличивается эффективность внутреннего маркетинга организации. При этом повышается степень одобрения осуществления производственного проекта как внутри организации, так и за ее пределами.
5. Творческий потенциал команды проекта позволяет лучше справляться с новаторским характером проекта, но и с различными новшествами другого рода.

Список использованной литературы

1. Балдин К.В., Воробьев С.И., Уткин В.Б. Управленческие решения. Учебник. - М.: Дашков и К, 2014 – 288 с.
2. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. М.: 2012. - 384 с.
3. Васильев Е.П., Орешков В.И. Современные аналитические платформы для задач АПК // Вестник Рязанского гос. агротехнологического университета имени П.А. Костычева. Рязань: РГАТУ. - 2011. - № 1. - С. 68-75.
4. Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. - М.: Дело, 2014. - 293с..
5. Лопатин В.А. Сервисный подход к управлению бизнес-процессами // Управление в кредитной организации. - 2015. - № 5.- С. 54-56
6. Мазуренко Г.Е., Огородников П.И. Роль самомотивации при создании организационного климата управленческой команды организации // Известия Оренбургского ГАУ. 2014, №3(47).

7. Майоров А.А. Инновационный менеджмент в решении проблем АПК, направленный на модернизацию и развитие отрасли // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2015. № 2. С. 35-42.
8. Македошин А.А., Молодькова Э.Б., Перешивкин С.А., Попазова О.А. Организация труда персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2011. - 188 с.
9. Орешков В.И. Интеллектуальный анализ данных как важнейший инструмент формирования интеллектуального капитала организаций // Креативная экономика. - 2011. - №12. - С. 84-89.
10. Орешков В.И. Интеллектуальный анализ данных как современный инструмент поддержки управленческих решений // Вестник Рязанского гос. агротехнологического университета имени П.А. Костычева. - Рязань: РГАТУ, 2011. - №4. - С. 55-59.
11. Романова М.В. Управление проектами: учеб. пособие / М.В. Романова. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.: ил. - (Высшее образование).
12. Ряховская А.Н. Устойчивое функционирование и развитие предприятий: основные механизмы, принципы, критерии оценки // Эффективное антикризисное управление. - 2014. - №4. - С. 58-66.
13. Смирнов Э.Л. Разработка управленческих решений. Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 279 с.
14. Спешилова Н.В., Косилов В.И., Андриенко ДА. Производственный потенциал молочного скотоводства на Южном Урале // Вестник мясного скотоводства. 2014. Т. 3. № 86. С. 69-75.
15. Терпугова П. Инновационный подход к контролю качества кормов / П. Терпугова // Комбикорма. 2014, № 9.- С.14-16

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/32575>