**Содержание**

Введение

1. Задачи управления современной деловой организацией

2. Задачи управления деловой организацией (на примере ООО «Вкусняшка»)

Заключение

Литература

**Введение**

Организации окружают современного человека на протяжении всей его жизни, в организациях большинство людей проводит огромную часть своего времени. Современные деловые организации (предприятия) создают продукцию и услуги, потребляя которые человеческое общество живет и развивается; организации (государственные учреждения) определяют порядок жизни в обществе и контролируют его соблюдение; организации (общественные) являются средством выражения наших взглядов и интересов. В настоящее время деловая организация стала фактически универсальной формой общественной жизни.

Цель контрольной работы – изучение задач управления современной деловой организацией.

В работе поставлены следующие задачи:

1. дать понятие деловой организации и рассмотреть ее характерные черты;

2. рассмотреть основные функции и задачи деловых организаций;

3. рассмотреть задачи управления организации на примере ООО «Вкусняшка».

**1. Задачи управления современной деловой организацией**

Деловые организации (предприятия, учреждения и т.п.).

Цель - коммерческая деятельность - способ получения прибыли. Могут быть государственными, частными. Создаются отдельными предпринимателями, коллективами, социальными институтами: государством, местной властью, акционерными обществами и т.д.

Деловая организация обладает следующими общими признаками:

1. Определение ее характера кадрами и менеджером; объединение процессов, которые без этого взаимодействуют нецеленаправленно или неэффективно;

2. сохранение как предварительно запланированного порядка процесса, так и оперативного, зависящего от ситуации реагирования работника и менеджера. Незапланированные действия предполагают установление ответственности в менеджменте;

3. определенная, зависящая от процесса гибкость, что обеспечивает функционирование системы в изменяющихся условиях;

4. единство рабочих процессов и процессов управления, как результата разумного разделения труда.

Основными законами деловой организации выступают: упорядочение задач в соответствии с важнейшими точками процесса; приведение управленческих задач в соответствии с принципами компетентности и ответственности (согласование компетентности и ответственности, согласование "поля решения" и доступной информации, способность компетентных функциональных единиц принять к решению новые задачи); обязательное распределение ответственности (не за сферу, а за "процесс"); короткие пути управления; баланс стабильности и гибкости; способность к целеориентированной самоорганизации и активности; желательность стабильности циклически повторяемых действий.

Каждый член такой организации получает доход в виде заработной платы и других выплат. Внутреннее целевое регулирование деятельности в рамках организации осуществляется с помощью административно-управленческого аппарата.

Деловая организация осуществляет комплекс функций, связанных с выявлением (обнаружением) проблем, их распознаванием, ранжированием, сортировкой, исследованием, подготовкой решений, контролем за реализацией решений, анализ результатов решений.

Они образуют единый комплекс, поэтому их часто называют функциями управления проблемами организации.

К функциям социального управления следует отнести также функции правового регулирования, структурного регулирования, ценностного регулирования, управления инновациями, межорганизационного регулирования, а также классические функции менеджмента.

Правовое регулирование означает способность решать проблемы с помощью нормативно-правовых актов и предусматривает разработку и введение новых нормативно-правовых актов, корректировку старых. Кроме того, правовое регулирование предусматривает законодательное закрепление или запрещение естественно сложившихся порядков.

Структурное регулирование означает способность решать проблемы с помощью создания и введения новых или закрепления (или запрещения) существующих организационных структур, социальных институтов, специально созданных организаций и предусматривает разработку и внедрение новых организационных систем, изменение старых систем.

Ценностное регулирование заключается в целенаправленном изменении социальных ценностей, включая социальные нормы организации с целью решения социальных проблем. Ценностное регулирование предусматривает закрепление или запрещение тех или иных социальных (социокультурных) ценностей.

Управление инновациями заключается в разработке и внедрении собственных инноваций, или использовании «чужих» для решения социальных проблем. Управление инновациями предусматривает закрепление и запрещение тех или иных инноваций.

Межорганизационное регулирование означает способность решать общие проблемы путем объединения нескольких организаций на временной или постоянной основе.

Межорганизационное регулирование предполагает создание договоров, союзов, ассоциаций и других видов объединений.

Примерный состав функций управления деловой организацией приведен в табл. 1. Из таблицы видно, что с помощью управления в общем случае осуществляется два вида деятельности – основная (производственная) и деятельность, связанная с выживанием и развитием организации.

Таблица 1 - Функции управления деловой организацией

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Функции выживания и развития | | Функции управления | Функции управления |
| Функции управления проблемами | Функции развития | Основной деятельностью | Правоохранительной деятельностью |
| Предвидение выявление проблем  Анализ и исследование проблем  Целеполагание Подготовка решений  Контроль за реализацией решений  Анализ выполнения решений | Правовое регулирование  Структурное регулирование  Управление инновациями  Ценностное регулирование  Регулирование межорганизационных отношений | Планирование  Организовывание  Руководство  Координация  Контроль за исполнительской деятельностью | Прокурорский надзор  Контроль  Ревизия  Инспекция  Управление судопроизводство |

Основная (производственная) деятельность осуществляется в рамках действующих структур с помощью функций и методов традиционного менеджмента. Деятельность, связанная с выживанием и развитием организации требует управления проблемами организации и управления развитием, для чего необходимы разработка и принятие управленческих решений. Наконец, поскольку управление осуществляется путем законодательного закрепления принимаемых управленческих решений, то необходимы также функции управления правоохранительной деятельностью.

Таким образом, функции управления деловой организацией включают как функции традиционного менеджмента, так и функции подготовки и принятия управленческих решений, а также функции законодательного закрепления управленческих решений и контроля за их выполнением.

Как следует из таблицы, традиционные функции управления (функции управления исполнительской деятельностью) составляют менее половины всех функций управления, что во многом объясняет неудачные попытки управления обществом с помощью в основном функций классического менеджмента.

Многие из указанных функций (в частности, функции управления проблемами организации и функции развития) имеют скрытый (неявный, латентный) или полускрытый характер, что приводит к неадекватным представлениям.

В частности, популярное представление об организации как целенаправленной системе является следствием недостаточной осознанности нетрадиционных функций управления. В результате многие руководители не видят большой разницы между управлением обществом и большой фабрикой. А разница между тем огромна – как между человеком и машиной (роботом). Если машину (фабрику) конструировал сам человек, хорошо знающий как она функционирует и что можно от нее ожидать, то общество никто не конструировал и законы его развития нам пока почти не известны, поэтому, в отличие от фабрики, целеполагание к нему может быть применимо лишь, когда будут получены объективные знания о законах функционирования общества.

Итак, деловая организация, независимо от ее происхождения, обладает способностью выявлять и решать проблемы с помощью многообразных средств, которые она создает сама или использует в готовом виде. Эта уникальная способность требует уникального механизма, осуществляющего сложные управленческие и производственные функции.

В некоторых небольших естественных организациях (семьи, неформальные группы, эгалитарные общества), а также искусственных организациях, социальный механизм совпадает с самой организацией. Однако, в больших естественных и естественно-искусственных организациях такого совпадения не наблюдается и социальный механизм являются частью организации. Правда, не всегда легко бывает «увидеть» этот механизм, так как часто он имеет скрытый (латентный) характер.

Социальный механизм складывается из двух механизмов. Первый механизм, называемый механизмом управления, осуществляет традиционное (рутинное) управление. Этот механизм действует постоянно. Второй механизм, называемый механизмом развития, «включается» только тогда, когда обнаружится отклонение от цели. Он осуществляет решение проблем и при необходимости изменяет (совершенствует) механизм управления.

Этот специальный механизм, осуществляющий стратегическое управление, согласно И. Ансоффа должен состоять из трех групп:

- «штабной», в обязанности, которой входит выявление тенденций во внешней и внутренней среде, оценка масштабов их воздействия и развития, расчет времени, необходимого для ответа на них, и предупреждение принимающих решения руководителей о внезапно возникающих важных проблемах;

- группы общего руководства; она должна заниматься оценкой относительной важности проблем, составлением их перечня, разработкой методов их рассмотрения и распределения обязанностей, связанных с решением;

- целевых групп, которым поручается решение соответствующих проблем.

Социальные механизмы имеются во всех организациях как естественных, так и искусственных. Однако, это не исключает возможности совпадения социального механизма с самой организацией. Особенно это характерно для искусственных организаций.

В крупных современных фирмах роль механизма выживания и развития играют отделы маркетинга, играющие ведущую роль в организациях. Производственные и обеспечивающие производство службы играют роль исполнительных механизмов, перестраиваемых в зависимости от изменений рыночной конъюнктуры.

Многие искусственные организации проектируются без механизмов выживания и развития, что резко снижает их устойчивость и жизнеспособность. Они создаются как исполнительные механизмы, однако в процессе функционирования к ним явно или неявно «достраиваются» механизмы выживания и развития, что продлевает жизнь таким организациям на некоторое время в зависимости от случайных факторов.

Таким образом, социальный механизм выполняет главную функцию в организации: он выявляет и решает социальные проблемы с помощью рассмотренных выше функций социального управления, некоторые из которых (функции управления проблемами, структурного регулирования, ценностного регулирования), как известно, имеют скрытый (латентный, теневой) характер. Последнее означает, что такие функции имеют неинституциональный характер: они не являются общепризнанными и выполняются недостаточно осознанно, по ним не готовят специалистов, в отношении них не разработан соответствующий научный инструментарий.

Например, в организациях, как правило, отсутствуют специализированные подразделения, осуществляющие выявление проблем организации. Такие функции неявным образом берут на себя официальные руководители организаций.

Хотя указанные функции имеют скрытый характер, они все - же выполняются. Это означает, что в организациях существуют люди и (или) структуры, осуществляющие указанные функции неформально, часто не подозревающих об этом. При этом некоторые из этих людей и структур могут не входить в явную (формальную) часть социального механизма.

Современные деловые организации функционируют не изолированно. Они являются неотъемлемой частью общества в целом. Влияние внешних факторов на предприятие будет постоянно усиливаться и стимулировать необходимость укрепления и развития деловой организации как жизнеспособной системы.

Для эффективного управления деловой организацией необходимо, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам деятельности предприятия и была приспособлена к ним. Организационная структура создает некоторый каркас, который является основой для формирования отдельных административных функций. Организационную структуру можно сравнить со скелетом живого организма – с основой конструкции, которая связывает воедино функционирующие отдельные части тела. Структура выявляет и устанавливает взаимоотношения сотрудников внутри организации. То есть, структура организации устанавливает некоторый общий набор предварительных положений и предпосылок, определяющих, какие члены организации несут ответственность за те или иные виды решений.

Структура организации определяет также структуру подцелей, которая служит критерием выбора при подготовке решений в различных частях организации. Она устанавливает ответственность подразделений организации за тщательное исследование отдельных элементов внешнего окружения и за передачу к соответствующим точкам информации о событиях, требующих особого внимания.

**2.** **Задачи управления деловой организацией (на примере ООО «Вкусняшка»)**

деловой организация стратегический управление

Миссия современной деловой организации ООО "Вкусняшка" заключается в занятии лидирующих позиций на рынке кондитерских изделий путём производства изделий с учётом индивидуальных пожеланий клиентов на основе использования передовой техники, соответствующей экологическим стандартам.

Определение стратегических целей и задач организации.

Стратегические цели и задачи ООО "Вкусняшка" представлены в таблице 2.

Система ценностей организации включает следующие аспекты:

* новаторство, эксклюзивность, творческий подход;
* высокий уровень технологии и качества - продукция сертифицирована на соответствие требованиям мирового стандарта системы управления качеством ISO 9001: 2000;
* ориентация на клиента - во главу угла ставится удовлетворение его потребностей: "Клиент всегда прав! ";
* ориентация на своих сотрудников, которая предполагает не только высокие требования, но и внимание, заботу и содействие развитию персонала;
* демократический стиль руководства и управления;
* процессы принятия решений имеют коллективный характер;
* предпочтение личных контактов с высшим руководством, проведение общих собраний.

Таблица 2 - Стратегические цели и задачи ООО "Вкусняшка"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Область стратегического планирования | Стратегические цели организации | Задачи |
| Рыночные позиции | Занять лидирующие позиции на рынке кондитерских изделий в Севастополе | В течение 5 лет фиксировать определенный сегмент кондитерского рынка;  вытеснить основных конкурентов;  концентрировать усилия на выбранном рыночном сегменте для удержания позиций. |
| Инновации | Увеличить объёмы продаж и привлечь новых клиентов путём внедрения новых рецептур и технологий | Производить ежеквартальные отчисления на приобретение нового оборудования в размере 8% от прибыли;  ежегодно участвовать в международных форумах кондитеров и выставках кондитерских изделий, для сотрудничества и привлечения знаний зарубежных коллег.  оснастить современным, автоматизированным оборудованием и специальными кондитерскими устройствами;  производить ежегодную модернизацию имеющегося оборудования за счёт специального резерва, созданного на предприятии;  усовершенствовать существующие технологии изготовления за счёт проработки калькуляционных карт. |
| Производительность | Достичь высокой производительности путём грамотной минимизации издержек производства | Финансировать техническое оснащение и перевооружение ежемесячно в размере 10% от прибыли;  За счёт финансирования внедрить современную техническую и технологическую основу кондитерского производства, которая гарантирует равномерное распределение компонентов и достижение требуемого соотношения между ними и микродобавками в каждом единичном изделии, что позволит обеспечить выпуск продукции, сопоставимой по своим характеристикам с лучшими отечественными и зарубежными аналогами, а также к снижению затрат на единицу продукции.  Вести постоянный контроль за производственным процессом для быстрого выявления отклонений от норм и нарушений с последующим их устранением на ранних стадиях. |
| Рыночные позиции | Занять лидирующие позиции на рынке кондитерских изделий в Челябинской области | В течение 5 лет фиксировать определенный сегмент кондитерского рынка;  вытеснить основных конкурентов;  концентрировать усилия на выбранном рыночном сегменте для удержания позиций. |
| Инновации | Увеличить объёмы продаж и привлечь новых клиентов путём внедрения новых рецептур и технологий | Производить ежеквартальные отчисления на приобретение нового оборудования в размере 8% от прибыли;  ежегодно участвовать в международных форумах кондитеров и выставках кондитерских изделий, для сотрудничества и привлечения знаний зарубежных коллег.  оснастить современным, автоматизированным оборудованием и специальными кондитерскими устройствами;  производить ежегодную модернизацию имеющегося оборудования за счёт специального резерва, созданного на предприятии;  усовершенствовать существующие технологии изготовления за счёт проработки калькуляционных карт. |

**Заключение**

Организация - процесс создания, развития, совершенствования (эволюции) систем материального мира, способа их стабильного функционирования в течение относительно длительного периода времени.

Процесс создания организации любой материальной системы, осуществляемой в результате хаотического, не регулируемого движения и взаимодействия различных элементов, объектов, факторов, материальной среды будем называть процессом самоорганизации.

Необходимым и достаточным условием возникновения и функционирования современной деловой организации, в конкретной точке материальной среды, является изменение условий (параметров, характеристик) среды, внешней по отношению к рассматриваемой точке (системе).

Любой материальной системе соответствует предшествующая ей своя организация, своя индивидуальная цель организации, приводящая при реализации последней, к созданию индивидуальных качественных и количественных свойств конкретной системы.

Периоды организации, являясь главными этапами в жизни системы, не могут с полным основанием соответствовать такому понятию, как "система", ввиду отсутствия у нее в эти периоды стабильных характеристик и свойств.

Организация любой материальной системы всегда имеет цель, определяемую условиями внешней - для системы - материальной среды. Наличие цели является специфической особенностью, отличительной чертой организации материальных систем. Цель организации материальной системы может быть одновременно глобальной и индивидуальной, осознанной или не осознанной. Организация и цель в материальных системах понятия неразделимые - нет цели, нет и организации; отсутствует организация - нет и цели.

Цели деловой организации (глобальная и индивидуальная) материальных систем подчиняются закону их обязательного соответствия условиям окружающей среды.

Природа организации однородных материальных систем, ее взаимозависимые, взаимосвязанные цели дают возможность осуществлять их классификацию в качестве систем первого, второго, третьего и следующего, все возрастающего порядка.

Любая материальная система, цель ее организации испытывают на себе влияние множества материальных систем и сред их окружающих. Природу, состав, характер, радиус и степень этого влияния пока в полной мере определить не в состоянии.

## Литература

1. Алиев В.Г. Теория организации: Учебник для вузов / Изд.3-е, стереотипное. М.: Экономика, 2009. - 431 с.
2. Андреева Е.Л. Изменение подходов к понятию организация на современном этапе // Известия Уральского государственного университета. 2008. №29. С.30 - 37.
3. Атаманчук Г.В. Теория организации. Учебник. М.: РАГС, 2009. - 451 с.
4. Богданов А.А. Текстология. Всеобщая организационная наука: В 2 книгах. М.: Экономика, 2009. - 304 с. (кн.1), 351 с. (кн.2).
5. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник.2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарика, 2008. - 296 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Экономистъ, 2009. - 288 с.
7. Войтов A. T. История экономических учений. Краткий курс: Учебное пособие. М.: Дашков и К°, 2009. - 104 с.
8. Гурков И.Б. Стратегический менеджмент организаций - М.: Теис, 2008. - 239 с.