##### Содержание

Введение

1. Теоретическая характеристика типов методов управления

1.1 Сущность методов управления и их типы

1.2 Использование административных методов и результат их применения

1.3 Использование экономических методов и результат их применения

1.4 Использование социальных методов и результат их применения

1.5 Использование психологических методов и результат их применения

2. Создание модели управления предприятием с использованием методов управления

2.1 Основные аспекты создания организации

2.2 Процесс выбора оптимальной структуры управления

Заключение

Литература

**Введение**

Эффективно управлять организацией или ее подразделениями в современных условиях невозможно без глубокого понимания сущности и содержания менеджмента. Менеджмент – сложное, емкое и многогранное явление, охватывающее:

- умение человека добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;

- функции, виды деятельности, связанные с управлением людьми в организациях различных типов;

- область человеческого знания, помогающую управлять;

- определенную категорию людей (социальный слой), осуществляющих управление.

Управление – это сознательное воздействие человека на объекты, процессы и их участников, осуществляемое в целях придания определенной направленности деятельности и получения желаемых результатов.

В процессе управления используется множество разнообразных способов, подходов и приемов, позволяющих упорядочить, целенаправить и эффективно организовать выполнение функций менеджмента, этапов, процедур и операций, необходимых для принятия решений.

В совокупности они выступают как методы менеджмента, под которыми понимают способы осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения ее целей. Поэтому, модель производственного управления предприятием по производству кондитерских изделий будем рассматривать через методы управления применительно к следующим характеристикам предприятия.

В качестве объекта исследования выбрано предприятие по производству мужских костюмов (пальто) - ООО «Валентин» Оно расположено в Нижнем Новгороде.

Юридический адрес: Нижний Новгород, пр. Гагарина 110 Телефон: (831) 464-14-51

Имущество предприятия ООО «Валентин» распределено в соответствии с его юридически правовой формой.

Статус ООО данной фирмы позволяет предпринимателю собирать суммы, достаточные для организации фирмы. Создатель такой фирмы – ее единоличный и полноправный хозяин. Ему никто не может указывать, что он должен делать, и он ни с кем не обязан делиться своей прибылью. Залогом для создания такой фирмы служит только имущество самой фирмы, доля в уставном фонде передается по согласию других участников.

Для ООО законодательством предусмотрен минимальный размер фонда в размере 100 минимальных зарплат, а также обязательный взнос в уставный фонд до момента регистрации ООО.

Тип производства – мелкосерийное, означает производство изделий сравнительно мелкой, ограниченной редко и повторяющейся номенклатурой. В связи с относительно низким уровнем специализации производства за каждым рабочим местом закрепляется несколько операций, что вынуждает применять малопроизводительное универсальное оборудование и приспособления, позволяющие выполнять разнообразные операции. Мелкосерийное производство позволяет незначительно снизить вес ручных работ и повысить уровень механизации, на сколько это возможно в соответствии с этим типом производства определен перечень номенклатуры, указанный в Приложении № 1.

Таким образом, целью нашего исследования является управления с точки зрения процессов внутри организации.

Проведение исследования предусматривает решение следующих задач:

- определить сущность понятия, виды и формы методов управления;

- раскрыть теоретические основы наиболее значимых методов управления;

- выбрать наиболее оптимальные критерии для своей модели, на основе которых будет построена структура управления;

- сформулировать функции структурных подразделений.

Управление предприятием осуществляется на принципах самофинансирования, самоокупаемости, самостоятельности рынков сбыта. Руководство фирмы осуществляет самостоятельный подбор кадров по профессиональной принадлежности.

Создаваемая модель управления как раз ориентируется на управлении ресурсами предприятия.

**Глава 1. Теоретическая характеристика типов методов управления**

**1.1 Сущность методов управления и их типы**

Метод (от греческого methodos – путь исследования, теория, учение) - способ достижения какой – либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности. [3, 428]

В теории менеджмента существует несколько подходов к понятию метода.

Слово «метод» имеет греческое происхождение дословно переводится как «иссследование», имеет два значения: первое – способ исследования явлений природы, подход к изучаемым явлениям, планомерный путь научного познания и установления истины; второе – прием, способ или образ действия. [1, 144]

По мнению Е.Л. Драчевой, метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей. [1, 144]

Существует другое понятие «метода управления», которое было сформулированно Е.Н. Кнышовой. По ее мнению метод управления – способ осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения ее целей. [4, 148]

Методы управления представляют собой способы и приемы целенаправленного воздействия управляемой системы в целях установления наиболее эффективного порядка использования трудовых, материалных, финансовых и других ресурсов. [4, 148]

Методы управления – способы воздействия на коллективы трудящихся и отдельных работников для достижения поставленных целей. [4, 148]

Понятие «методов управления», предложенное А.П. Егоршиным имеет более точное определение.

Метод управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством. [2, 550]

Следует отметить, что в экономической литературе нет единого толкования содержания, объекта воздействия и классификации методов управления. Множественность методов менеджмента и разные подходы к их классификации осложняют задачу выбора тех из них, которые окажутся наиболее эффективными при решении конкретных управленческих задач.

Разнообразность методов управления вызывает необходимость упорядочения всей их совокупности при помощи классиификации по определенным критериям. [4, 150]

Рассмотрим наиболее подробно некоторые из специфических методов управления.

Методы организации выполнения принятия решений – методы принятия управленческих решений на этапах, необходмых для разрешения проблем:

1. Методы постановки проблем – характерны широко применяемые логические выверенные методы, в основе которых приемы сравнивания, аналогии, декомпозиции целого на составные части и, наоборот, объединение отдельных частей в группы;

2. Методы решения проблем – это экспертные методы, использующие различную технику анализа. Среди них наиболее знамениты метод «мозгового штурма», метод Дельфы и метод номнальной групповой техники.

3. Методы выбора решений. Данные методы можно разделить на:

- методические приемы и подходы к хорошо структурированным проблемам, которые присуще четкое выделение целевой функции, взаимосвязи переменных, ограничений. К ним относятся ЭММ, теория массового обслуживания, метод дисперсионного и корреляционного анализа;

- методы для слабоструктурированных решений. В качестве примера можно назвать метод, основанный на системе взвешенных критериев.

4. Методы организации выполнения принятия решений – методы составления плана реализации. [4, 151,152].

Методы управления также характеризуются в зависимости от их содержания, направленности и огранизационной формы, что отражает административное, экономическое и социальное воздействие на управляемую систему.

Так или иначе, но все методы управления органично дополняют друг друга, находятся в постоянном динамическом равновесии.

Пользуясь данными критериями воздействия, выделяют следующую значимую группу методов. Такой подход связан с общей концепцией менеджмента как целенаправленного воздействия на управляемые объекты, в качестве которых выступают организации, объединения и коллективы трудящихся.

Методы управления трудовыми коллективом в целом и отдельным работником вчастности. Направленность методов управления всегда одна – на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности.

В конкретном методе управления определенным образом сочетаются (взаимодействуют) и содержание, и направленность, и организационная форма.

В связи с этим можно выделить следующие методы управления, называемые также методами воздействиями:

- организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях;

- экономические, обусловенные экономическими стимулами;

- социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. [4, 151,153]

Опираясь на понятие рассмотренное Е. Л. Драчевой рассмотрим более подробно классификацию методов управления.

**1.2 Использование административных методов и результат их применения**

Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируется на власти, дисциплине и взысканиях. Различают пять основных способов административного воздействия.

Организационные воздействия основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала конкретной организации. К ним относятся устав предприятия или организации, коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом, Правила внутреннего трудового распорядка, организационная структура управления, штатное расписание организации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции сотрудников и организации рабочих мест.

Реализация организационных воздействий в значительной степени зависит от менталитета работников, их желания неукоснительно соблюдать «писанные инструкции» и работать по правилам, утвержденным администрацией.

Распорядительные воздействия направлены на достижение поставленных целей управления, соблюдение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления организацией в заданных параметрах путем прямого административного регулирования. К известным способам распорядительного воздействия следует отнести приказы, распоряжения, указания, инструкции, целевое планирование, нормирование труда, координацию работ и контроль исполнения.

Дисциплинарная ответсвенность и взыскания применяются в случае, когда имеется дисциплинарный проступок, под которым понимает противонаправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником.

К данным воздействиям относят: замечание, выговор, строгий выговор, понижение в должности, уволнение.

Материальная ответсвенность и взыскание. Материальная ответсвенность работников выражается в их обязанности возместить ущерб, причиненный виновным действием или бездействием преприятию, на котором они работают. К ним можно отнести: ответсвенность за задержку трудовой книжки, добровольное возмещение ущерба предприятию, удержания из заработной платы, депремирование, полная материальная ответсвенность, коллективная материальная ответсвенность.

Административная ответсвенность и взыскания**.** Применяются в случаях совершения административных правонарушений, регулируемых Кодексом об административных

правонарушениях. Административные взыскания налагаются органами государственного или муниципального управления на должностные лица предприятия, допустившие правонарушения.

Факт привлечения к административной ответсвенности не влечет за собой судимости и увольнения с работы. Различают такие виды административного взыскания как предупреждения, штрафы, административные арест, исправительные работы, конфискация или возмездное изъятие предметов.

Уголовная отвественность и наказания**.** Наступает в случае совершения преступления, которое характеризуется как общественно опасное деяние в виде противоправных действий или бездействий. Уголовная ответветсвенность подразумевает применение неблагоприятных последствий к виновному лицу и конкретно заключаеттся в осуждении от имени государства виновного лица за совершение им преступления.

**1.3 Использование экономических методов и результат их применения**

Экономические методы являются способом осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов и категорий.

Экономические методы должны базироваться на товарно-денежных отношениях рыночной экономики, что вызывает необходимость нового теоретического обоснования роли экономических методов.

Путем совместного анализа экономических законов и категорий, товарно-денежных отношений и принципов рыночной экономики мы разработали новую схему классификации экономических методов управления.

Плановое ведение хозяйства является главным законом функционирования любого предприятия (организации), которое имеет четко разработанные цели и стратегию их достижения. Вместо централизиванного планирования утверждается, что предприятие – свободный товаропрозводитель, который выступает на рынке равным партнером других предприятий в общественной кооперации труда. План экономического развития является основной формой обеспечения баланса между рыночным спросом на товар, необходимыми ресурсами и производством продукции и услуг. Важным элементом является рациональное распределение ресурсов организации (оптимизация по выбранному критерию эффективности), а также планирование инвестиций (капиталовложений) в результате производства за счет амортизации и прибыли организации. Для достижения поставленных целей необходимо четко опредедить конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития.

Таким образом, роль экономических методов заключается в увязке перечисленных выше категорий и мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.

Хозяйственный расчетявляется методом ведения хозяйства, основанным на соизмерении затрат организации на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности организации (объем продаж, выручка), полном возмещении расходов на производство за счет полученных доходов, обеспечении рентабельности производства, экономном расходовании ресурсов и материальной заинтересованности работников в результатах труда. Хозяйственный расчет основан на самостоятельности, когда организации являются юридическими лицами и выступают на рынке свободными товаропроизводителями продукции, работ и услуг. Самоокупаемость организации определяется отсутствием бюджетного финансирования и дотационности в покрытии убытков.

Оплата трудаявляется основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителеем стоимости рабочей силы. Обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации.

Устанавливая должностные оклады для служащих и тарифные ставки для рабочих, руководство организации определяет нормативную стоимость рабочей силы с учетом средних затрат труда при его нормальной продолжительности. Дополнительная заработная плата позволяет учесть сложность и квалификацию труда, совмещение профессий, сверхнормативную работу, социальные гарантии организации в случае беременности или обучению сотрудников. Вознаграждение определяет индивидуальный вклад работников в конечные результаты производства в конкретные периоды времени. Премия напрямую связывает результаты труда каждого подразделения и работника с главным экономическим критерием организации – прибылью.

Рабочая силаявляется главным элементом любого трудового процесса, обеспечивающим переработку предметов труда с помощью средств труда в конечный продукт. Это всегда главная ценность любой организации. Рынок труда является неотъемлемой частью рыночной экономики и представляет собой совокупность экономических отношений, складывающих в сфере обмена. Рынок труда создает условия, обеспечивающие формирование личных доходов человека, рост трудовой активности и повышение дисциплины труда. Он устраняет старые методы регулирования заработной платы и уравниловку в доходах. Рынок труда оказывает влияние как на работника, так и на собственников средств производства и существенно меняет поведение руководителей и специалистов.

Рыночное ценообразованиеявляется регулятором товарно-денежных отношений и важным экономическим инструментом в соизмерении доходов и расходов, цены и себестоимости продукции. Стоимость товара отражает общественно необходимые затраты труда на произвосдтво и определяется отношением валовой стоимости товара, произведенных в государстве за год, к количеству товаров.

Ценные бумагиявляются главным инструментом фондового рынка, неденежным эквивалентом имущественного права на собсвенность, реализация которого осуществляется путем их предъявления к оплате или продажи. Ценные бумаги – неотъемлемая часть развитого фондового рынка.

Налоговая системасоставляет важный экономический механизм пополнения казны государства путем взимания налогов с предприятий и граждан. Задается государством, существует вне организации, оказывает непосредственное воздействие на персонал, но всегда оставляет руководителю поле для маневра даже в условиях фискальной системы налогообложения. Наиболее крупный налог на фонд оплаты, в виде обязательных отчислений в пенсионный, социальный и медицинские фонды.

Формы собственности – важная экономическая категория, определяющая характер взаимоотношений внутри организации. При государственной, региональной и муниципальной собственности единым хозяином имущества организации выступает государство или орган государственной власти (администрация), а все работники, включая директора, относятся к наемному персоналу.

Фазы общественного воспроизводствасоставляют основу товарно-денежных отношений между людьми в процессе производства, обмена, распределения и потребления товаров.

**1.4 Использование социальных методов и результат их применения**

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Социальное планированиеобеспечивает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов.

Социологические методы исследованиясоставляют научный инструментарий в работе с персоналом, они предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала и позволяют обоснованно принимать кадровые решения.

Личностные качествахарактеризуют внешний образ сотрудника, который достаточно стабильно проявляется в коллективе и является неотъемлемой частью социологии личности. Личностные качества можно разделить на деловые (организационные), которые необходимы для выполнения конкретных функций и задач, и моральные (нравственные), отражающие проявление личной морали человека.

Моральявляется особой формой общественного сознания, регулирующего действия и поведение человека в обществе с помощью нравственных норм. В процессе исторического развития человечества нравственные нормы получили обыденное выражение в виде народной мудрости и идейное обоснование в религиозных учениях на основе идеалов добра и зла, чести и бесчестия, мудрости и глупости, одобрения или осуждения и другие.

Партнерствосоставляет важный компонент любой социальной группы и заключается в налаживании разнообразных форм взаимоотношений, на базе которых оранизуется общение людей. В партнерстве люди выступают как равноправные члены во взаимоотношениях между собой в отличие от формальной связи руководителя с подчиненным, где имеет место зависимость одного человека от другого. Различают такие формы партнерства: деловые, дружеские, по увлечениям (хобби), семейные – между родственниками, интимные – сексуальные взаимоотношения людей. Партнерство составляет один из ключевых компонентов корпоративной культуры организации и социологических методов в работе с персоналом.

Соревнаванияявляется специфической формой общественных отношений и характеризуется стремлением людей к успеху, первенству, достижениям и самоутверждению.

Общение **-** это специфическая форма взаимодействия людей на основе непрерывного обмена информацией. Межличностное общение возникает между различными людьми в формах руководитель – подчиненный – сотрудник – друг и других более сложных формах общения нескольких людей.

Личностное общение имеет место в простых формах взаимоотношений руководителя с подчиненным, сотрудников между собой, когда существуют два субъекта коммуникаций. Вербальное, или словесное, общение возникает в процессе устного или письменного обмена информацией. Невербальное общение имеет место, когда используются другие знаковые формы передачи информации, например жесты, мимика, звуки, поза и .д.

Переговоры **–** это специфичечская форма человеческого общения, когда две или более сторон, имеющие различные цели и задачи, пытаются увязать между собой различные интересы на основе продуманной схемы разговора (диалога) и , как правило, избегают прямого конфликта. Подготовка к переговорам включа ряд конкретных этапов.

Конфликт **–** форма столкновения противоборствующих сторон, имеющая свой сюжет, композицию, энергию, которые по ходу действия трансформируются в кульминацию и развязку и заканчиваются положительным или отрицательным решением проблемы. Различают межличностные конфликты, личностный конфликт между внешней средой и внутренней моралью, конфликты по поводу распределения ролей на работе, деловые конфликты из-за столкновения интересов различных подразделений, семейные конфликты по различным проблемам и др.

**1.5 Использование психологических методов и результат их применения**

Психология – наука о психике и закономерностях ее проявления и развития в процессе деятельности человека.

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия. Классификация элементов, регулируемые с помощью психологических методов.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персалом по формированию эффективного психологического состояния коллектива предприятия. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов.

Отрасли психологиии знание их методов исследования позволяют сделать правильный анализ душевного состояния людей, построить их психологичекие портреты, разработать способы устранения психологического дискомфорта и формировать хороший климат коллектива.

Типы личностихарактеризуют внутренний потенциал человека и его общую направленность к выполнению определенных видов работ и сферам деятельности

Темпераментявляется очень важной психологической характеристикой личности для определения назначения и места каждого работника в коллективе, распределения управленческих задач и психологических приемов работы с конкретным человеком. Известны четыре основных темперамента: сангвинический, флегматический, холлерический и меланхолический.

Черты характераопределяют направленность мира человека, уровень потребности в общении. По преобладанию тех или иных черт характера людей разделяют на экстравертов и интровертов. Экстраверт – чрезвычайно общителен, откликается на все новое, прерывает вид деятельности, иногда не закончив работу, если возникает новый собеседник, стимул. Интроверт – замкнут, в поведении исходит только из внутренних соображений, поэтому иногда окружающим его действия кажутся вычурными и чудаковатыми.

Направленность личностиявляется важной психологической характеристикой человека и рассматривается с точки зрения потребностей, интересов, мотивов, убеждений и мировоззрений.

Интеллектуальные способностихарактеризуют возможности понимания, мышления, сознания человека и важны для профессиональной ориентации, оценки людей, планирования карьеры и организации движения по служебной лестнице.

Методы познанияпредставляют собой инструменты, с помощью которых человек изучает действительность, обрабатывает информацию и готовит проекты решений. Наиболее известными методами познания являются анализ и синтез. Анализ – изучение явлений на основе классификации, разделения на элемент, определения альтернатив, исследования внутренних закономерностей. Синтез – изучение межэлементных связей, построении системы из отдельных элементов, исследовании внешних закономерностей и связей.

Психологические образыпозволяют проводить обучение персонала на основе типовых образов поведения исторических личностей, крупных руководителей и новаторов производства.

Способы психологического воздействияотносят к числу важнейших элементов психологически методов управления. Концентрируют все необходимые и разрешенные законом приемы воздействия на людей для коодинации в процессе совместной трудовой деятельности.

Поведение **–** совокупность взаимосвязанных реакций, осуществляемых человеком для приспособления к внешней среде.

Чувства **–** особый вид эмоциональных переживаний, носящих отчетливо выраженный предметный характер и отличающихся сравнительной устойчивостью.

Эмоции **–** конкретные переживания тех или иных событий в жизни человека, зависящие от его склонностей, привычек и психологического состояния.

Стрессы **–** это то давление в мире, которое приводит к состоянию эмоционального дискомфорта. Стресс обычно ассоциируется с негативными реакциями. Стресс способствует мобилизации усилий человека, благодаря чему мы успеваем выполнить в срок отчет, быстро справиться с заданием, решить проблему.

Таким образом, в результате анализа литературы сформулировано базовое понятие метода управления. Рассмотрена классификация методов управления.

Выявлено, что в управлении организацией руководитель руководствуется всеми методами управления и выбрать какой-либо доминирующий не возможно.

В своей модели управления по производстом мужских костюмов мы будем опираться на административные методы управления, а именно на оранизационное воздействие, под которым понимать прямое воздействие на управляемый объект, через создание типовых организационных вложений, инструкций, создания организационной стуктуры и устава организации. Управление производством мужских костюмов (пальто), осуществляется через организационные методы.

**Глава 2. Создание модели управления предприятием с использованием методов управления**

**2.1 Основные аспекты создания организации**

В процессе производственной деятельности между сотрудниками фирмы и ее структурными подразделениями устанавливаются достаточно прочные производственные постоянные связи, которые носят информационный, технологический, финансовый характер.

К структуре управления предъявляются следующие требования:

- стабильность;

- устойчивость;

- динамичность;

- гибкость;

- экономичность.

Целью любой организации является создание структуры управления для наиболее оптимального распределения задач и функций, так, что дадим определение структуре управления.

Структура управления организации – это совокупность взаимосвязанных элементов, которые находятся в устойчивых отношениях, обеспечивающих функционирование и развитие организации.

К элементам структуры относятся: отдельные работники, службы, отделы, цеха и другие звенья аппарата управления, которые связаны между собой определенными связями:

- горизонтальные – связи, которые позволяют согласовать работу всех элементов на конкретном уровне управления;

- вертикальные – связи, которые создают характер подчинения и иерархичности;

- линейные – связи, под которыми понимаются взаимоотношения между линейными руководителями (директор →заместитель директора по производству→начальники цехов→начальники участков→сменные мастера);

- функциональные – связи, которые связывают работу всех подразделений и служб.

Построение структуры управления основывается на следующих принципах:

1. Структура должна отражать цели и задачи организации;

2. Структура должна содержать функциональное разделение труда;

3. Структура должна отражать принцип делегирования полномочий;

4. Структура должна координировать в соответствии между функциями и полномочиями своих сотрудников;

5. Структура должна быть гибкой (то есть, видоизменятся под влиянием внешней среды).

Данные принципы лежат в основе построения иерархических структур, которые характеризуются:

- четким разделением труда;

- соподчинением (иерархией) уровней управления;

- наймом на работу в строгом соответствии с квалификационными требованиями;

- защищенностью работников от произвольного увольнения.

Данная структура имеет как достоинства, так и недостатки.

К достоинствам данной структуры относят:

- освобождение линейных руководителей от решения многих вопросов, связанных с планированием финансовых расчетов, материально-техническим обеспечением и других функций обеспечения производства ресурсами;

- возможность координации действий между линейными и функциональными подразделениями высшим руководством;

- высокая степень специализации структурных подразделений предприятия, то есть определение специальных функций;

- построение связей «руководитель →подчиненный» по иерархической лестнице, при которых каждый работник подчинен только одному руководителю.

К недостаткам можно отнести:

- длинная цепь команд, и как следствие, искажение коммуникаций – длительный процесс принятия решения высшим руководством;

- необходимость для мастеров постоянного согласования при решении текущих вопросов производства, экономики, кадров, как с соответствующими функциональными службами, так и с высшим руководством.

**2.2 Процесс выбора оптимальной структуры управления**

Управление предприятием должно осуществляться на базе определённой организационной структуры. Структура предприятия и его подразделений определяется предприятием самостоятельно. Организационная структура управления - это взаимоотношения подразделений и должностей в организации, распределение ролей, полномочий и ответственности между ними, а также порядок функционально-технологических связей, возникающих в процессе управления.

Для организации ООО «Валентин» в целях реализации миссии рекомендуем использовать линейно-функциональную структуру управления. В данной организации выбрана именно это структура потому, что требуется чёткое разделение труда между функциональными единицами и необходим полный контроль над деятельностью всех уровней управления организации.

В ООО «Валентин» структура состоит из трёх уровней управления: высшего, среднего и низшего. Представителями высшего уровня является директор организации и 4 его заместителя. Именно они являются руководством предприятия и организуют деятельность всей фирмы. На среднем уровне находятся 15 начальников отделов и цехов. Они осуществляют контроль над деятельностью нижнего уровня управления. Он включает в себя 39 начальников бюро и участков. Именно они передают распоряжения руководства своим подчинённым-рабочим.

Достоинством данной структуры является то, что каждая функциональная единица выполняет свою определённую функцию, а руководство контролирует весь производственный процесс.

Все уровни управления организации ООО «Валентин» показаны в схеме «линейно-функциональной структуры».

Организационная структура управления не будет качественно функционировать, если не будет проведена работа по мотивации сотрудников.

**Заключение**

В ходе выполнения курсовой работы мною была разработана эффективная модель управления предприятием по производству мужских костюмов (пальто). Данная модель включает в себя теоретические основы методов управления, среди которых основное значение имеют организационные методы управления, которые стали основой в разработке модели управления предприятием. Под организационными методами управления понимается воздействие на организацию через власть в рамках занимаемой должности. Выявлено, что эти методы реализуются руководителями всех уровней и подразделений. В рамках создаваемой модели разработана структура управления производством мужских костюмов (пальто), наиболее оптимальной, по моему мнению, является линейно-функциональная структура управления, так как она отражает и горизонтальное и вертикальное разделение труда в рамках комбинирования серийного производства. Также были определены функции некоторых основных подразделений линейно-функциональной структуры управления.

Рассмотрены взаимосвязи между подразделениями внутри организации. Таким образом, я считаю, что при такой организации системы управления производственно-хозяйственная деятельность предприятия на рынке будет эффективной, так как каждое подразделение в структуре наделено определенными функциями и несет в соответствии с этим определенные обязанности. Следовательно, цели и задачи курсовой работы достигнуты, а полученные знания и сформированные навыки в системе управления улучшили качество профессиональной подготовки по специальности.

**Литература**

1. Драчёва Е.Л. Менеджмент: уч. пособие для студентов учреждений сред. проф. образования/Е.Л. Драчёва, Л.И. Юликов. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 288 с.

2. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – 3-е изд. – Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.

3. Иллюстрированный энциклопедический словарь/Ред. кол.: В.И. Бородулин, А.П. Горкин, А.А. Гусев, Н.М. Ланда и др. – М.:Большая Российская энциклопедия,1995.– 894 с.

4. Кнышова Е.Н. Менеджмент: уч. пособие/Е.Н. Кнышова – М.: ФОРУМ:ИНФРА-М, 2003. – 304 с.

5. Менеджмент: методические рекомендации к выполнению курсовой работы для студентов очной и очно-заочной формы обучения образовательного учреждения среднего профессионального образования по специальности 080501 – Менеджмент / сост. О.Н. Прохорова – Н.Н., НАТК, 2007 – 20 с.

6. Сборник положений об отделах и службах предприятия учебно-справочное пособие для студентов очной и очно-заочной формы обучения образовательного учреждения среднего профессионального образования по специальности 080501 – Менеджмент / сост. О.Н. Прохорова – Н.Н., НАТК, 2007 – 100 с.