

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/366924>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент в организации

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ, ЭТАПЫ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

1.1 Понятие и сущность организационных изменений

1.2 Типы и методы организационных изменений

1.3 Стадии формирования программы организационных изменений

Этапы её реализации

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО ГРУППА КОМПАНИЙ «АНГЕЛ»

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика АО Группа Компаний «Ангел»

2.2 Анализ финансовой, хозяйственной деятельности предприятия АО Группа Компаний «Ангел»

2.3 SWOT анализ, PEST анализ на основании данных предприятия АО Группа Компаний «Ангел»

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРИМЕНЕНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГРАММ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию формирование программы изменений организации АО Группа Компаний «Ангел»

3.2 Оценка экономической эффективности мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования формирования программы организационных изменений заключается в том, что современный рынок требует от компаний быстрого реагирования на изменения внешней среды и постоянного совершенствования внутренних процессов. Организационные изменения позволяют компаниям адаптироваться к новым условиям, повышать эффективность работы и улучшать качество продукции или услуг.

Однако проведение организационных изменений может быть сложным и рискованным процессом, который требует комплексного подхода и определенных знаний. Формирование программы организационных изменений позволяет структурировать процесс изменений, определить цели и задачи, выбрать наиболее эффективные методы и инструменты для их реализации.

Этапы реализации программы организационных изменений включают в себя анализ текущего состояния компании, определение целей и задач изменений, разработку плана действий, внедрение изменений, контроль и оценку результатов. Каждый из этих этапов требует определенных знаний и навыков, а также взаимодействия с различными участниками компании.

Исследование формирования программы организационных изменений является актуальным, так как позволяет компаниям повысить эффективность своей работы и адаптироваться к изменяющейся внешней среде. Кроме того, это исследование может быть полезным для специалистов по управлению, которые занимаются организационными изменениями в компаниях.

Объектом исследования является процесс формирования программы организационных изменений в компании.

Предметом исследования является разработка этапов реализации программы организационных изменений и выбор наиболее эффективных методов и инструментов для их реализации.

Целью исследования является повышение эффективности организационных изменений в компании через разработку программы изменений.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие и сущность организационных изменений;
2. Освоить типы и методы организационных изменений;

3. Изучить стадии формирования программы организационных изменений;
4. Дать краткую организационно-экономическую характеристику АО Группа Компаний «Ангел»;
5. Проанализировать финансовую, хозяйственную деятельность предприятия АО Группа Компаний «Ангел»;
6. Разработать мероприятия по совершенствованию формирования программы изменений организации АО Группа Компаний «Ангел».
7. Оценить экономическую эффективность мероприятий.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты могут быть использованы специалистами по управлению для разработки программ организационных изменений в компаниях, что позволит повысить эффективность работы компаний и адаптироваться к изменяющейся внешней среде.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ, ЭТАПЫ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

1.1 Понятие и сущность организационных изменений

Организации не могут обойтись без изменений, которые являются неотъемлемой частью современной жизни. В зарубежных корпорациях изменения проводятся параллельно с проектами по управлению ими и работой с сопротивлением персонала.

Организации нуждаются в изменениях, чтобы сохранять конкурентоспособность и привлекать талантливых сотрудников. Успешные изменения зависят от способа их преподнесения, реализации и управления внутри организации.

Нет единого восприятия организационных изменений как в России, так и за рубежом. Существует множество точек зрения на это явление, некоторые считают его неизбежным, другие - способом выживания или образом жизни организации. В теории менеджмента до сих пор нет единого понимания о сути терминов «изменение», «адаптация», «преобразование», «развитие», «реформирование», «трансформация» и «реинжиниринг». Спорят, следует ли объединять эти понятия в одно общее или разделять по принципиальным различиям.

Организационные изменения могут быть как плановыми, так и неожиданными. Плановые изменения обычно связаны с стратегическими целями компании и проводятся поэтапно с учетом всех возможных последствий. Неожиданные изменения могут произойти в результате внешних факторов, таких как экономические кризисы, политические изменения или технологические прорывы.

Одним из ключевых аспектов успешных организационных изменений является поддержка руководства. Руководители должны быть готовы к изменениям и уметь объяснить их необходимость своим сотрудникам. Руководство должно создать условия для эффективной реализации изменений, например, выделить достаточные ресурсы и обеспечить необходимую поддержку.

Важным фактором успешных организационных изменений является также участие сотрудников. Сотрудники должны быть вовлечены в процесс изменений и иметь возможность высказать свое мнение и предложить свои идеи. Это поможет создать чувство собственности и ответственности за результаты изменений.

Антипов Д.С. представил сравнительный анализ основных подходов организационных изменений, разделив ряд авторских определений слова «изменение» на те, под которыми понимается содержание, и те, под которыми понимается процесс, а так же на те, которые включают в себя обе эти характеристики одновременно. По его мнению, организационные изменения имеют две составляющие – содержание, то есть, то, что изменилось и процесс, то есть, то, как менялось

Также под организационными изменениями понимают смену характеристик, а именно форму, содержание, качества какого-либо организационного элемента или организации в целом за определенный период.

Специалист по организационному развитию Беляева Светлана утверждала, что «не всякое изменение является развитием, но всякое развитие является изменением». Он также считает, что любое развитие организации должно сопровождаться изменением всех составляющих элементов, а сам процесс развития начинается с момента создания организации и продолжается весь период ее деятельности. Изменения, сопровождающие данное развитие, должны быть реальными действиями, которые направлены на изменение качественного состояния .

В.Н. Бурков выделил две категории организационных изменений: развитие и самосохранение. Сами организационные изменения он рассматривал, как переходное неустойчивое состояние системы от одного ее устойчивого состояния к другому устойчивому .

Организационные изменения развития - это изменения, которые включают в себя количественные, качественные и структурные изменения в производственной системе, ее элементах, связях между ними и формах проявления в пространстве и времени. Организационные изменения являются частью организационного развития и включают в себя различные виды изменений. В данном случае термины «организационные изменения» и «изменения» могут использоваться как синонимы .

1. Антипов, Д. С. Диагностика результативности организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях / Д.С. Антипов, Н.А. Логинова. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 136 с.
2. Афанасий Изменение патриаршского управления в русской Церкви на синодальное / Афанасий. - М.: Книга по Требованию, 2020. - 777 с.
3. Беляева, Светлана Организационно-экономические изменения инвестиционно-строительного комплекса на микроуровне: управление и анализ / Светлана Беляева. - М.: НИУ МГСУ, 2020. - 629 с.
4. Большаков, А.А. Интеллектуальные системы управления организационно-техническими системами: моногр. / А.А. Большаков. - М.: Горячая линия - Телеком, 2017. - 662 с.
5. Бурков, В. Н. Введение в теорию управления организационными системами. Учебник / В.Н. Бурков, Н.А. Коргин, Д.А. Нови. - М.: Либроком, 2021. - 264 с.
6. Бурков, В. Н. Введение в теорию управления организационными системами: моногр. / В.Н. Бурков, Н.А. Коргин, Д.А. Новиков. - М.: Либроком, 2017. - 264 с.
7. Бурков, В.Н. Введение в теорию управления организационными системами / В.Н. Бурков. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2017. - 730 с.
8. Галимова, Елена Яковлевна Методические Указания По Изучению Курса «Организационное Проектирование (Организационное Развитие Систем Управления)» / Галимова Елена Яковлевна. - Москва: Мир, 2020. - 849 с.
9. Геоэкологическое моделирование для целей управления природопользованием в условиях изменений природной среды и климата / П.М. Хомяков и др. - М.: Едиториал УРСС, 2019. - 400 с.
10. Информационная безопасность систем организационного управления. Теоретические основы. В 2 томах. Том 1. - М.: Наука, 2019. - 496 с.
11. Информационная безопасность систем организационного управления. Теоретические основы. В 2 томах. Том 2. - Москва: Огни, 2018. - 440 с.
12. Катернюк, А. В. Исследование систем управления. Введение в организационное проектирование: моногр. / А.В. Катернюк. - М.: Феникс, 2021. - 320 с.
13. Корпоративная культура и управление изменениями. - М.: Альпина Бизнес Букс (Юнайтед Пресс), 2019. - 668 с.
14. Кубарева, Е. Ю. Бюджетирование на проектно-ориентированном предприятии с матричной структурой управления. Организационно-методические основы: моногр. / Е.Ю. Кубарева. - М.: ДПК пресс, 2019. - 248 с.
15. Кузин, В. И. Организационно-правовые основы системы государственного и муниципального управления / В.И. Кузин, С.Э. Зуев. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2021. - 120 с.
16. Кузьмин, Евгений Неопределенность и определенность в управлении организационно-экономическими системами / Евгений Кузьмин. - М.: АВТОР, 2021. - 803 с.
17. Логинова, Н.А. Диагностика результативности организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях. Монография / Н.А. Логинова. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 171 с.
18. Новиков, Д.А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы / Д.А. Новиков. - Москва: Машиностроение, 2021. - 632 с.
19. Петухова, Светлана Валерьевна Менеджмент. Управление организационными системами. Учебное пособие. Гриф УМО вузов России / Петухова Светлана Валерьевна. - М.: Омега-Л, 2021. - 207 с.
20. Печиборщ, Н. И. Метод управления организационным развитием / Н.И. Печиборщ. - М.: Синергия, 2018. - 895 с.
21. Пригожин, А.И. Методы развития организаций. Организации: природа (цели, стадии развития, патологии). Профессия консультанта по управлению. Организационная диагностика. Методы выработки решений. Управленческое консультирование нововведений / А.И. Пригожин. - Москва: СИНТЕГ, 2017. - 462 с.
22. Радкявичюс, Дарюс Бог, квантовая физика, организационная структура и стиль управления / Дарюс Радкявичюс , Томас Станюлис. - М.: Companion Group, 2021. - 240 с.
23. Тысленко, А. Г. Менеджмент. Организационные структуры управления / А.Г. Тысленко. - М.: Альфа-пресс, 2019. - 320 с.
24. Уварова, С. С. Организационно-экономические изменения инвестиционно-строительного комплекса на

- микроуровне. Управление и анализ / С.С. Уварова, В.С. Канхва, С.В. Беляева. - М.: МГСУ, 2021. - 192 с.
25. Хайниш, С.В. Бенчмаркинг на предприятии как инструмент управления изменениями: моногр. / С.В. Хайниш. - Москва: Наука, 2017. - 459 с.
26. АО Группа Компаний "Ангел": бухгалтерская отчетность и финансовый анализ. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/7721242143_ao-gruppa-kompaniy-angel (дата обращения: 31.05.23)
27. Официальный сайт АО «Ангел». – Режим доступа: <https://www.angelgroup.ru/o-gruppe-kompaniy/> (дата обращения: 31.05.23)

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/366924>