

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/405512>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Гостиничное дело

Содержание

Введение 3

1. Теоретические аспекты изучения организационной структуры современных организаций 5

1.1. Понятие и сущность организационной структуры 5

1.2. Основные виды организационных структур 9

2. Анализ и совершенствование организационной структуры отеля «Ибис 3*» г. Краснодар 19

2.1. Общая характеристика организационной структуры организации 19

2.2. Пути улучшения организационной структуры отеля 26

Заключение 32

Библиографический список 33

Введение

Современные рыночные отношения предоставляют достаточные возможности для эффективного управления организацией, однако реальная кризисная ситуация в экономике, негативные политические тенденции в мире часто препятствуют реализации эффективной стратегии компаний в области повышения качества управления.

Актуальность данной темы заключается в том, что функции менеджмента как возможной области формирования управляющего действия компании позволяет осуществлять непрерывные взаимосвязанные между собой действия по разработке средств и методов воздействия на систему управления важнейшими процессами в компании и их реализации для решения конкретных проблем, существующих на предприятии. Организационная структура формируется в зависимости от целей деятельности предприятия и необходимых для этого подразделений. Именно подразделения осуществляют функции, которые составляют бизнес-процессы предприятия.

Объект работы – организационная структура.

Предметом работы выступает организационная структура гостинично-ресторанного комплекса и ее совершенствование.

Основной целью при написании данной работы является анализ и совершенствование организационной структуры гостинично-ресторанного комплекса.

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- ☐ провести исследование организационной структуры
- ☐ дать анализ и оценку развития организационной структуры гостинично-ресторанного комплекса
- ☐ выявить эффективные способы совершенствования управления.

Структура работы включает в себя введение, две главы и заключение.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты организационной структуры.

Во второй главе анализируется и совершенствуется организационная структура на примере гостинично-ресторанного комплекса.

Для написания работы были использованы источники в области менеджмента, ресурсы Интернет.

1. Теоретические аспекты изучения организационной структуры современных организаций

1.1. Понятие и сущность организационной структуры

Организационная структура выравнивает и связывает части организации, чтобы она могла достичь максимальной производительности. Выбранная структура влияет на успех организации в реализации ее стратегии и целей.

Организационная структура позволяет группам работать вместе в рамках их отдельных функций для

управления задачами [12, с.76]. Традиционные организационные структуры, как правило, более формализованы — сотрудники сгруппированы по функциям (таким как финансы или операции), региону или продуктовой линейке. Менее традиционные структуры более слабо сплетены и гибки, обладая способностью быстро реагировать на меняющиеся условия ведения бизнеса.

Организационные структуры эволюционировали с 1800-х годов. Во время промышленной революции отдельные люди были организованы для добавления деталей к производству продукта, движущегося по конвейеру. В 20 веке General Motors впервые применила революционный организационный дизайн, при котором каждое крупное подразделение производило свои собственные автомобили.

Сегодня организационные структуры быстро меняются — от виртуальных организаций к другим гибким структурам. Поскольку компании продолжают развиваться и расширять свое глобальное присутствие, будущие организации могут воплощать в себе подвижную, свободно формирующуюся организацию, собственность членов и предпринимательский подход среди всех членов.

Чтобы обеспечить долгосрочную жизнеспособность, организация должна скорректировать свою структуру в соответствии с новыми экономическими реалиями, не уменьшая основных возможностей и конкурентной дифференциации. Организационная реорганизация включает в себя устранение структурных пробелов, препятствующих эффективности организации [14, с.88].

Плохо продуманные реорганизации могут создать значительные проблемы, в том числе следующие: Структурные пробелы в ролях, рабочих процессах, подотчетности и важнейших информационных потоках могут возникать, когда компании устраняют управленческие звенья среднего звена, не сокращая работу, вынуждая сотрудников брать на себя дополнительные обязанности.

Проблемы со снижением потенциала и маневренности могут возникнуть, когда [3, с.72]:

- а) сотрудники низшего звена, которые приходят на смену после ликвидации среднего звена, плохо подготовлены для выполнения требуемых обязанностей
- б) когда руководители более высокого уровня должны брать на себя больше тактических обязанностей, сводя к минимуму ценность их лидерских навыков.

Дезорганизация и неправильное укомплектование персоналом могут повлиять на структуру затрат компании, денежный поток и способность поставлять товары или услуги. Гибкие организации могут быстро привлекать людей для удовлетворения меняющихся потребностей бизнеса. Однако при ограничении ресурсов сотрудники большинства организаций могут сосредоточиться только на своих непосредственных обязанностях, оставляя мало времени, энергии или желания работать за пределами своей текущей сферы деятельности. В конечном счете, снижение потенциала и задержка в реагировании влияют на способность организации оставаться конкурентоспособной.

Снижение вовлеченности персонала может привести к снижению удержания, снижению лояльности клиентов и ограничению эффективности организации и ценности для заинтересованных сторон.

Ключом к прибыльной деятельности является степень согласованности четырех бизнес-элементов [10, с.80]:

- Руководство. Лица, ответственные за разработку и внедрение стратегии и мониторинг результатов.
- Организация. Структура, процессы и операции, с помощью которых реализуется стратегия.
- Работы. Необходимые роли и обязанности.
- Люди. Опыт, навыки и компетенции, необходимые для реализации стратегии.

Понимание взаимозависимости этих бизнес-элементов и необходимости их быстрой и стратегической адаптации к изменениям имеет важное значение для успеха в высокопроизводительной организации.

Когда эти четыре элемента синхронизированы, более вероятна выдающаяся производительность. Обычно для этого требуется повторная калибровка следующего:

- Какая работа является критически важной, может быть сокращена или должна быть устранена.
- Существующие требования к ролям с одновременным определением необходимых новых или измененных ролей.
- Ключевые показатели и ответственность.
- Критически важные информационные потоки.
- Полномочия по принятию решений на уровне организации.

Организационную структуру создают пять элементов: структура работы, разделение на отделы, делегирование полномочий, сфера контроля и субординация. Эти элементы составляют организационную схему и создают саму организационную структуру.

"Разделение" относится к тому, как организация структурирует свои рабочие места для координации работы.

"Диапазон контроля" означает количество людей, которые отчитываются перед менеджером.

"Субординация" относится к линии полномочий.

Система, в которой описываются конкретные виды деятельности для выполнения стратегической миссии, известна как организационная структура. Правила, роли и обязательства - все это часть этих действий. Организационная структура также определяет поток информации между подразделениями внутри корпорации. Централизованная структура, например, делает выбор сверху вниз, в то время как децентрализованная структура распределяет полномочия по принятию решений по всей организации. Организационная структура описывает, как конкретные операции направлены на достижение целей компании.

Эффективные организационные структуры проясняют роль каждого сотрудника и то, как он взаимодействует с остальной частью системы.

Децентрализованные системы предоставляют практически каждому человеку высокий уровень личной свободы действий, в то время как централизованные структуры имеют определенную цепочку командования.

Прежде чем определить, какой стиль организации идеально подходит для их компании, высшие руководители должны рассмотреть несколько аспектов, включая цели компании, отрасль и культуру. Предприятия всех типов и размеров в значительной степени зависят от организационных структур. Они устанавливают иерархию внутри организации.

Роль каждого сотрудника и то, как он интегрируется в более крупную систему, определяются успешной организационной структурой. Проще говоря, организационная структура определяет, кто и что делает для того, чтобы компания выполняла свои цели.

Это структурирование обеспечивает визуальное представление о структуре компании и о том, как она может наилучшим образом достичь своих целей. Организационные факторы различаются, но они часто изображаются в виде пирамидальной диаграммы, где самые влиятельные люди находятся наверху, а наименее влиятельные - внизу.

Некоторым организациям может быть трудно функционировать без определенной структуры. Сотрудники, например, могут быть не уверены, перед кем они должны отчитываться. Это может привести к путанице в отношении того, кто за что отвечает в компании.

Таким образом, структура может помочь повысить эффективность и обеспечить ясность для всех на всех уровнях. Это означает, что каждый отдел может быть более продуктивным, поскольку он будет уделять больше внимания энергии и времени.

1.2. Основные виды организационных структур

Организационные структуры эволюционировали от жестких, вертикально интегрированных, иерархических, автократических структур к относительно свободным от границ, наделенным полномочиями сетевым организациям, призванным быстро реагировать на потребности клиентов с помощью индивидуальных продуктов и услуг.

Сегодня организации обычно структурированы вертикально, по вертикали и горизонтали или с открытыми границами. Конкретными типами структур в рамках каждой из этих категорий являются следующие:

- Вертикальный — функциональный и дивизиональный.
- Вертикальная и горизонтальная—матрица.
- Без границ (также называемый "открытой границей") - модульный, виртуальный и сотовый.

Рис.1 – Типы оргструктур

Существует централизованная или децентрализованная организационная структура. Организации традиционно были организованы с централизованным руководством и четко определенной цепочкой командования. Вооруженные силы известны своей высокоцентрализованной структурой, которая включает в себя длинную и детализированную иерархию лидеров и подчиненных. В централизованной организационной системе каждая функция имеет чрезвычайно четкие обязанности, при этом младшие сотрудники полагаются на руководство своих начальников. Как и в случае со многими технологическими предприятиями, наблюдается рост числа децентрализованных организаций. В результате предприятия могут оставаться быстрыми, гибкими и адаптивными, и практически каждый сотрудник обладает высоким уровнем личной свободы действий.

Библиографический список

1. Бариленко В. И. и др. Основы бизнес — анализа: учебное пособие. / под ред. В. И. Бариленко. — М.: КНОРУС, 2018.
2. Волгин А.П. Модин А.А. Матиркина В.П. Управление в условиях рыночной экономики. - М.: Дело, 2019.
3. Гвишиани Д.М. Социология бизнеса. - М.: Финансы и статистика, 2018.
4. Герман Шрёдер. Руководить сообразно ситуации. — М.: Интерэкспорт, 2021.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.
6. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Менеджмент: Пер.с англ. - М.: «И.Д. Вильямс», 2019.
7. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ.: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2019.
8. Елиферов В.Г. Бизнес – процессы: регламентация и управление. - М.: Дашков и К, 2020.
9. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений. - К.: МАУП, 2018.
10. Магданов П.В. Система управления организацией: понятие и определение// ВЕСТНИК ОГУ. - 2019. - №8(144).
11. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. - М.: ИНФРА-М, 2019.
12. Менеджмент организации: Учебное пособие / под ред. А.В. Тебекина, Б.С. Касаева. - М.: Кнорус, 2018.
13. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. - М.: Дело, 2022.
14. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019.
15. Орлов А.И. Теория принятия решений. - М.: Экзамен, 2018.
16. Поршнева А.Г., Румянцева З.П. Управление организацией/ А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой. - М.: ИНФРА-М, 2019.
17. Репин В.В. , Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. - М.: Юнити-Дана, 2019.
18. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018.
19. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. - М.: Инфра-М, 2018.
20. Материалы «Ибис 3*» г.Краснодар

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/405512>