

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/57659>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретическая часть .5

Эволюционные преобразования в менеджменте с позиции неоклассической школы 5

2. Практическая часть. Задание 19

Заключение 24

Список используемой литературы 27

Введение

Опыт ведущих предприятий показывает, что ключ к успешной деятельности предприятия заключается именно в четкой организации системы управления предприятием.

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. Существующие теории управления предприятием подвержены постоянным изменениям. Они постоянно обогащаются, подчиняясь требованию более глубокого понимания управленческих взаимоотношений и процессов на предприятии.

Предметом работы выступает неоклассический подход к управлению организацией.

2

1. Теоретическая часть

Эволюционные преобразования в менеджменте с позиции неоклассической школы

Менеджмент в широком понимании представляет собой систему, которая объединяет различные принципы, методы, формы управления организацией, призванные увеличить общую эффективность и рентабельность деятельности всего предприятия. Таким образом, понятие менеджмента возникает в сфере управления хозяйственной деятельностью любого предприятия, производящего товары или услуги.

Развитие школ управления свидетельствует об эволюционном характере формирования управленческой мысли. Возникновение новой школы не предполагало полного отказа от положений предшествующей.

Изучение современного менеджмента показывает, что названные школы и их многочисленные модификации часто пересекаются. В реальном производственном менеджменте в рамках одной организации (фирмы, корпорации), как правило, сочетаются элементы различных школ.

В зарубежной теории менеджмента есть четыре основных школы, которые имели существенное значение для развития теории и практики управления предприятиями [5, с.113]:

школа научного управления;

административная (классическая) школа;

школа психологии (школа человеческих отношений и школа поведенческих наук);

школа количественная, или новая (школа науки управления).

Управление (или менеджмент) возникает тогда, когда надо организовать усилия совместно работающих людей. Поэтому менеджмент можно рассматривать как деятельность, которая связана с выполнением функций по эффективному приобретению, распределению и использованию человеческих усилий и материальных ресурсов для достижения некоторых целей.

3

Поскольку разделение труда имеет место во всех организациях (в особенности в сложных), то управление является неотъемлемым элементом организации, а практика управления так же стара, как сами

организации.

Современный тип организаций начал формироваться в массовом порядке в результате промышленной революции. Фабричный способ производства вызвал к жизни потребность в подготовке большого количества людей, которые должны были обеспечивать координацию действий многочисленных коммерческих организаций. Постоянно обостряющаяся рыночная конкуренция заставляла предпринимателей применять всевозможные улучшения. Возник мощный стимул к совершенствованию технологии, продукта, организации производства и т. п.

В конце XIX столетия очередной виток повышения конкурентоспособности впервые оказался связан с целенаправленным совершенствованием методов организации производственного процесса и организации деятельности компаний. Появилась современная наука управления, сформированная трудами Ф. У. Тейлора, А. Файоля, ряда других исследователей и практиков управления, их сподвижников и последователей.

Если проанализировать идеи основоположников основных теорий и концепций, которые формировались в рамках теории менеджмента до середины XX в., то можно заметить, что каждая из них была ответом на некоторые конкретные запросы практики бизнеса. По мере того как эти концепции находили практическое применение и приносили более или менее заметную пользу практикам, они становились популярными и обеспечивали конкурентные преимущества тем, кто соответствующие идеи успешно применял [4, с.65].

Авторы таких подходов и консультанты, которые способствовали их широкому внедрению в практику бизнеса, быстро получали свою «порцию» известности и славы. Однако даже самые революционные изменения в практике менеджмента теряли свою силу как источник конкурентных преимуществ после того, как превращались в общепринятую практику. Поэтому достаточно быстро работы авторов данных концепций превращались в исторические документы, а их ключевые положения — в главы стандартных учебников по разным разделам управленческой науки.

Рассмотрим более подробно содержание неоклассической школы управления, основанной на концепции человеческих отношений и поведенческих наук.

4

Школу психологии и человеческих отношений, в центре внимания которой находится человек, связывают с именами Элтона Мейо, Мери Паркер Фоллет, Дугласа Мак-Грегора, Абрахама Маслоу и др. Возникновение школы человеческих отношений стало реакцией на недостатки классического (научного) подхода в менеджменте.

Время ее зарождения и расцвета - 30-50-е гг. XX в. Здесь впервые возникла необходимость рассматривать каждую организацию не только как техническую, но и социальную систему, в центре которой находится человек, нормальное существование которого требует удовлетворения его потребностей.

Школа человеческих отношений сделала упор на персонал компании. Со второй половины 1930-х гг. стали также формироваться поведенческие концепции системы управления, в которых главным являются интересы, потребности и ожидания работников и менеджеров компании, цели и ценности компании [8, с.76].

В основе неоклассического подхода к управлению лежит концепция теории человеческих взаимоотношений (Э. Мэйо, Ч. Барнард). Эта модель управления рассматривает организацию как социальную систему, сложившуюся по принципу разделения труда.

Согласно этой модели трудовые ресурсы являются фактором успеха компании, поэтому руководство в процессе своего управления разрабатывает подробные системы их мотивация, коммуникации, участия в принятии управленческих решений. При этом особое внимание уделяется демократическому стилю управления и его влиянию на показатели производительности и удовлетворенности работников своим трудом. Предпочтение демократического стиля обеспечивает раскрытие способностей работников за счет их привлечения в процесс разработки управленческих решений.

На фоне сугубо прагматического развития управленческой науки в 20-40-х гг. XX в. появились авторы, которые попытались разработать некоторые обобщенные концепции, посвященные управлению в организациях. М.П.Фоллет была одной из таких. Эти изыскания не были нацелены на получение быстрых и непосредственных выгод, не содержали конкретных и однозначных рекомендаций и поэтому не были восприняты широкими кругами практических менеджеров как нечто полезное.

5

Задание

В составе промышленного предприятия (направление – «производство пищевых продуктов и товаров бытовой химии») с численностью сотрудников от 50 до 100 человек спроектируем организационную структуру «отдела кадров».

Компания разрабатывает сегодня стратегию отделения роста производства от воздействия на окружающую среду при одновременном повышении позитивного влияния на общество.

План устойчивого развития и улучшения качества жизни компании включает сотни целей и обязательств, которые можно разделить на три основных направления:

- помочь более чем миллиарду человек улучшить свое здоровье и благополучие;
- наполовину снизить влияние на окружающую среду при изготовлении и использовании наших продуктов;
- повысить качество жизни тысяч людей, имеющих отношение к нашей производственно-сбытовой цепи.

Масштабные цели компании требуют от нее такой структуры управления персоналом и корпоративной культуры, которые позволят предприятию занимать лидирующие позиции в быстро изменяющейся рыночной обстановке. Кроме того, компания сегодня нуждается в поиске и развитии лучших специалистов и лидеров в различных областях.

Сотрудники компании готовы представлять интересы брендов компании. Специалисты отдела персонала играют первостепенную роль в привлечении, развитии и сохранении нужных кадров. Они также помогают развивать основных лидеров компании, создавать культуру высокой результативности, которая отвечает ценностям и распространена по всей организации.

Кадровая служба предприятия - это совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с

6

занятыми в них должностными лицами (руководители, специалисты, исполнители), призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики.

Спроектируем структуру отдела кадров компании:

Функции отдела кадров на отечественных предприятиях сводились в основном к найму и увольнению рабочей силы, ведению делопроизводства.

Должностная структура работников кадровой службы выглядит следующим образом: руководители - 16,7%, инженеры - 13,7, инспекторы - 56,4, остальные 13,2% - технические работники.

Заключение

Процессы по управлению персоналом начинаются с момента начала поиска трудовых ресурсов на рынке труда, их подбора, до возможностей увольнения сотрудников в зависимости от повышенных требований к организации труда на предприятии.

Кадровая служба (КС) организации – структурное объединение, выполняющее обязанности по контролю над персоналом. Первоначальная задача КС – обеспечение оптимизации процесса труда.

Кадровая политика формируется руководством компании и реализуется кадровой службой в процессе выполнения ее сотрудниками своих функций. Принципы, методы, правила и нормы в области работы с персоналом должны быть определенным образом сформулированы, кадровая политика должна быть зафиксирована в локальных и иных нормативно-правовых актах компании, например правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре.

Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс РФ
 2. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016 г.)
 3. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
- 7

4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМАИНФРА-М, 2015. – 412 с.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2014. – 200 с.

6. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2014.

- 400 с.

7. Герчикова И.Н. Менеджмент организации. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 162 с.
8. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2016. – 64 с.
9. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2013. – 584 с.
10. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2013. - 65 с.
11. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
12. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
13. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
14. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
15. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
16. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда

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/57659>