**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

* 1. Сведения об организации
  2. Виды деятельности
  3. Стратегия и миссия организации

1. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ
   1. Цели организации
   2. Организационная структура
2. УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ
   1. Формы власти и стили лидерства
   2. Формы власти и стили лидерства в ОАО «Стиль - Т»
   3. Управление конфликтами и стрессами
      1. Уровни конфликта в организации
      2. Методы управления конфликтами
      3. Управление стрессами
   4. Конфликты и стрессы в ОАО «Стиль - Т»
3. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
   1. Анализ эффективности управления

Заключение

Список литературы

Приложение

**ВВЕДЕНИЕ**

Высокоразвитое состояние мира сегодня объясняется успешным управлением. Управление осуществляется на каждой стадии деятельности современных организаций. Менеджмент как современная система управления предприятием, действующим в условиях рыночной экономики, предполагает создание условий, необходимых для его эффективного функционирования и развития. Речь идёт о такой организации управления, которая порождена объективной необходимостью и закономерностями рыночных отношений хозяйствования. Особенность современного менеджмента состоит в его направленности на обеспечение рациональной организации управления предприятием.

Анализ организации управления предприятием позволяет оценить гибкость, эффективность, надёжность управления, способность к постоянным воздействиям со стороны окружающей среды.

В современных условиях становится существенно важным информационное обеспечение для успешного функционирования аппарата управления.

В данной работе будет рассмотрена производственная и организационная структура предприятия ОАО «Стиль-Т», которое работает в сфере строительно-монтажных услуг.

Цель курсовой работы: выявить основные проблемы, которые связаны с организацией управления на предприятии и дать рекомендации.

### 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

### 1.1 Сведения об организации

Открытое акционерное общество ОАО «Стиль-Т» было основано и зарегистрировано 6 июня 1997 года в Нижегородской Городской регистрационной палате (свидетельство № 123456). Юридический адрес организации: пр. Ленина – 34. Банковские реквизиты: ИНН 5409165789/ КПП 5409100101, БИК 0453600, расчетный счет № 40708967800000012345 в Нижегородском филиале Сбербанка России.

Организация была зарегистрирована в качестве открытого акционерного общества. Уставной капитал организации в размере 1500000 рублей образован вкладами (долями) 100 участников (22 юридических и 78 физических лиц), каждый из которых владеет 10 обыкновенными акциями номинальной стоимостью 1500 рублей. Участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков только в пределах стоимости своих вкладов.

**1.2 Виды деятельности**

Как прописано в Уставе ОАО «Стиль-Т» основной целью деятельности общества является получение прибыли и наиболее полное удовлетворение общественных потребностей населения в жилье и бытовых услугах (строительно-монтажных).

Основной вид деятельности - оказание строительно-монтажных услуг по ремонту зданий и сооружений.

В последние два года организация ОАО «Стиль-Т» получила лицензию на право осуществления строительной деятельности (лицензия № 5678950). Таким образом, начиная с 2007года ОАО «Стиль-Т» занялось возведением зданий и сооружений, преимущественно для частных лиц (коттеджи и частные дома). В 2010 году организация запланировала строительство трех многоквартирных домов, что является новым инновационным направлением деятельности организации.

На сегодняшний день организация относится к числу средних предприятий строительного рынка.

Высшим органом управления в ОАО «Стиль-Т» является общее собрание акционеров. Для управления текущей деятельностью назначен генеральный директор. Общая численность работающих в организации 58 человек.

Финансовое положение ОАО «Стиль-Т» на сегодняшний день является устойчивым, о чем свидетельствует ряд финансовых показателей на сегодняшний день.

### 1.3 Стратегия и миссия организации

Стратегия предприятия направлена на модернизацию производственных мощностей, внедрение новых технологий с целью повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции.

Миссия – это видение того, что из себя должна представлять организация или за что она должна бороться. В миссии должны быть отражены интересы всех групп влияния или различных групп людей, связанных с деятельностью организации и вовлечённых в процессе её функционирования (собственники, менеджеры, сотрудники и рабочие, потребители, поставщики, банки, правительственные учреждения).

Миссия предприятия ОАО «Стиль-Т» состоит в производстве при ориентации на широкий круг потребителей как на внутреннем, так и на внешнем рынках; наиболее полное удовлетворение потребностей заказчиков с учетом интересов учредителей, клиентов и сотрудников предприятия; организация в Нижнем Новгороде дополнительных рабочих мест, создание одной из важных производственных единиц района для его более полного экономического и социального развития.

Миссия предприятия была разработана на основе интересов сотрудников, потребителей, собственников. Миссия ОАО «Стиль-Т» звучит так: «Мы стремимся быть лучшими не только в крае, но и в стране по обеспечению заказчиков и потребителей нашей строительной продукцией.

Миссию организации можно представить более детально:

1. ориентация деятельности организации на производство конкурентоспособной продукции, максимально удовлетворяющей потребности потребителей;
2. способность исполнять ожидания потребителей;
3. изготовление качественной строительной продукции, способной противостоять продукции конкурентов;
4. добиваться процветания организации и удовлетворения интересов менеджеров;
5. обеспечение занятости персонала, его удовлетворённость своей работой и оплатой;
6. укрепление положительного имиджа организации.

**2. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ**

**2.1 Цели организации**

Если миссия задаёт общие ориентиры, направления функционирования организации, выражающие смысл её существования, то конкретные конечные состояния, к которым стремится организация, фиксируются в виде её целей, т.е., говоря иначе, цели – это конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых является для неё желательным и на достижение которых направлена её деятельность [5, с.209].

Управление людьми всегда преследует определённые цели.

Обычно цель управления отражает желаемое состояние системы управления.

К целям управления обычно предъявляется ряд общих требований:

- они должны быть «нагруженными», но достижимыми;

- они не должны противоречить объективным законам развития природы и общества;

- должны быть согласованы по срокам, ресурсам и исполнителям;

- должны обеспечивать концентрацию сил и средств на наиболее перспективных направлениях развития;

- должны определяться однозначно и быть понятны исполнителям [18, с.86].

В своей деятельности предприятие ОАО «Стиль-Т» преследует следующие цели:

1. Ресурсные – стремление привлечь наиболее ценные ресурсы (квалифицированных сотрудников, современное оборудование, капитал).
2. Социальные – проявляются в обеспечении сотрудников своевременным отдыхом, медицинской помощью, предоставление им и их детям льготных (бесплатных) путёвок в дома отдыха, санатории, пионерские лагеря. Социальные цели осуществляются с помощью профсоюзного комитета организации.
3. Качественные – выживание в условиях конкурентной борьбы, поддержка престижа, повышение качества выпускаемой продукции, снижение затрат на её производство и реализацию, а как следствие этого, снижение цен.
4. Экологические – удовлетворение потребностей людей в экологически чистой строительной продукции.
5. Количественные – увеличение объёма продаж

Основные задачи целеполагания – это разработка и задание выходных параметров деятельности предприятия, в соответствии с которыми в дальнейшем будут осуществляться необходимые воздействия и корректировка промежуточных результатов для достижения поставленной цели [18, с.87].

Традиционно задачи делятся на 3категории:

1. Работа с людьми
2. Работа с предметами (машинами, сырьем)
3. Работа с информацией.

Задачи характеризуются частотой повторения и временем выполнения. Если задача может быть выполнена за короткое время (несколько секунд) и она повторяется множество раз в день, то труд носит монотонный характер. Работники конвейерного производства заняты таким производством.

Управленческая работа по своим задачам характеризуется разнообразием, а время на не выполнение увеличивается от низового к высшему уровню [11, с.82].

Задачами ОАО «Стиль-Т» являются:

1. Обеспечить доступность товаров для любых слоёв населения;
2. Создание новых рабочих мест;
3. Обеспечить благоприятные условия для работы персонала;
4. Стимулирование сотрудников;
5. Предотвращение в организации конфликтов и стрессов;
6. Поддержание оборудования в рабочей форме, по мере надобности его обновление.

### 2.2 Организационная структура

Организационная структура ОАО «Стиль-Т» представлена на рисунке 1 (приложение 1).

Организация ОАО «Стиль-Т» имеет линейно-функциональную организационную структуру управления.

Высшим органом управления в ОАО «Стиль-Т» является общее собрание акционеров. Для управления текущей деятельностью назначен генеральный директор. Общая численность работающих в организации 50 человек.

**ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ В ОАО «СТИЛЬ-Т»**

**3.1 Формы власти и стили лидерства**

Руководитель любой организации имеет власть. Власть – это возможность влиять на поведение людей. В свою очередь, влияние – это изменение менеджером поведения работников в результате взаимодействия с ними. Различия между этими понятиями состоит в следующем: власть – это рычаг воздействия на поведение человека, а влияние – результат (итог) этого воздействия [2, с.36].

Власть может принимать различные формы. Наиболее удобной оказалась классификация форм власти, предложенная Дж. Френчем и Б. Равеном (Мичиганский университет США). Согласно их концепции различают пять форм власти:

1. власть, основанная на принуждении;
2. власть, основанная на вознаграждении;
3. экспертная власть;
4. эталонная власть (или власть примера);
5. законная (или традиционная) власть.

Рассмотрим каждую из этих форм власти.

Власть, основанная на принуждении. В основе этой власти – страх, боязнь наказания. Подчинённый считает, что руководитель может помешать удовлетворению его потребностей или доставить какие-то неприятности. Положительной стороной этой власти является быстрое достижение результата.

Слабые стороны этой формы власти:

- низкие требования к профессиональной квалификации менеджера;

- большие расходы на управление, так как требуется жёсткая система контроля и принуждения;

- высокая текучесть кадров и, как следствие, понижение качества человеческих ресурсов организации (как правило, уходят лучшие работники).

Власть, основанная на вознаграждение. В основе этой власти лежат поощрения. Подчинённые надеются, что руководитель оценит их усердие и удовлетворит их потребности.

Наиболее существенные положительные моменты этой формы власти:

-стремление персонала к эффективной работе;

- развитие творческой и деловой активности сотрудников;

- формирование положительных установок по отношению к личности менеджера.

Недостатки:

- требуется высокая квалификация менеджера, чтобы оценить потребности каждого работника;

- большая вероятность ошибок руководителя и ограниченность его возможностей в использовании ресурсов для поощрения сотрудников.

Экспертная власть. В основе этой власти лежат вера подчинённых в эрудицию руководителя, уверенность в том, что его знания могут быть полезны и им для решения их личных проблем.

Использование этой формы власти имеет следующие преимущества:

- возможно использование менее квалифицированного, а следовательно, более дешёвого труда;

- чёткую профессиональную ответственность несёт менеджер.

Негативными сторонами экспертной власти являются:

- неустойчивость во времени, т.е. она эффективна до первой серьёзной ошибки менеджера;

- требуются очень высокие профессиональные способности руководителя;

- подобная форма власти достигается очень медленно.

Эталонная власть (или власть примера). В основе этой власти – желание подчинённых подражать своему руководителю, быть похожими на него. Такая власть более всего связана с личностью руководителя, его харизмой.

Положительными сторонами эталонной власти являются:

- высокая интенсивность труда персонала;

- быстрое осуществление управленческих решений;

- низкая степень конфликтности в рабочих группах.

Недостатки эталонной власти:

- высокая цена ошибок менеджера;

- часто недостаточная эффективность технологических процессов из-за склонности персонала идеализировать любые, даже некомпетентные решения менеджера;

- отсутствие преемственности в управлении.

Законная (или традиционная) власть. Как явствует из самого названия этой власти, её основой являются закон и сила традиции. Подчинённые убеждены, что руководитель имеет право приказывать, а их долг – выполнять приказания. Такая власть допускает защищённость лояльных к ней сотрудников и жёсткие репрессивные меры в отношении непокорных.

Сильными сторонами этой формы власти принято считать:

- стабильность управления при разумном уровне его бюрократизации;

- бесконфликтность управления;

- быстроту принятия управленческих решений;

- предсказуемость поведения персонала.

Однако и эта власть имеет определённые недостатки:

- она ориентирована на упрощённые оценочные показатели качества трудовой деятельности персонала;

- не стимулируется творческий подход к работе, так как он не вписывается в бюрократические установки;

- традиция может препятствовать внедрению инноваций в организации. Молодые люди, как правило, не так легко поддаются влиянию традиций, как их родители. Отчасти это можно объяснить тем, что наши современные институты подорвали основу своей собственной традиционной власти тем, что непоследовательно вознаграждали хороших исполнителей и наказывали тех, кто мешал росту и развитию производства [18, с.169].

Рассмотрим стили лидерства.

Сильный управляющий должен быть сильным лидером. Наиболее широкое и общепризнанное выделение стилей лидерства получила система, разработанная американским производственным психологом Ренинсом Лайкертом. Он выделил 4 стиля лидерства:

1. Эксплуататорско-авторитарный стиль. Менеджеры этого стиля навязывают свои решения подчиненным, мотивация осуществляется посредством угроз, высшие уровни менеджмент несут большую ответственность, в то время как низшие – практически ее не несут, недостаточная коммуникабельность.
2. Благожелательно-авторитарный стиль. Менеджер относится к подчиненным, в отличие от первого случая, уже снисходительно, по-отечески. Мотивация осуществляется на основе вознаграждения. Управленческий персонал несет определенную ответственность, но это касается в основном среднего уровня. Этот стиль характеризуется также малой коммуникабельностью и ограниченностью групповой работы [14, с.301].
3. Консультативно-демократический стиль. Менеджеры этого стиля советуются с подчиненными и стремятся конструктивно использовать все лучшее, что они предлагают. Мотивация не только за счет вознаграждения, но и в форме некоторого подключения к управлению. Большая часть управленческого персонала чувствует свою ответственность за достижение целей организации. Коммуникации осуществляются как сверху вниз, так и снизу вверх. Существует средняя возможность групповых работ [11, с.185].
4. Демократический стиль, или система группового участия. В основе лежит привлечение подчинённых как к определению целей организации или подразделения, так и контрою за их достижением. Менеджеры полностью доверяют подчинённым. Мотивация – за счёт экономического вознаграждения, основанного на целях организации. Персонал на всех уровнях чувствует реальную ответственность за цели организации, существует множество коммуникативных связей и большие возможности групповой работы [12, c.292].

**3.2 Формы власти и стиль лидерства в ОАО «Стиль-Т»**

В ОАО «Стиль-Т» директор обладает законной властью (руководит в соответствии с действующим законодательством производственно- хозяйственной и финансово- экономической деятельностью предприятий), экспертной, учитывает потребности и интересы человека (защищает имущественные интересы предприятия в суде, арбитраже, органах государственной власти и управления). Также он является лидером. Выбранный им стиль (консультативно-демократический) позволяет создавать доброжелательную атмосферу и одновременно держать порядок в коллективе путем доверия друг к другу за выполняемую работу.

**3.3 Управление конфликтами и стрессами**

**3.3.1 Уровни конфликта в организации**

Можно выделить пять уровней конфликтов в организации: внутри личности, между личностями, внутри группы, между группами, внутри организации. Эти уровни тесно связаны между собой. Так, внутриличностный конфликт может заставить индивида действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт [8, с.132].

*Внутриличностный конфликт* случается внутри индивида и часто по природе является конфликтом целей или конфликтом взглядов. Конфликтом целей внутриличностный конфликт становится тогда, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающих целей. Его интенсивность повышается с ростом количества альтернатив, с достижением баланса между его положительным и отрицательным исходом и восприятием важности источника конфликта.

*Межличностный конфликт* вовлекает двух или более индивидов, если они воспринимают себя как находящихся в оппозиции друг к другу с позиций целей, расположений, ценностей или поведения. Это, пожалуй, самый распространённый тип конфликта. Индивиды, вступившие в межличностный конфликт, имеют пять возможных путей выхода из него. Если на основе двух переменных (интерес к себе и интерес к другим) построить матрицу, то, измеряя в каждом из случаев «интерес» как низкий или высокий, можно выявить следующие стили разрешения межличностного конфликта.

*Внутригрупповой конфликт* является больше чем простой суммой межличностных конфликтов. Это, как правило, столкновение между частями или всеми членами группы, влияющие на групповую динамику и результаты работы группы в целом. Производственные, социальные и эмоциональные процессы внутри группы влияют на появление причин и путей разрешения внутригрупповых конфликтов. Часто внутригрупповой конфликт возникает в результате изменения баланса сил в группе: смена руководства, появление неформального лидера, развитие групповщины и т.п. *Межгрупповой конфликт* представляет собой противостояние или столкновение двух или более групп в организации. Такое противостояние может носить профессионально-производственную (конструкторы – производственники – маркетологи), социальную (рабочие и руководство) или эмоциональные («лентяи» и «трудяги») основы. Обычно такие конфликты носят интенсивный характер и при неправильном управлении ими не дают ни одной из групп выигрыша.

*Внутриорганизационный конфликт* ассоциируется с противостоянием и столкновениями, возникающими на почве того, как были спроектированы отдельные работы или организация в целом, а также на почве того, как формально распределена власть в организации. Выделяются четыре разновидности этого конфликта: вертикальный, горизонтальный, линейно-функциональный, ролевой. В реальной жизни эти конфликты тесно переплетены друг с другом, но каждый из них имеет свои, достаточно отличные черты. Так, вертикальный конфликт – это конфликт между уровнями управления в организации. Его возникновение и разрешение обусловлено теми сторонами жизни организации, которые влияют на вертикальные связи в организационной структуре: цели, власть, коммуникации, культура и т.п. Горизонтальный конфликт вовлекает равные по статусу части организации и чаще всего выступает как конфликт целей. Развитие горизонтальных связей в структуре организации во многом помогает его разрешению. Линейно-функциональный конфликт чаще носит сознательный или чувственный характер. Его разрешение связано с улучшением отношений между линейным руководством и специалистами, например, путём создания целевых или автономных групп. Ролевой конфликт возникает тогда, когда индивид, выполняющий определённую роль, получает неадекватное его роли задание.

Если конфликтная ситуация находится под контролем руководства, то такие конфликты называют функциональными.

Если ситуация выходит из-под контроля руководства, конфликт принимает дисфункциональный характер.

**3.3.2 Мето**д**ы управления конфликтами**

Структурные методы разрешения конфликта включают:

- разъяснение требований к работе;

- использование координационных и интеграционных механизмов;

- установление общеорганизационных комплексных целей;

- использование системы вознаграждений.

Рассмотрим эти методы подробнее.

Разъяснение требований к работе. Конфликт можно предотвратить, если заранее разъяснить, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения. При этом должны быть определены: уровень результатов, получатели информации, система полномочий и ответственности, а также чётко изложена политика, процедуры и правила. Крайне важно, чтобы не только руководитель уяснил эти вопросы для себя, но и подчинённые ясно представляли себе, что от них требуется в работе [17, с.93].

Координационные и интеграционные механизмы включают использование служебной иерархии для пресечения конфликта. Если два или более подчинённых имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к общему руководителю и предложив ему принять решение [19, с.78].

В управлении конфликтной ситуацией полезны также средства интеграции. Например, компания, где назрел конфликт между взаимосвязанными подразделениями – отделом сбыта и производственным отделом, может решить этот конфликт, создав промежуточную службу, координирующую объёмы заказов и продаж.

Установление общеорганизационных комплексных целей – также способ управления конфликтом. Суть его в том, чтобы направить усилия участников конфликта на достижение общей цели.

Использование системы вознаграждений состоит в том, что люди, которые вносят свой вклад в достижение целей компании, помогают различным подразделениям в достижении общих целей фирмы и стараются решать проблемы комплексно, должны быть вознаграждены, т.е. отмечены премией, благодарностью, признанием или повышением по службе [22, с.183].

Межличностные методы разрешения конфликтов включают уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблемы.

Уклонение – это попытка уйти от конфликта.

Сглаживание характеризуется поведением, которое диктуется убеждением, что не следует «раскачивать лодку».

Принуждение – это попытка заставить принять свою точку зрения силой власти. Согласно Блэйку, конфликт можно взять под контроль, показав, что обладаешь самой сильной властью, подавляя своего противника, вырывая из него уступку по праву начальника. Этот стиль может быть эффективным в ситуациях, где руководитель имеет значительную власть над подчинёнными.

Компромисс характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определённого предела. Способность к компромиссу высоко ценится в управлении, так как сводит к минимуму недоброжелательность и часто даёт возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон [16, с.183].

**3.3.3 Управление стрессами**

В зависимости от вида и характера стрессы бывают: физиологические, когда происходит накопление критической массы усталости от стрессовых ситуаций – «синдром хронической усталости», результат физического стресса – язва, астма и т.д., и психологические стрессы. Психологические стрессы возникают в свою очередь делятся на информационные и эмоциональные.

Информационные стрессы возникают в ситуации информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачами, не успевает принимать решения и т.д.

Эмоциональные стрессы появляются в ситуациях угрозы, опасности, обиды.

Поскольку стрессы неизбежны в жизни, менеджер должен научиться управлять ими. Есть два подхода к стрессам:

1. внести изменения в менеджмент, чтобы устранить базу стрессов. Для этого надо оценивать способности, потребности, склонности работников, четко определять зону полномочий и ответственности, использовать двустороннюю коммуникацию и т.д.
2. принимать конкретные меры индивидуального характера, разрабатывать программы по нейтрализации стрессов (медитация, расслабление и т.д.) [с. 276, 15].

**3.4 Конфликты и стрессы в ОАО «Стиль-Т»**

В рассматриваемой организации ОАО «Стиль-Т» вопросами конфликтных ситуаций занимается управляющий состав. Благодаря их профессионализму, конфликты возникают достаточно редко и не приводят к печальным последствиям. Они используют тот факт, что наряду с негативными последствиями трудовой конфликт выполняет и некоторые позитивные функции: через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем и многим; в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях, в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения. При наличии конфликта ОАО «Стиль-Т» относится к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавляет, а решает его с полезным эффектом; анализирует, учится через конфликт; регулирует, направляет его на достижение полезных целей. В ОАО «Стиль-Т» конфликтные ситуации возникают по поводу оплаты труда (увольняются сотрудники), которые заканчиваются в результате ее повышения, следствием чего становится повышение производительности труда.

В ОАО «Стиль-Т» стрессы среди персонала встречаются как физиологические, так и психологические. В таких случаях работников ОАО «Стиль-Т» направляют на санаторное лечение, используют поощрительные методы в материальной форме и в виде похвал, грамот.

**4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ**

### 

### 4.1 Анализ эффективности управления

Анализ категории эффективности, факторов, ее определяющих, содержания и результатов управленческого труда позволяет сделать вывод, что адекватными содержанию и формам проявления эффективности являются группы показателей, которые могут выступать в качестве измерителя, критерия эффективности в зависимости от назначения организации и условий ее функционирования. Каждому варианту системы управления соответствует определенное значение критерия эффективности, и задача управления состоит в том, чтобы найти такой вариант управления, при котором соответствующий критерий принимает наивыгоднейшее значение.

В качестве критерия эффективности производства и управления используются обобщающие показатели, характеризующие конечные результаты (объем производства, прибыль, рентабельность, время и др.), и частные показатели использования отдельных видов ресурсов – труда, основных фондов, инвестиций [15, с.315].

Эффективность многоотраслевой деятельности потребительского общества во многом определяется формами, методами и направлениями государственной политики. В современных условиях хозяйствования российского потребительского общества требуются новые подходы в решении многих экономических проблем, в том числе в государственном регулировании ее деятельности. В этой связи особую значимость приобретает задача гармонизации системы экономических интересов государства и потребительского общества, что предполагает совершенствование механизма их взаимодействия и становится важным фактором возрождения системы РайПО, осуществления её социальных функций и выполнения стабилизирующей роли в рыночной экономике [4, с.65].

В экономической литературе расчёт экономической эффективности мероприятий производятся как отношение экономии (прибыли) от внедрения конкретного результата к затратам на их проведение по формуле:

Е = Э/З,

где Е – экономическая эффективность,

Э – экономия или прибыль,

З – затраты на создание экономии. [54, c.2]

В таблице 5 представлен анализ эффективности управления ОАО «Стиль-Т».

Таблица 5

Анализ эффективности управления ОАО «Стиль-Т»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Расчет | 2007 | 2008 | 2009 |
| Экономическая результативность деятельности | годовой доход: сумма затрат | 1,31 | 1,46 | 1,81 |
| Доля затрат на управление | управленческие затраты : сумма затрат | 0,21 | 0,30 | 0,42 |
| Доля работников аппарата управления | численность руководства: общая численность | 0,43 | 0,43 | 0,46 |
| Экономическая эффективность управленческой деятельности | прибыль: численность АУП | 921,76 | 1299,10 | 2828,00 |
| Уровень организации производства | длительность цикла: длительность одного оборота | 1,20 | 1,40 | 1,40 |
| Результативность управления производством | выручка от реализации: численность АУП | 12086,29 | 11757,45 | 13231,52 |
| Рентабельность продукции | прибыль: затраты | 0,10 | 0,16 | 0,39 |

Комплексная перестройка деятельности предприятия является очень важным способом финансового оздоровления при реализации стратегии предотвращения банкротства. Эта перестройка предполагает приспособление мощностей и организационно-технологической структуры предприятия к складывающейся экономической конъюнктуре.

Основные мероприятия, которые могут быть проведены в рамках данного направления, заключаются в следующем:

1. изменение масштаба деятельности;
2. изменение профиля предприятия;
3. изменение объема;
4. изменение технологической структуры капитала;
5. изменение качественного состава капитала;
6. смена состава применяемых на предприятии технологических способов производства;
7. перестройка организационной схемы производства.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе была проанализирована организация ОАО «Стиль-Т», которая предоставляет услуги в сфере строительства. Область производства и оказания услуг технологически едины.

В работе разобрана производственная структура фирмы, описаны ее основные элементы, разобраны особенности данного производства и сферы оказания услуг. Рассмотрена организационная структура управления ОАО «Стиль-Т», особенности персонала организации, методы управления. Определены стратегия и миссия организации.

Выводы:

- предприятие ОАО «Стиль-Т» по своей организационно-правовой форме является Открытым Акционерным Обществом.

* Миссия: наиболее полное удовлетворение потребностей заказчиков с учетом интересов учредителей, клиентов и сотрудников предприятия
* В состав ОАО «Стиль-Т» входят подразделения, которые занимаются выполнением определенного набора задач.

Организационная структура ОАО является линейно-функциональной и относится к бюрократическому типу структуры управления.

### Список литературы

Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Под ред. Л.Л. Ермолович. – Минск: Интерпрессервис, 2004.

Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учеб. пособие – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2002.

Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2001.

Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1998.

Кейлер В.А. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2004.

Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учеб. для вузов – М.: Маркетинг, 2002.

Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2000.

Семенов В.М., Баев И.А., Терехова С.А. Экономика предприятия. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.

Сергеев И.В. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 1997.

Смирницкий Е.К. Экономические показатели бизнеса. – М.: Экзамен, 2002.

Современная экономика: Учебное пособие / Научн. ред. Мамедов О. Ю. - Ростов-н/Д: Феникс, 1996.

Суша Г.З. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Г.З. Суша. – М.: Новое знание, 2003.

1. Экономика предприятия: Учебник для вузов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова; Под ред. В.Я. Горфинкеля, Е.М. Купрякова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996.

**Приложение 1**

Таблица 1

Организационная структура ОАО «Стиль-Т»

Общее собрание участников

Директор

Главный бухгалтер

Главный инженер

Заведующий производством

Сметно-плановый отдел

Производственный отдел

Финансовый отдел

Экономист (3 чел)

Прораб (1 чел)

Бригадир (3 чел)

Рабочие (30 чел)

Бухгалтер (2 чел)

Архитектор (3 чел)

Конструктор (3 чел)

Геодезист (1 чел)