

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/50436>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Теория организации

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НАУКА 6

1.1. История и основные концепции теории организации 6

1.2. Связь теории организации с другими науками 16

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ПАО АВТОВАЗ (РЫНОК И ПРЕДПРИЯТИЯ) 22

2.1 Краткая характеристика предприятия ПАО «АВТОВАЗ» 22

2.2. Основные результаты Финансово-хозяйственной деятельности за 2016-2017 24

ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ 29

3.1. Новые концепции Теории организации 29

3.2. Внедрение информационных технологий в ПАО «АВТОВАЗ» 35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 40

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что развитие отечественной экономики и усиление рыночной конкуренции ведут к повышению роли стратегического управления деятельностью организаций, рыночных исследований и формирования единых моделей принятия решений. Растущие общественные потребности с одной точки зрения и кризисные явления в мировой экономике с иной ведут к уменьшению возможностей организаций, связанных с выходом на новые рынки и планомерным наращиванием объемов. Любое дело, прежде чем им управлять, необходимо организовать. А с учетом того, что производство всегда циклично и постоянно возобновляется, возникает необходимость на каждом цикле возобновлять и его организацию. Поэтому организация наряду с управлением составляет основу менеджмента как определенного вида профессиональной деятельности.

Теория организации изучает принципы, законы и закономерности для создания, функционирования, реорганизации и ликвидации организации.

Существуют различные трактовки термина организация. В одних случаях это обозначение свойств, понимаемого как деятельность по упорядочению всех элементов определенного объекта в пространстве и времени. Такое определение ближе к понятию «организовывать». В множестве других случаев организация рассматривается как объект, обладающей внутренней структурой, представляющий собой комплекс взаимосвязанных элементов. Для неё характерны целенаправленность функционирования и развитие. То есть организацию можно рассматривать и как процесс, и как явление.

Термин «организация» происходит от латинского *organizo* сообща, стройный вид, устраиваю. Как процесс организация — это совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого. Как явление организация это объединение элементов для реализации программы или цели, действующей на основании определенных правил и процедур. Организация как объект это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование, имеющее определённые границы и действующее на постоянной основе во имя достижения общей цели. То есть это люди и их группы.

В состав элементов организации входят объекты двоякой природы. С одной стороны, это элементы, определяющие производственно-техническую структуру организации (орудия труда, технологии), с другой стороны это факторы, определяющие социально-экономическую структуру (это личности с их интересами, социальные совокупности, распределение полномочий и т.д.).

Такой сложный организм как организация не может быть понят только с позиции её формальной структуры и разложения на отдельные части. Наряду со структурным подходом ключевое значение имеет поведенческий угол зрения, ставящий в центр исследования человека и систему отношений между людьми. Люди объединяются в организации по причине их физической и биологической ограниченности и целей,

достижение которых требует коллективных усилий. Поэтому теория организации призвана ответить на вопросы: «Как создаются и функционируют организации?», «Почему они видоизменяются?», «Почему люди ведут себя так или иначе?» и на многие другие.

Овладение знаниями об этих явлениях позволяет обоснованно подходить к формированию организаций, регулировать протекающие в них процессы в интересах поставленной цели. Поняв сущность организаций и закономерности их развития можно ими управлять и использовать их во благо человека.

ГЛАВА 1.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НАУКА

1.1. История и основные концепции теории организации

Социальная теория, объясняющая поведение и функционирование организаций, в особенности крупных и сложных. Ее представители, как правило, оперируют понятиями макроуровня, такими как организационная структура, организационный проект или организационная культура, и в качестве единицы анализа рассматривают организацию, в отличие от микроуровня, где единицей анализа выступает поведение отдельного индивида в организации.

В развитие данной отрасли знания внесли вклад ученые, занимающиеся исследованием бизнес-администрирования, государственного и муниципального управления, а также политики, социологи, психологи, и представители многих других дисциплин. Основы теории организации были заложены в конце XIX - начале XX вв. немецким социологом Максом Вебером. Его работы были мало известны среди американских ученых до середины XX столетия. Особый интерес с точки зрения теории организации представляет модель бюрократии М. Вебера. В ней присутствует некий стандарт («идеальный тип»), с которым сравниваются существующие организации. Он обладает характеристиками, которые в нашем сознании ассоциируются с качествами, присущими большим организациям, а именно: высокий уровень специализации; четко установленная иерархия полномочий с ясно очерченными границами ответственности; отбор и расстановка кадров, основанные на заслугах перед организацией; управление, базирующееся на правилах, которые позволяют достигать цели наиболее эффективным способом. Вебер полагал, что бюрократия-наиболее рациональный тип организации.

Другими представителями теории организации в начале XX в. были Фредерик В. Тейлор и Мэри Паркер Фоллет. Ф. Тейлор, которого считают родоначальником науки управления, внес значительный вклад в научную организацию труда на предприятии. При этом он пытался применить одинаковый подход к анализу процесса управления людьми и процесса управления вещами и, исходя, из этого найти «единственный наилучший способ» организации производства.

В то же время нельзя сказать, что Ф. Тейлор оставил без внимания социальные аспекты управления. С точки зрения Ф. Тейлора, менеджер должен стать не только техническим специалистом, но и социальным инженером: знать личные качества подчиненных, разрешать конфликты, сохранять позицию лидера. Он считал, что задача менеджеров состоит в том, чтобы сделать организацию более эффективной посредством приложения научных принципов ко всем процессам деятельности в организации.

В отличие от модели управления Тейлора, в известной степени механистической, подход Мэри Паркер Фоллет предполагает изучение психологических аспектов функционирования организации. Она подчеркивала важность учета потребностей и интересов индивида и необходимость поддержки сотрудничества между людьми. М. Фоллет указывала, что личные потребности побуждают человека к труду. При этом она исходила из того, что основу организации составляют взаимосвязи индивидов и что деловая организация - это часть большой и целостной человеческой организации, которая называется обществом.

С ее точки зрения, организационные проблемы на уровне правительства или частного предприятия возникают из-за неспособности строить и поддерживать динамические и гармоничные человеческие отношения. Для того, чтобы изменять поведение людей на рабочем месте, менеджеры должны влиять на сложившиеся у них установки и привычки.

Хотя гуманистическая концепция управления М. Фоллет контрастирует с идеями Ф. Тейлора, вместе с тем некоторые их взгляды совпадают. В частности, она признавала наличие формальной организации и формальных процедур управления.

В целом М. Фоллет пришла к выводу, что:

- 1) все проблемы, всякий раз, когда они возникают, в основном являются проблемами человеческих отношений;
- 2) несмотря на то, что каждый человек уникален, существуют общие аспекты индивидуальных реакций на аналогичные ситуации, позволяющие разрабатывать принципы администрирования;

3) эти принципы следует применять там, где требуется устанавливать и добиваться достижения общих целей.

В первой половине XX в. идеи Ф. Тейлора были более популярны среди специалистов, чем идеи М. Фоллет. Однако ряд экспериментов, проведенных в Хоторне на заводе «Вестерн Электрик», поставил под сомнение основные положения концепции Ф. Тейлора. Исследователи обнаружили, что наряду с формальной существует неформальная структура, которая оказывает значительное влияние на деятельность организации. Было установлено, что «пределы человеческого сотрудничества определяются скорее неформальной, нежели формальной организацией».

Дальнейший вклад в развитие теории организации принадлежит Честеру Барнарду. В работе «Функции исполнительной власти» он определил формальную организацию как «систему сознательно координируемых действий или сил двух, или более индивидов». Ч. Барнард считал, что потребности и желания индивидов, независимо от того, рациональны они или нет, должны быть удовлетворены в той мере, в какой это побуждает работников действовать в интересах организации. В этой связи для эффективного осуществления власти необходимо, чтобы приказы находились в пределах «зоны индифферентности» индивида. В противном случае он откажется их выполнять. По Ч. Барнарду, «если индивид находит, что его деятельность удовлетворяет его запросам и стремлениям, он продолжает участвовать в общем деле; в противном случае он не делает этого».

Значительный вклад в развитие теории организации внес также Герберт Саймон, один из ведущих специалистов в области государственного управления. Он разработал концепцию рационального поведения в организационных группах. В работах «Административное поведение» (1957) и «Модель человека» (1958), написанных совместно с Джеймсом Марчем, Г. Саймон предложил подход к организации, базирующийся на изучении объективных фактов организационной жизни и в том числе ценностей. Он считал, что, хотя люди приносят в организации ограниченную рациональность, все же они, как правило, стараются вести себя в соответствии со своей оценкой того, что рационально, а что нет. Например, если члены организации чувствуют, что труд их достаточно хорошо вознаграждается, они будут содействовать работе организации. Ключевыми вопросами в создании эффективного управления, по мнению Г. Саймона, являются следующие:

1) как привлечь людей в организацию;

2) как побудить их к содействию.

1. Abakumov E.M., Kazanbekov S.B. Approaches to enhancing efficiency of production management on shop floor level // ICEIS 2015 - 17th International Conference on Enterprise Information Systems, Proceedings 17. 2015. С. 559-564.
2. Goswami B. Management factors related with fish production in scientific culture. – Scholars' press, 2012.
3. Lee J. Krajewski, Larry P. Ritzman, Manoj K. Malhotra Operations Management: Processes and Supply Chains. - Prentice Hall, 2015.
4. Palano D. Management of a high mix production system with interdependent demands. - LAP Lambert Academic Publishing, 2012.
5. Rawal N. Effect of Nutrient Management on Soil Properties and Onion Production. - LAP Lambert Academic Publishing, 2014. 144 p.
6. Андреев С.Б. Системный подход к управлению многономенклатурным производством на основе анализа использованных ресурсов предприятия // Научно-технический вестник Поволжья. 2015. № 6. С. 64-67.
7. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 512 с.
8. Батьковский А.М., Батьковский М.А. Оценка доли предприятия в ресурсном потенциале отрасли оборонно-промышленного комплекса // В сборнике: современный взгляд на будущее науки. 2016. С. 53-55.
9. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26054945> (дата обращения 20.04.2017)
10. Бурова О.Н., Жилкина А.Н. Интегральный показатель финансового состояния малых организаций в системе ключевых показателей эффективности. // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 1. С. 131-133.
11. Вараксина Н.М., Кован С.Е., Вараксина В.А. Финансовое состояние малых российских предприятий и возможности их финансового оздоровления. // Налоговый вестник, 2013. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nalvest.com/>. (дата обращения 20.04.2017)
12. Ендовицкий Д.А., Бабичева Н.Э. Методологические основы экономического анализа развития организации // Экономический анализ: теория и практика. 2015. №14. С. 2.
13. Жилкина А.Н., Траченко М.Б. Управление финансами через бюджетирование и финансовый анализ // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 21. С. 131-133.

14. Информационные системы и технологии управления: учебник для вузов по направлениям «Менеджмент» и «Экономика» / Г. А. Титоренко [и др.]; под ред. Г. А. Титоренко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 591 с.
15. Ковалев А.И., Привалов В.П. Безубыточность, кредитоспособность, банкротство // Бизнес, прибыль, право. - 2013. - № 1. - <http://www.prosmi.ru/catalog>. (дата обращения 20.04.2017)
16. Коноков Д., Рожков К. Как выйти из кризиса крупным организациям. // Проблемы теории и практики управления, №4, 2009. с. 51
17. Косовский А.А. О системе показателей рентабельности как объекте финансового менеджмента коммерческих предприятий // Финансы и кредит. - 2013. - №5. <http://www.fin-izdat.ru/> (дата обращения 20.04.2017)
18. Макаров А. Е., Мизиковский Е. Н. Оценка баланса и несостоятельности предприятия.// Финансы и кредит. 2011. №3. URL: <http://www.fin-izdat.ru/>. (дата обращения 20.04.2017)
19. Мелехин В.Б., Гамзатов А.Я. Оценка и управление использованием мощности производственного потенциала предприятия // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-2 (63-2). С. 745-750.
20. Михайлова О.Д. Управление ресурсным потенциалом предприятия // Сборник статей международной научно-практической конференции: в 8 частях. 2016. С. 70-72. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27500120_80577218.pdf (дата обращения 20.04.2017)
21. Николаева М. А. Финансовый менеджмент. Теоретические основы. Учебник для ВУЗов. - М.: Норма, 2015.
22. Организация, планирование и управление предприятия /А.Д. Бренц, В.Е. Тищенко, В.Б. Ястремская и др.- М: Недра, 2015. - 456с.
23. Петров В.В., Ковалев и др. Как читать баланс. 3-е изд. М.: Финансы и статистика, 2016. - 256 с.
24. Ревуцкий Л. Д. Потенциал и стоимость предприятия. Москва, 2003.
25. Рубинштейн Е.И. Финансы ИП. Учебное пособие. Сургут: Изд-во СурГУ, 2015. - 160 с
26. Рясина Н. Индикаторы предбанкротного состояния: как предупредить банкротство // Консультант. 2013. N 9. С. 6 - 10.
27. Савчук В.П. Управление финансами предприятия / В.П.Савчук.- М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. - 480 с.
28. Седачев Ю. Экспресс-анализ финансового состояния предприятия // Финансы и кредит, № 8, 2012. URL: <http://www.fin-izdat.ru/>. (дата обращения 20.04.2017)
29. Стерлигова, А. Н. Операционный (производственный) менеджмент: учебное пособие для вузов по направлению «Менеджмент» / А.Н. Стерлигова, А. В. Фель. М.: ИНФРА-М, 2014. 186 с.
30. Стоянова Е.С. Финансовый менеджмент. Теория и практика / Е.С. Стоянова. М.: Перспектива, 2015. 656 с.
31. Сухарева Л.А., Кашеева А.С. Информационное обеспечение в ресурсном потенциале системы аудита // Современное общество и власть. 2016. № 3 (9). С. 335-344.
32. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27725286_34798562.pdf (дата обращения 20.04.2017)
33. Таран Д. А. Финансовый потенциал предприятия: сущность и особенности оценки. / Д. А. Таран, А. В. Ткачева. // Материалы XVIII научно-практической конференции студентов и преподавателей (19 апреля 2012 года, г. Макеевка): Том I. Экономические науки. / Ред. кол. В. И. Веретенников и др. — Макеевка: МЭГИ, 2012. 366 с.
34. Терещенко С. И. Ресурсный потенциал аграрных формирований региона: тенденции развития: монография. — Сумы: ВВП «Мечта-1», 2014. 202 с.
35. Управление производством и операциями: учебное пособие для магистрантов и специалистов по направлению «Менеджмент» / В.Л. Попов [и др.]; под ред. В. Л. Попова. - СПб.: Питер, 2014. 334 с.
36. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. - М.: Инфра-М, 2013. - 208 с.
37. Яровая И.В. Методологические аспекты формирования системы антикризисного управления // Вестник Российской таможенной академии. 2013. N 4. С. 98 - 103.

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/50436>