

ВУЗ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА
на тему:
«»»

Выполнил:

фио

Научный руководитель:

фио

Цель

Цель - разработка системы эффективного управления на машиностроительном предприятии

Задачи:

1. Проанализировать общую характеристику машиностроительного предприятия ПАО «ОДК – УМПО».
2. Проанализировать хозяйственно-финансовую деятельность машиностроительного предприятия ПАО «ОДК – УМПО».
3. Проанализировать организацию управления на машиностроительном предприятии ПАО «ОДК – УМПО».

ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» - многопрофильная машиностроительная группа, создана в 2002 году. Входит в состав ГК «Российские технологии». Основные направления деятельности: вертолетостроение (ОАО «Вертолеты России»), двигателестроение (УК «Объединенная двигателестроительная корпорация»), другие активы. Выручка предприятий в 2010 году превысила 170 млрд. руб.

При проектировании организационной структуры машиностроительного завода были выделены следующие уровни управления:

- 1-й уровень – генеральный директор ,совет директоров реализующие управленческую деятельность;
- 2-й уровень – это специализированное функциональное управление отдельными подсистемами организации, которое реализуется заместителями генерального директора;
- 3-й уровень – функциональные подразделения: отделы, службы, отдельные функциональные должностные позиции;
- 4-й уровень – вспомогательные технические канцелярские службы и отделы, обеспечивающие деятельность основных функциональных управленческих подразделений;
- 5-й уровень – основные производственные подразделения, которые непосредственно участвуют в производстве машиностроительной продукции, технологически включенные в «жизненный цикл» производства автомобилей;
- 6-й уровень – вспомогательные производственные подразделения, обеспечивающие организационные условия производства;
- 7-й уровень – обслуживающие хозяйственные производственно-бытовые подразделения;
- 8-й уровень – подсобные хозяйства, жилищные и социально-бытовые подразделения.

Функции совета директоров

- отвечает за надлежащее функционирование системы раскрытия и распространение информации о деятельности общества;
 - обеспечивает ведение постоянного диалога с акционерами;
 - обеспечивает формирование и реализацию стратегии развития общества;
 - дает оценку планов по реформированию общества и обеспечивает контроль за их реализацией;
 - создает прозрачную систему оценки своей деятельности в целом и каждого члена совета директоров в отдельности;
 - обеспечивает создание системы управления бюджетом общества;
- определяет принципы отношений с различными группами: служащими, поставщиками и потребителями, кредиторами, органами исполнительной и законодательной власти РФ.

При совершенствовании организационной структуры управления необходимо получить чёткие, однозначные ответы на следующие вопросы:

- 1) соответствует ли структура управления основным целям, стоящим перед производственной системой (хозяйственным органом) - целям функционирования и развития;
- 2) существуют ли чёткие целевые функции у всех её структурных подразделений, закреплённые за ними документально наряду с ответственностью и правами;
- 3) обеспечивает ли организационная структура решение задач устойчивых и эффективных связей предприятия с рыночными структурами;
- 4) соответствует ли профессионально-квалификационная структура кадров управления характеру оргструктуры и необходимости эффективного решения задач;
- 5) обеспечивает ли структура управления оперативное движение информации, эффективность принятия и реализации управленческих решений, контроль их действенности, то есть технологию управления.

Модель эффективной организационной структуры управления должна быть предельно простой, легко обозримой и известной всему персоналу, сложная система организации управления может привести к потере гибкости управления и оперативности реагирования на сигналы внутренней и внешней среды предприятия:

- оргструктура и управленческий персонал должны обеспечивать бесперебойную, слаженную работу всех составных частей фирмы, чёткое выполнение её функций;
- структура управления предприятия и персонал должны обладать необходимой гибкостью и маневренностью;
- обязательно должна преобладать коллективная работа подразделений предприятия, при этом руководство должно поощрять индивидуальность и предприимчивость сотрудников, функции подразделений предприятия должны быть чётко разграничены и скоординированы;
- организационная структура и управленческий персонал должны избегать социальных конфликтов, осуществлять управление фирмой с учётом интересов трудового коллектива, на основе принципов социального партнёрства;
- не должно быть излишеств в численности управленческого аппарата и в расходах на его содержание;
- организационная структура и управленческий персонал должны обеспечивать высокие конечные результаты, получение необходимой прибыли при своевременном выполнении всех обязательств перед поставщиками и покупателями, бюджетом и банками.

При совершенствовании организационной структуры управления необходимо получить чёткие, однозначные ответы на следующие вопросы:

соответствует ли структура управления основным целям, стоящим перед производственной системой - целям функционирования и развития

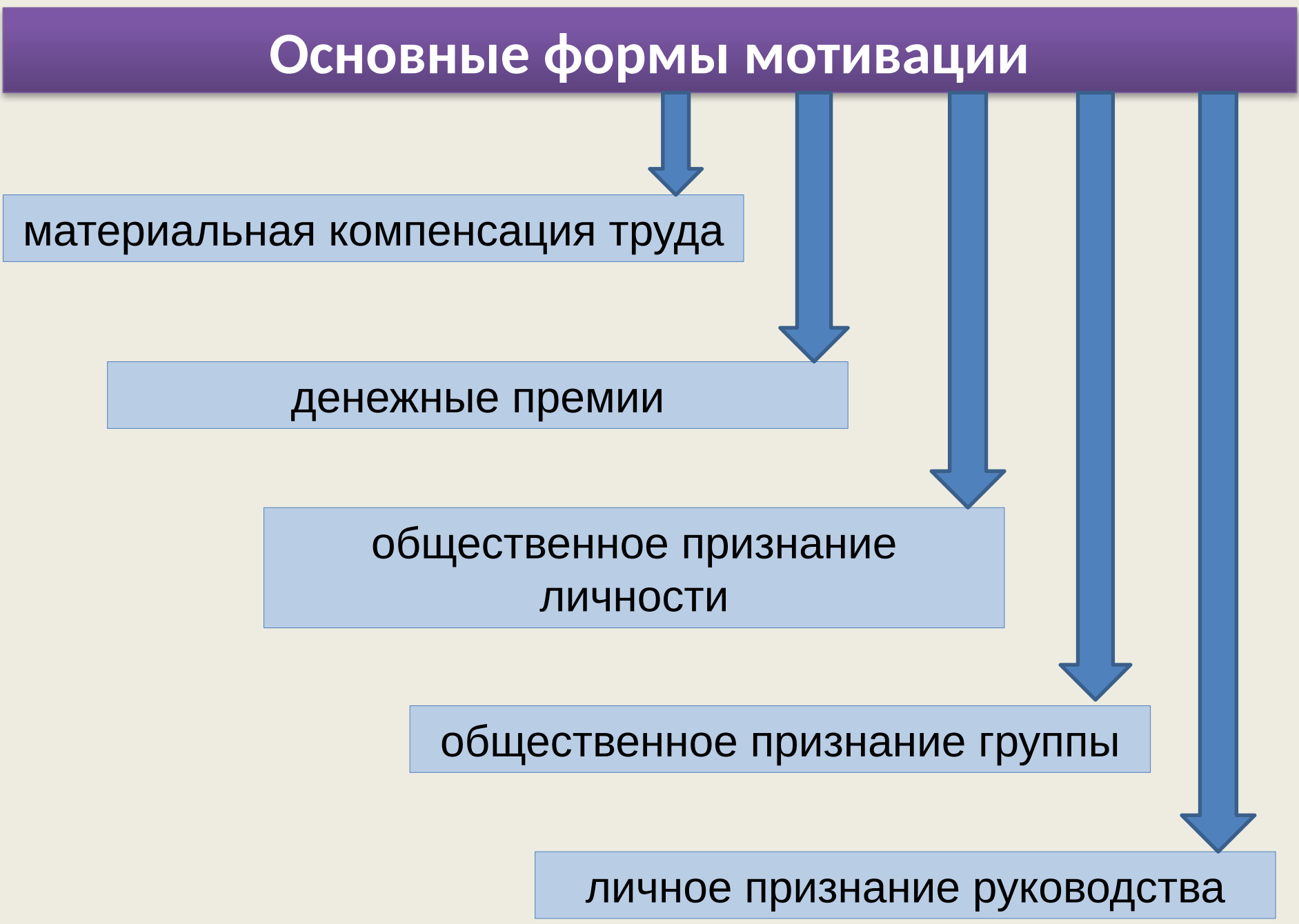
существуют ли чёткие целевые функции у всех её структурных подразделений, закреплённые за ними документально наряду с ответственностью и правами

обеспечивает ли организационная структура решение задач устойчивых и эффективных связей предприятия с рыночными структурами

соответствует ли профессионально-квалификационная структура кадров управления характеру оргструктуры и необходимости эффективного решения задач

обеспечивает ли структура управления оперативное движение информации, эффективность принятия и реализации управленческих решений, контроль их действенности, то есть технологию управления

Основные формы мотивации



материальная компенсация труда

денежные премии

общественное признание
личности

общественное признание группы

личное признание руководства

ВЫВОДЫ

Организация — это не только первичное хозяйственное звено в экономике, но и совокупность долговременных норм и правил построения и функционирования рациональных структур и производственных процессов предприятия, обеспечивающих достижение им установленных целей перспективного развития.

Я предлагаю организовать ежегодное награждение заслуженных работников предприятия на день основания предприятия и награждать их грамотами или премиями. Так же прививать у молодому поколению предприятия чувство патриотизма и привить стремление к достижению высоких показателей.

Информация, содержащаяся в моей выпускной квалификационной работе будет просто необходима людям, собирающимся иметь свое дело, более того людям, мечтающим расширить свой бизнес, т. к. она позволяет выбрать наиболее эффективную структуру управления и контроля за деятельностью подчиненных. Тем более она будет интересна топ-менеджерам, таким как исполнительным, техническим и генеральным директорам.

тема

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!