

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»

Кафедра менеджмента

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
Курсовая работа

Методические указания
к изучению дисциплины и выполнению курсовой работы
для обучающихся очно-заочной формы обучения
по направлению подготовки
38.03.01 – Экономика (Страхование)

Составитель
О. В. Жикина

Санкт-Петербург
2024

Утверждено
на заседании
Методической комиссии РИНПО
15 сентября 2023 г.,
протокол № 1

РЕЦЕНЗЕНТ
Л. К. Сиротина

Методические указания содержат рекомендации к выполнению курсовой работы по дисциплине «Теория организации». Изложены цель и задачи дисциплины. Освещены основные вопросы дисциплины. Даны содержание и последовательность выполнения курсовой работы. Дан список литературы, вопросы к экзамену, образец титульного листа курсовой работы, реферата, введения, а также тесты для самопроверки и подготовки к экзамену.

Методические указания разработаны для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика («Страхование») очно-заочной формы обучения.

Учебное электронное издание сетевого распространения
Издано в авторской редакции

Системные требования:
электронное устройство с программным обеспечением для воспроизведения файлов формата
PDF

Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=202463, по паролю. – Загл. с экрана.

Дата подписания к использованию 09.04.2024г. Рег. № 63/24.

ФГБОУВО «СПбГУПТД»
Юридический и почтовый адрес: 191186, Санкт-Петербург, ул. Большая Морская, 18.
<http://sutd.ru>

ОГЛАВЛЕНИЕ

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2 ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ	4
3 ЛИТЕРАТУРА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	7
4 ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	9
5 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	10
6 КОММЕНТАРИИ К ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	14
7 ТЕСТЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ И ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ	30

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – сформировать компетенции обучающегося в области теории организации, позволяющие проявить способности и умения в сфере управления организациями, готовность применять теоретические знания в предпринимательской деятельности.

Задачи дисциплины:

- 1) сформировать системный подход к функционированию организации;
- 2) овладеть основным понятийным аппаратом теории организации;
- 3) усвоить основные законы и принципы построения и функционирования различных организационных систем;
- 4) научиться применять методы организационного проектирования.

В качестве самостоятельной работы студентами всех форм обучения выполняется курсовая работа.

В качестве формы промежуточной аттестации выступает экзамен.

2 ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ

Теория организации является неотъемлемой частью теории менеджмента, структуру которой можно представить следующим образом (*рис. 1*).

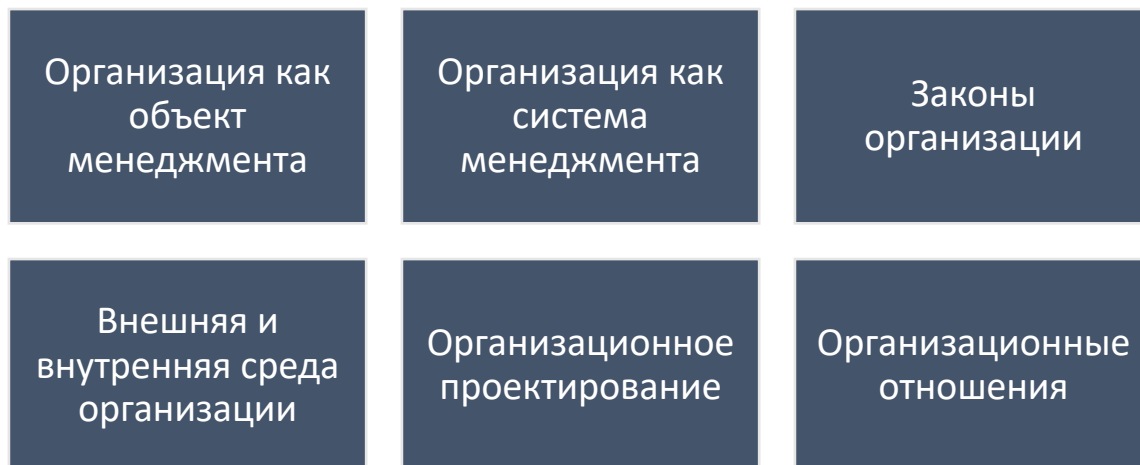


Рисунок 1 – Содержание теории организации

Организационные отношения включают следующие компоненты (*рис. 2*).

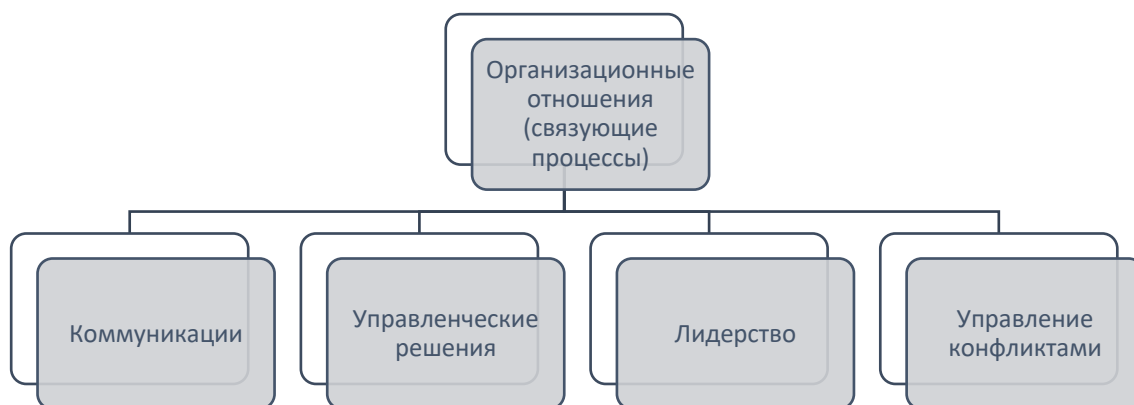


Рисунок 2 – Организационные отношения

Понятия «*организация*» и «*менеджмент*» тесно связаны друг с другом. Одно без другого не существует. Организация является и причиной менеджмента, и его объектом. Менеджмент существует не сам по себе, а только внутри организации. Сам факт существования организации является прямым следствием принятого собственниками решения о ее создании, т. е. менеджмента.

Понятие «менеджмент» можно рассматривать, по крайней мере, в трех аспектах: как науку и искусство управления организациями, как вид деятельности и процесс принятия управленческих решений в организации и как аппарат управления организациями.

Менеджмент как наука и искусство управления базируется на теоретических положениях общей науки управления. Современное понятие «менеджмент» часто связывается с концепциями функционирования организаций в рыночных условиях и распространяется лишь на социально-экономические системы, т. е. организации, обязательным элементом которых является человек и его целенаправленная деятельность.

Менеджмент как вид практической деятельности и процесс принятия управленческих решений представляет собой совокупность процедур, составляющих общую технологическую схему управления организациями. Эта совокупность состоит из отдельных направлений управленческой деятельности, часто называемых *функциями менеджмента*, каждое из которых распадается на отдельные этапы, выполняемые в определенной последовательности. Выполнение каждой из задач управления или осуществление отдельной функции менеджмента неизменно связано с принятием определенных управленческих решений. Этот наиболее ответственный и повторяющийся элемент менеджмента составляет основное содержание деятельности *менеджера* в организации.

Менеджмент как аппарат управления организациями предполагает структурное оформление определенной сферы практической деятельности.

Любая целенаправленная деятельность возникает и осуществляется определенными сообществами людей, сознательно координирующими свою деятельность для достижения определенных целей. Такое сообщество индивидуумов в менеджменте принято называть *организацией*.

Слово «*организация*» происходит от позднелат. *organize* – сообщаю стройный вид, устраиваю, упорядочиваю. Организовать значит создать структуру, упорядочить элементы, заставить их работать как единое целое.

Организация – группа людей, объединенных для достижения общей цели или системы целей, работающих вместе (совместная деятельность) на основе разделения труда.

Под *организацией как объектом управления* понимается организационно-правовая форма, созданная и объединенная группой лиц, взаимодействующих друг с другом на основе принятой системы и структуры, методов и функций менеджмента, во имя достижения корпоративных целей и решения социальных потребностей общества путем поиска и реализации новых экономических возможностей.

Несмотря на то, что все организации очень разные, все они обладают схожими признаками. К ним относятся:

- наличие цели (миссии, системы целей), которая придает смысл ее существованию, определенность и конкретную направленность действиям;
- правовой статус (организационно-правовую форму),
- обособленность, которая выражается в замкнутости внутренних процессов и наличии границ (реальных и идеальных), отделяющих ее от внешнего окружения;
- саморегулирование, что означает наличие в организации элементов, свойств, позволяющих автоматически устанавливать и поддерживать желаемый режим ее функционирования;
- рациональность организации предполагает ее упорядоченность и наличие инструментальной цели;
- формализация организации определяется совокупностью правил и процедур, изложенных в письменной форме;
- сложность – предполагает степень ее дифференциации, степень территориального распределения ее подразделений;
- специализация – определенная группировка видов деятельности, выполняемых отдельными работниками организации;
- устойчивость – способность функционировать и развиваться в условиях внешних и внутренних помех и вопреки им, либо возвращаться в прежнее, либо переходить в качественно более высокое состояние;
- организационная культура – совокупность установившихся традиций, символов, ценностей, верований, определяющих характер взаимоотношений и поведения людей в организации.

Организация рассматривается как:

- социально-экономическая система;
- социально-техническая система;
- сложная система, состоящая из множества подсистем: социальной, технической, информационной, управляющей, управляемой;
- открытая система.

Организация как открытая система характеризуется:

- взаимодействием с внешней средой посредством обмена ресурсами;
- способностью адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешней среды.

Модель организации как открытой системы. На входе организация получает из окружающей (внешней) среды ресурсы: капитал, информацию, человеческие ресурсы и материалы. В процессе преобразования организация обрабатывает эти входы, преобразуя их в продукцию, работы или услуги. Эта продукция, работа и услуги являются *выходами* организации, которые она выносит в окружающую среду. Если менеджмент организации эффективен, то в ходе процесса преобразования образуется *добавочная стоимость* входов. В результате появляются дополнительные выходы, такие как увеличение объема продаж, прибыль, увеличение доли рынка и т.п.

3 ЛИТЕРАТУРА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выполнении курсовой работы, а также для успешной сдачи экзамена, студенты должны пользоваться следующей литературой:

а) основная учебная литература

1. **Михненко, П. А.** Теория организации и организационное поведение: учебник / П. А. Михненко. – Москва: Синергия, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/101340.html>

2. **Семко, И. А.** Теория организации / И. А. Семко, Алтухова Л. А. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. <http://www.iprbookshop.ru/93011.html>

3. **Тюрина, А. Д.** Теория организации / А. Д. Тюрина. – Саратов: Научная книга, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/81059.html>

4. **Яськов, Е. Ф.** Теория организации / Е. Ф. Яськов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. <http://www.iprbookshop.ru/71065.html>

5. **Киселева, М. М.** Теория менеджмента: теория организации / М. М. Киселева. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. <http://www.iprbookshop.ru/91554.html>

6. **Сергиевская, Н. В.** Теория организации / Н. В. Сергиевская, Д. А. Максимова. – Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/95535.html>

7. **Войтина, Ю. М.** Теория организации / Ю. М. Войтина. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

8. **Короткий, С. В.** Теория организации / С. В. Короткий. – Саратов: Вузовское образование, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

б) дополнительная учебная литература

1. **Жуков, Б. М.** Теория организации / Б. М. Жуков, Н. С. Безуглая. – Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. <http://www.iprbookshop.ru/77963.html>

2. Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации / Н. В. Сергиевская и др. – Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. <http://www.iprbookshop.ru/76393.html>

3. **Басенко, В. П.** Теория организации и организационное поведение / В. П. Басенко, В. А. Дианова. – Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

4. **Сметанина, Т. В.** Теория организации / Т. В. Сметанина. – Санкт-Петербург: СПбГУПТД, 2017. http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017310

5. **Латыпова, М. М.** Теория организации / М. М. Латыпова. – Москва: Издательский Дом МИСиС, 2019. <http://www.iprbookshop.ru/97899.html>

в) перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Информационная система "Единое окно доступа к информационным ресурсам". Раздел "Менеджмент и организация управления" [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/resources?p_rubr=2.2.76.2

2. Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/>

3. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru>

4. Электронно-библиотечная система Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <http://biblio-online.ru/>

5. Электронная библиотека СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://publish.sutd.ru/>

4 ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

Обучающийся допускается к сдаче экзамена только при условии успешной защиты курсовой работы.

Экзаменационный билет традиционно содержит два вопроса.

1. Принципы построения социально-экономических систем: принцип целевой направленности, принцип научной обоснованности организации, принцип социально-экономического равновесия, принцип эффективности.

2. Структурные принципы построения организации: виды департаментализации.

3. Понятие и типы организационных структур предприятия. Их сравнительная характеристика по принципу обособления подразделений.

4. Элементы построения организационной структуры: принципы делегирования полномочий, виды связей и содержание коммуникаций в организации.

5. Характеристика и содержание внутриорганизационных процессов: понятие, виды и этапы принятия управленческого решения.

6. Понятие и содержание основных законов организации: закон самосохранения, закон информированности – упорядоченности, закон развития.

7. Характеристика и содержание внутриорганизационных процессов: понятие, виды и содержание процесса коммуникации.

8. Характеристика и содержание внутриорганизационных процессов: понятие и виды конфликтов, управление конфликтом.

9. Понятие и объекты изучения организационного поведения. Фазы группового развития.

10. Понятие и теории лидерства в организации.

11. Сущность, понятие и элементы организационной культуры.

12. Понятие и инфраструктура организации как открытой социально-экономической системы.

13. Хозяйственные организации как структурные элементы производственного комплекса: классификации целей и функций.

14. Элементы построения организационной структуры: централизация и децентрализация управления, масштаб управляемости, уровень управления.

15. Общесистемные принципы организации: принцип эмерджентности, принцип внешнего дополнения, принцип обратной связи, принцип иерархии.

16. Понятие, источники и формы власти. Основной механизм реализации власти в организации.

17. Понятие и содержание основных законов организации: закон синергии, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности.

18. Типы организаций: по характеру взаимодействия с внешней средой, по типологии Г. Минцберга.

19. Подходы и формы преобразования и изменения организации.
20. Понятие жизненного цикла организации и характеристика типов управления по стадиям её развития.

5 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа должна быть выполнена строго в соответствии с методическими указаниями (структура, таблицы, оформление).

Общие требования

1. содержание курсовой работы должно соответствовать теме;
2. в курсовой работе должны быть раскрыты все требуемые вопросы;
3. текст работы, таблицы, рисунки оформляются в соответствии с ГОСТ 7.32-2017;
4. объем курсовой работы не должен превышать 35 страниц без приложений.

Структура курсовой работы

1. Титульный лист (приложение А);
2. Реферат (одна страница, приложение Б);
3. Содержание;
4. Введение (максимум три страницы, приложение В);
5. Теоретическая часть (7-8 страниц);
6. Практическая часть;
7. Заключение (максимум две страницы);
8. Список использованных источников (минимум 7, ссылки на источники);
9. Приложения (при необходимости).

Темы курсовых работ

1. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции продаж в страховой организации.
2. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции маркетинга в страховой организации.
3. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции управления персоналом в страховой организации.
4. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции закупок в страховой организации.
5. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции управления инновациями в страховой организации.
6. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции обеспечения качества в страховой организации.
7. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции управления финансами в страховой организации.

8. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции андеррайтинга в страховой организации.

9. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции рекламы и связей с общественностью в страховой организации.

10. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции управления информацией в страховой организации.

11. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции планирования в страховой организации.

12. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции учёта и контроля в страховой организации.

13. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции контроля и анализа в страховой организации.

14. Разработка организационного проекта реализации функции создания и поддержания организационной культуры в страховой организации.

15. Разработка организационного проекта по совершенствованию коммуникационных процессов в страховой организации.

16. Разработка организационного проекта по совершенствованию функции урегулирования убытков в страховой организации.

17. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции мотивации в страховой организации.

18. Разработка организационного проекта реализации закона развития в страховой организации.

19. Разработка организационного проекта реализации закона информированности и упорядоченности в страховой организации.

20. Разработка организационного проекта реализации (расширения) функции перестрахования в страховой организации.

Выбор темы курсовой работы осуществляется по последним двум цифрам номера студенческого билета, а именно:

1) № 01-20 полностью соответствуют нумерации тематики;

2) № 21-40 соответствуют тематике нумерации тематики за вычетом двадцати;

3) № 41 – 60 – за вычетом сорока и т.д.

В **теоретической части** на основе изучения источников раскрывается тема курсовой работы: даются определения понятий, значение, сущность, цель, задачи, классификации, показатели, принципы, этапы, функции, методы и т. д.

Практическая часть представляет собой изучение конкретной действующей страховой организации и в обязательном порядке должна содержать:

1) *общую характеристику страховой организации*: название, организационно-правовую форму, место регистрации, историю, продолжительность работы на рынке, область деятельности, состояние отрасли, рейтинг надежности, страховые услуги, клиенты, географические рынки продаж,

каналы продаж, конкуренты, численность персонала, показатели доходов и прибыли по видам деятельности и в целом, стратегические цели развития и пр.;

2) *характеристику организационной структуры (ОС)*: тип организации, тип департаментизации, вид ОС, схему ОС, основные функции структурных подразделений (по 5-6 на каждую), численность персонала по подразделениям, виды связей и их примеры (вертикальные, горизонтальные, линейные, функциональные, формальные, неформальные, косвенные), принцип делегирования полномочий, количество уровней управления, масштаб управляемости и распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего и среднего уровней управления (табл. 1), распределение структурных подразделений по функциям управления (уровень специализации) (табл. 2);

3) *оценку факторов внешней и внутренней среды* методом SWOT-анализа, а также с помощью *матрицы возможностей* и *матрицы угроз* внешней среды;

4) *оценку вариантов решений по совершенствованию организационной структуры в соответствии с темой курсовой работы и сделанными по результатам диагностики выводами*: рекомендуемая схема ОС, описание новых функций структурного подразделения в соответствующем локальном нормативном акте (Положении о подразделении, должностных инструкциях);

5) *типологию сопротивлений организационным изменениям и виды конфликтов; пути преодоления сопротивления персонала*.

Список использованных источников должен в обязательном порядке содержать учебники и/или учебные пособия по дисциплине (**не менее пяти**).

Курсовая работа должна быть выполнена на основе анализа материалов, полученных при самостоятельном изучении специальной (профессиональной) литературы (учебников и учебных пособий), отраслевых аналитических обзоров, опубликованных в журналах и другой периодической отечественной и зарубежной печати, в том числе электронных.

Работа должна быть структурно и логически выстроена.

В работе не допускается наличие бессистемных, разрозненных фактов. Материал излагается последовательно, аргументировано, без повторов. Параграфы должны быть согласованы между собой и с основной целью работы. Тщательно проверяются формулировки и обороты, орфография и пунктуация.

Студенту необходимо продемонстрировать всю глубину своих знаний и умений, полученных на лекционных и практических занятиях, а также в результате самостоятельной работы с источниками.

Оформление курсовой работы

Курсовая работа должна быть оформлена в полном соответствии с требованиями, предъявляемыми **ГОСТ 7.32-2017 «Отчёт НИР»** (например, <https://docs.cntd.ru/document/1200157208>).

Ниже представлены основные требования ГОСТ 7.32-2107.

Курсовая работа должна быть набрана на компьютере с использованием MS Word, 14 кеглем, шрифтом Times New Roman через 1,5 интервала, на одной стороне листа стандартного формата А4, поля: левое – 3,0 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – 2,0 см.

В таблицах допустимо использовать 12 кегль.

Полужирный шрифт применяют только для заголовков разделов и подразделов (параграфов), заголовков структурных элементов (**РЕФЕРАТ, ВВЕДЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ, ПРИЛОЖЕНИЕ А**).

Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту курсовой работы и равен 1,25 см.

Межстрочный интервал является полуторным; интервал между абзацами составляет 0 пт.

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы, включая приложения. Первая страница – это титульный лист, который не нумеруется. Номер страницы проставляется в центре нижней части страницы без точки.

Каждый раздел (параграф) курсовой работы должен иметь заголовок в точном соответствии с его наименованием в содержании работы.

Таблицы и рисунки следует соответственно оформить и систематизировать, дать заголовок и номер.

Титульный лист должен строго соответствовать установленной форме как по содержанию, так и по расположению (приложение А).

Во введении излагаются актуальность, цель и задачи курсовой работы, предмет и объект работы.

Заключение подводит итоги, отражает основные выводы.

Список использованных источников включает перечень литературы и других источников (в том числе электронных), **изданных за последние пять лет и действительно** использованных при подготовке курсовой работы. В тексте должны быть проставлены ссылки на все источники в квадратных скобках. Сноски не допускаются.

Обязательно использование и указание в списке использованных источников **не менее пяти** учебников и учебных пособий (для бакалавриата) по менеджменту организации и теории организации.

Сведения об источниках следует располагать в порядке появления ссылок на источники в тексте и нумеровать арабскими цифрами с точкой и печатать с абзацного отступа. Примеры оформления списка использованных источников приведены в Приложениях Д и Е ГОСТа 7.32-2017.

Курсовая работа должна быть написана в научном стиле от третьего лица единственного числа.

На экзамене студенту может быть заданный дополнительный вопрос по теме курсовой работы.

Курсовая работа принимается *до начала экзаменационной сессии* и защищается в установленные даты.

Без оценки за курсовую работу обучающийся к сдаче экзамена **не допускается**.

Курсовая работа не принимается к защите, если:

- содержание отличается от требуемого;
- не выполнены требования по оформлению.

6 КОММЕНТАРИИ К ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Понятие и виды организационных структур

Формирование организационной среды – одна из важнейших функций современного менеджмента, осуществление которой составляет наиболее существенную часть деятельности руководителей всех уровней, содержание которой сводится к организации производственных процессов *во времени* (когда?) и *пространстве* (где? кто?). Организация операционных процессов в пространстве означает формирование *организационной структуры* предприятия, соответствующей характеру и масштабам деятельности предприятия.

Под *организационной структурой* понимают *состав и формы взаимосвязи элементов организации* – отдельных руководителей и работников, служб и структурных подразделений. Организационная структура формируется из двух взаимосвязанных частей – структуры управления и производственной структуры предприятия. *Структура управления* определяется как форма распределения и координации управленческой деятельности на предприятии. *Производственная структура* определяется составом основных производственных подразделений и характером их взаимосвязи.

Выбор организационной формы предприятия зависит от масштабов его деятельности, широты производственного профиля, специфики продукции и др.

Организационная структура предприятий является очень динамичным, гибко реагирующим на изменение внешних и внутренних условий элементом менеджмента. Нередко в рамках одного предприятия используется несколько различных типов организационных структур: для быстроразвивающихся направлений техники и технологии создаются *дивизиональные* и *матричные структуры*, а для традиционных видов продукции используются устойчивые *линейные* и *линейно-функциональные* структуры.

В зависимости от характера взаимодействия с внешней средой различают механистический и органический тип организаций (*табл. 1*).

Т а б л и ц а 1. Характеристики и условия эффективного применения механистического и органического подходов в проектировании организации

Признаки	Механистический тип	Органический тип
Характеристики	Узкая специализация в работе	Широкая специализация в работе
	Работа по правилам	Мало правил и процедур
	Четкие права и ответственность	Амбициозная ответственность
	Ясность в условиях иерархии	Уровни управления размыты
	Объективная система вознаграждения	Субъективная система вознаграждения
	Объективные критерии отбора кадров	Субъективные критерии отбора кадров
	Отношения формальные и носят официальный характер	Отношения неформальные и носят личностный характер
	Формальный контроль	Самоконтроль, самомотивация, внутренне вознаграждение
Условия	Несложная, стабильная внешняя среда	Сложная, нестабильная внешняя среда
	Цели и задачи известны	Неопределенность целей и задач
	Задачи поддаются делению (дроблению на подзадачи)	Задачи не имеют четких границ
	Задачи простые и ясные	Задачи сложные
	Механистический тип	Органический тип
	Работа измеряема	Работу измерить сложно
	Оплата труда мотивирует	Мотивирование потребностей высшего уровня
	Признается данная власть	Авторитет власти завоевывается
Распределение ролей, работ	Высокоструктурированные роли	«Делайте то, что Вы считаете необходимым, чтобы выполнить эту работу», «Вы эксперт в этом деле, Вам и решать»

Механистический подход к проектированию организации характеризуется:

- использованием формальных правил и процедур;
- официальным характером отношений;
- централизованным принятием решений;
- узко определенной ответственностью в работе;
- жесткой иерархией власти в организации, вертикальных связей.
- всесторонней регламентацией и запрограммированностью деятельности, напоминающей работу механизмов (модель рациональной бюрократии М. Вебера).

Механистические организации основаны на разделении труда, дисциплине, ответственности.

Механистические виды ОС больше соответствуют (и эффективны) тем организациям, которые работают в относительно стабильной внешней среде и требуют для своего функционирования решения стандартных управленческих задач (производство товаров массового потребления).

Органический подход к проектированию организации характеризуется:

- слабым или умеренным использованием формальных правил и процедур;
- значительной самостоятельностью отдельных звеньев;
- децентрализацией и участием сотрудников в принятии решений;
- широко определяемой ответственностью в работе;
- гибкостью структуры власти и небольшим количеством уровней иерархии в организации (слабой иерархичностью);
- свободой выбора вариантов деятельности;
- постоянной сменой приоритетов деятельности, связей;
- оценкой результатов на основе реального рыночного эффекта, а не централизованно установленных показателей;
- преобладанием неформальных отношений.

Органические структуры больше подходят для фирм, действующих в быстро меняющейся среде, когда имеет место высокая неопределенность того, когда, где и как выполнять работу, что позволяет им быстрее адаптироваться (производство электроники, *Apple*).

Масштабы применения матричных структур управления в организациях довольно значительны, что говорит об их эффективности. Матричная схема требует перехода к органическому подходу, обеспечивающему большие возможности при проектировании *горизонтальных, неформальных и косвенных связей*. К преимуществам матричных структур управления относится решение проблем координации и связывание воедино деятельности звеньев базовой структуры и временных групп (управление по проекту, временные целевые группы, постоянные комплексные группы).

Если «*General Motors*» и автомобильная промышленность были родоначальниками дивизиональной структуры, то *IBM* и компьютерному производству принадлежит первенство в широком использовании на практике матричной структуры.

На практике структуры организаций находятся где-то между механистической и органической структурой, которые можно рассматривать как полярные, и обладают признаками как той, так и другой в равных пропорциях. Кроме того, разные подразделения одной организации могут иметь разные структуры. Так, менеджмент часто использует в производственной деятельности механистические структуры, а в НИОКР – органические.

В зависимости от взаимодействия организации с внешней средой выделяют следующие типы организаций и соответствующие им виды организационных структур (рис. 3).

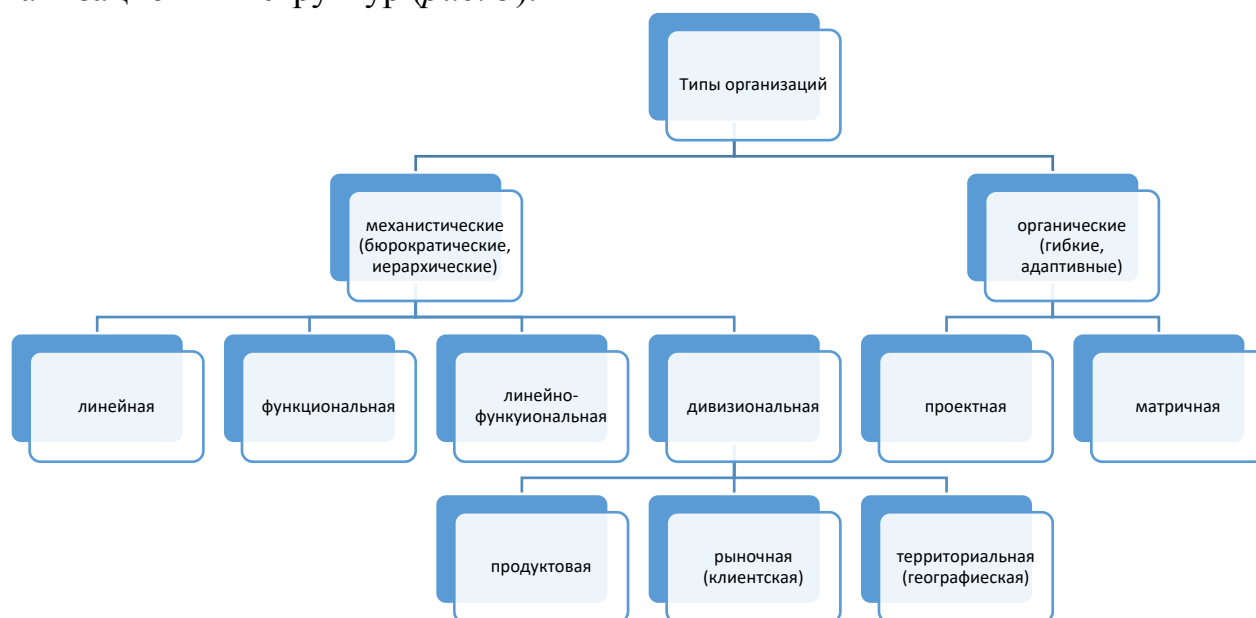


Рисунок 3 – Типы организаций и соответствующие им виды организационных структур

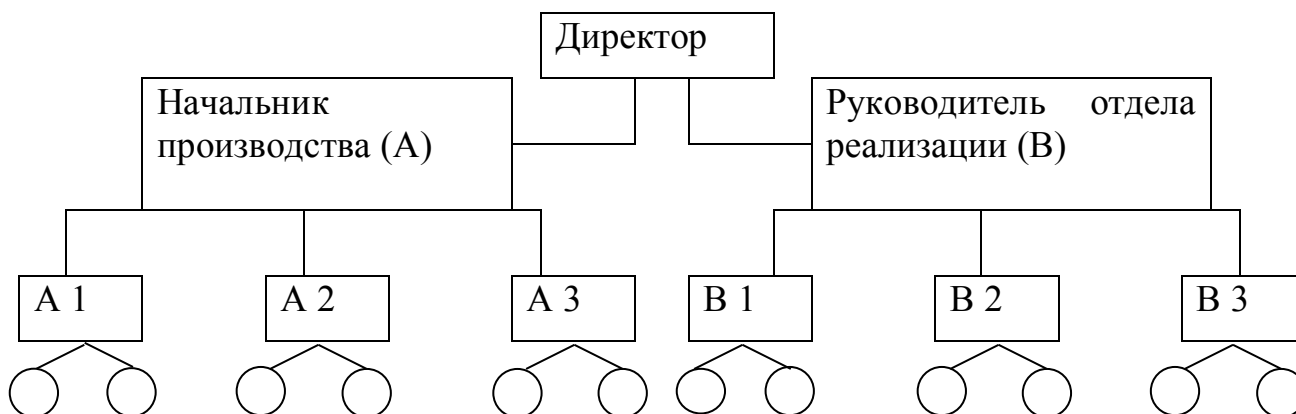


Рисунок 4 – Линейная организационная структура



Рисунок 5 – Линейно-функциональная организационная структура

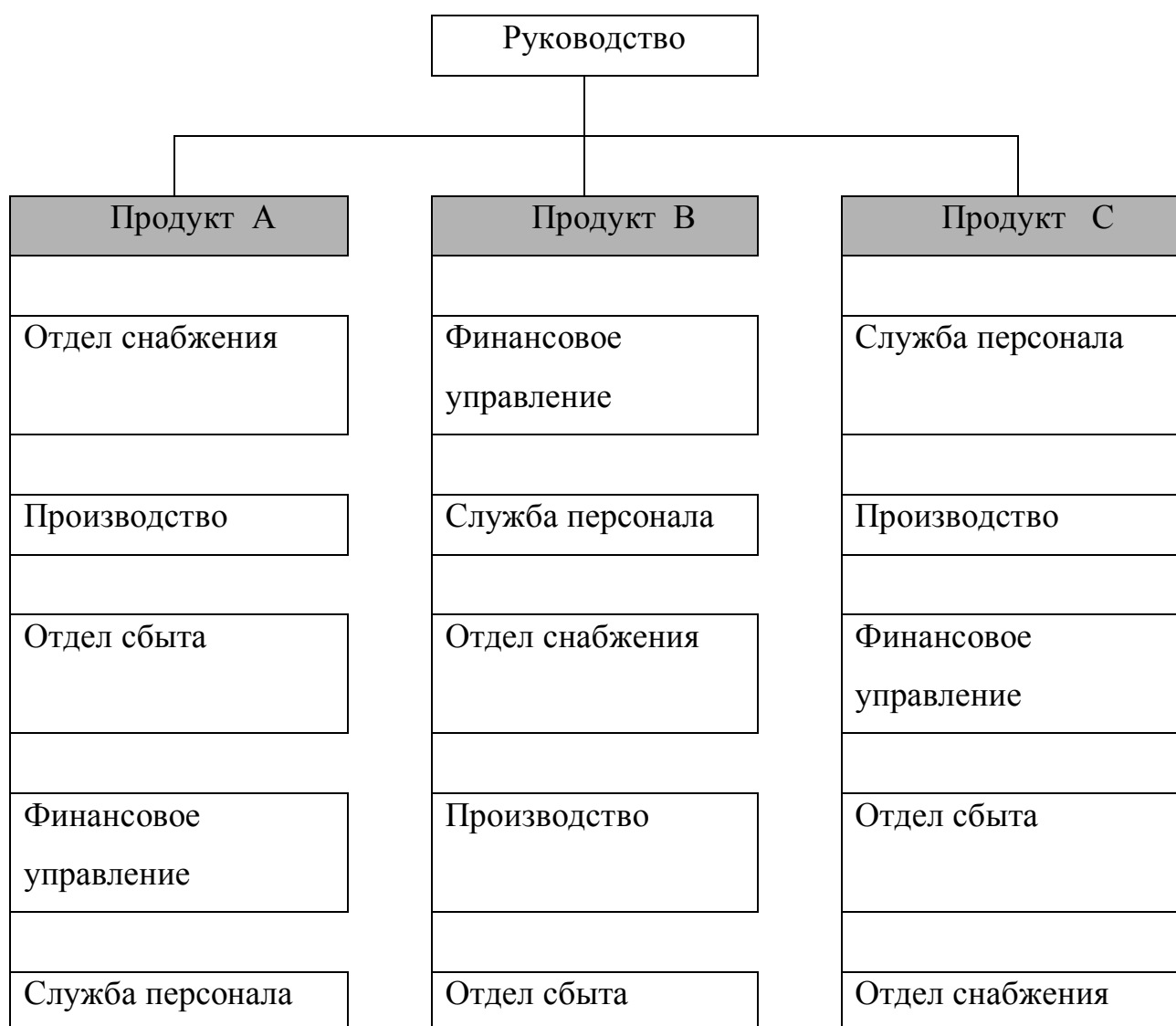


Рисунок 6 – Дивизиональная организационная структура

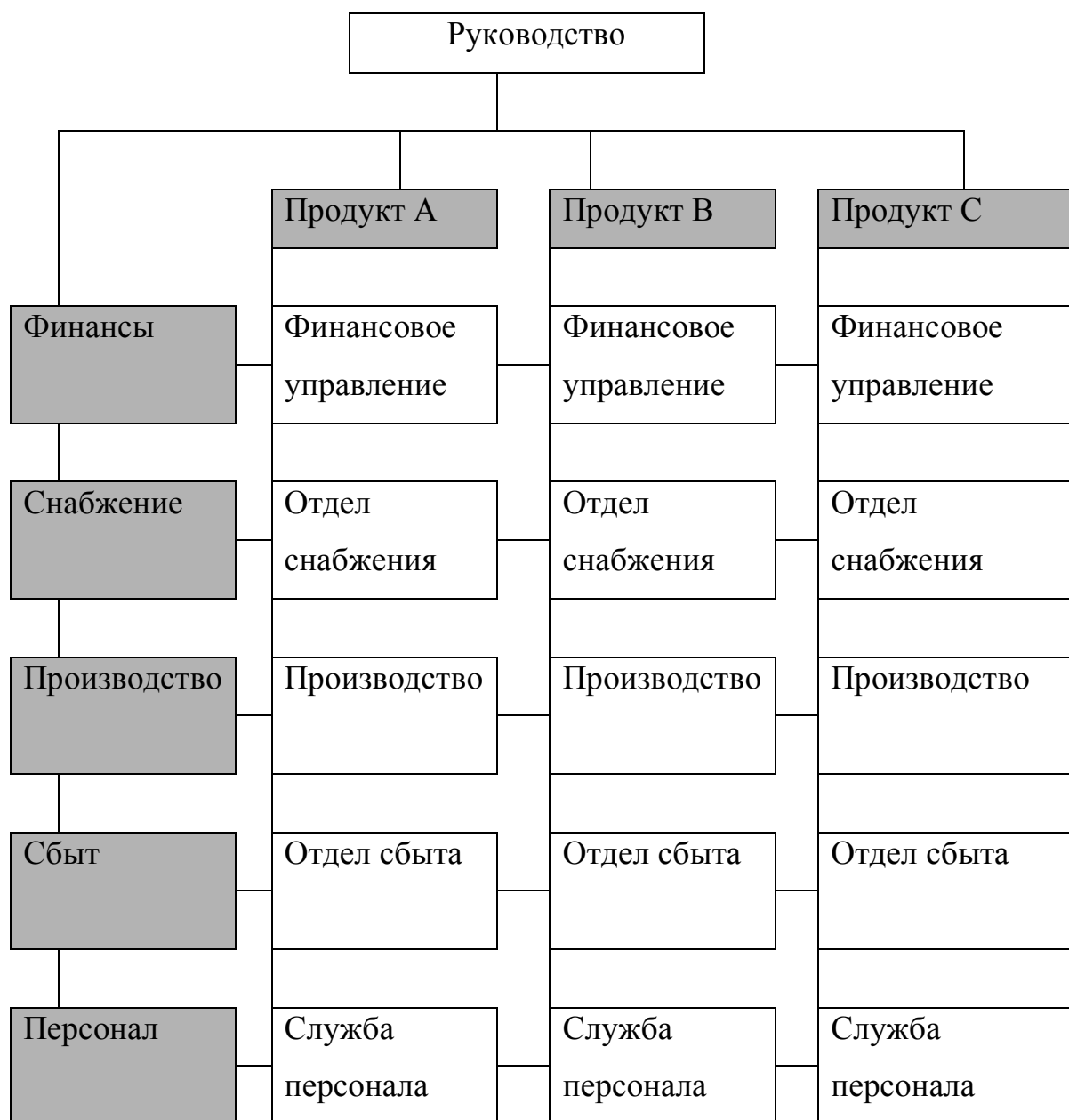


Рисунок 7 – Матричная организационная структура

Чем крупнее организация, тем более сложную организационную структуру она имеет.

Организационная структура страховой организации в зависимости от ее размера может быть линейно-функциональной и дивизиональной и обычно имеет следующие структурные подразделения.

Продажи страховых услуг. Для страховой компании выделяются следующие каналы продаж: агентский (работа с физическими лицами), брокерский (корпоративные страховые программы), офисные (сложные,

крупные риски), партнерские (банки, почта, магазины, сетевые компании, ОСАГО), интернет-продажи (страховые продукты).

Отдел маркетинга занимается анализом страхового рынка, выявлением потенциальных страхователей и изучением их потребностей в страховой защите. Разрабатывает требования к страховым услугам и условиям их продажи. Изучает стратегию и тактику конкурентов.

Отдел андеррайтинга. Андеррайтинг – это процедура по принятию на ответственность страховщика или отклонению заявленных рисков по оговоренному объекту страхования с установлением страхового тарифа и франшизы в целях предложения страховой услуги с условиями, удовлетворяющими страховщика и страхователя, а также защиты страхового портфеля по виду страхования. Андеррайтеры проводят анализ и оценку риска, принимают решение о страховании или об отказе, назначают тариф, согласовывают условия страхования со страхователем, оценивают необходимость и согласовывают условия перестрахования риска.

Отдел урегулирования убытков. Это заключительный этап сопровождения договора страхования. Сотрудники отдела осуществляют прием, анализ, проверку заявления о страховом случае, осмотр объекта страхования, оценку убытков, принятие решения о выплате или отказе в выплате, и, как результат финансовой ответственности страховщика, страховую выплату.

На рисунках 8-13 представлены примеры организационных структур страховых компаний.

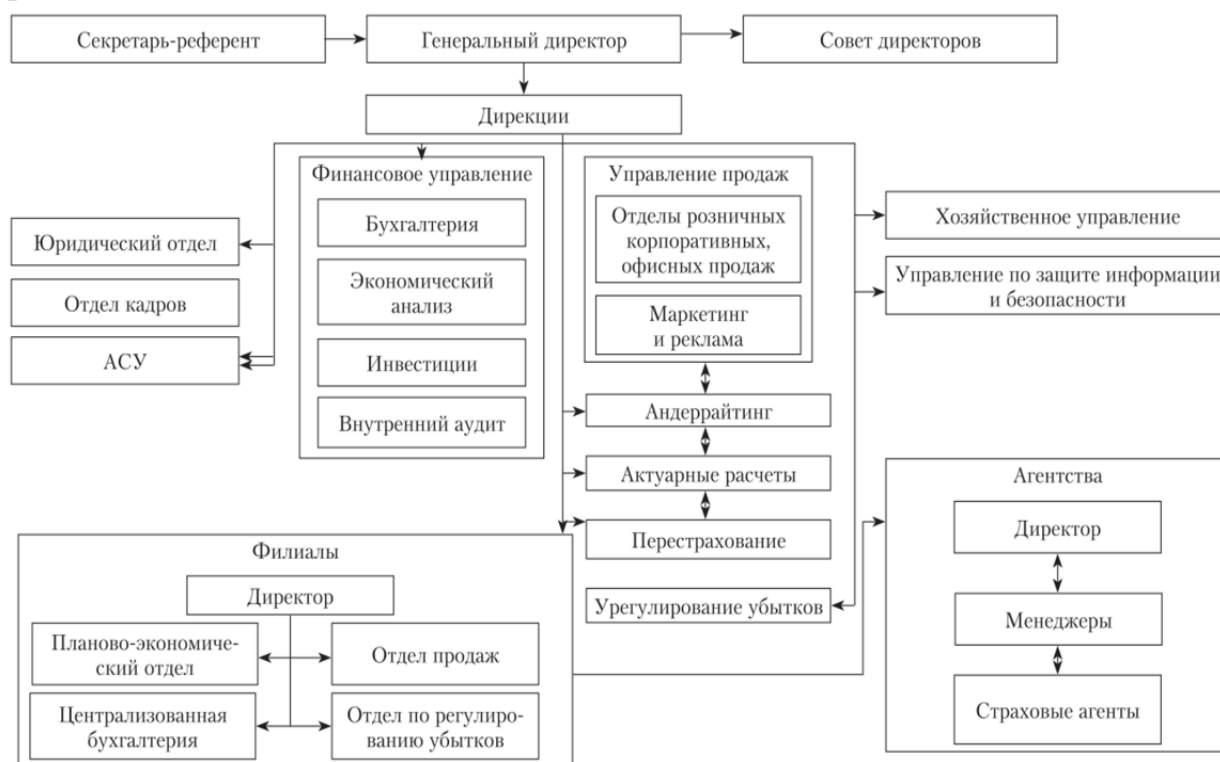


Рисунок 8 – Организационная структура АО «Совкомбанк Страхование»

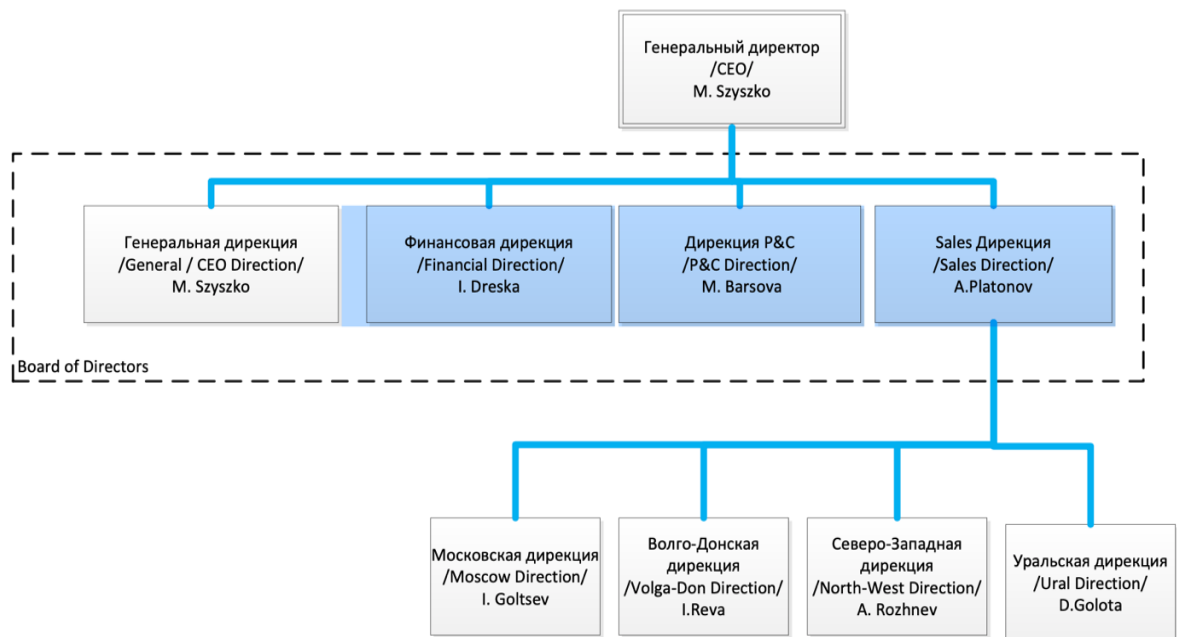


Рисунок 9 – Организационная структура САО «ЭРГО»

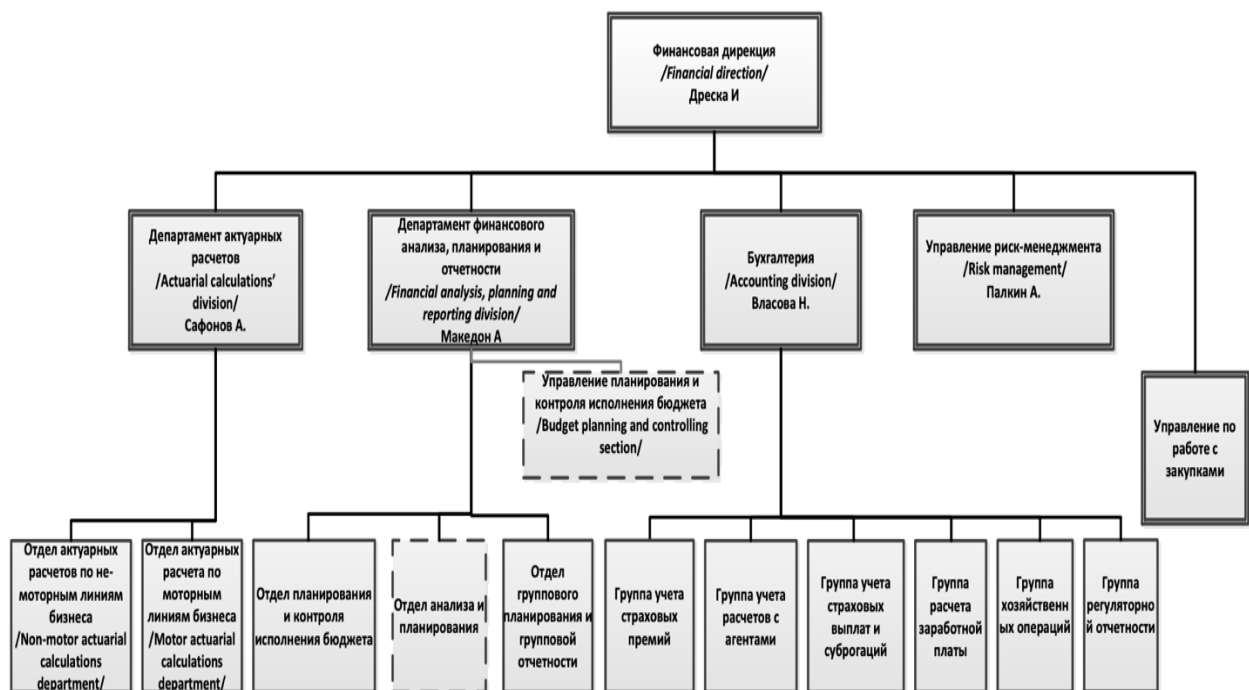


Рисунок 10 – Организационная структура Финансовой дирекции САО «ЭРГО»

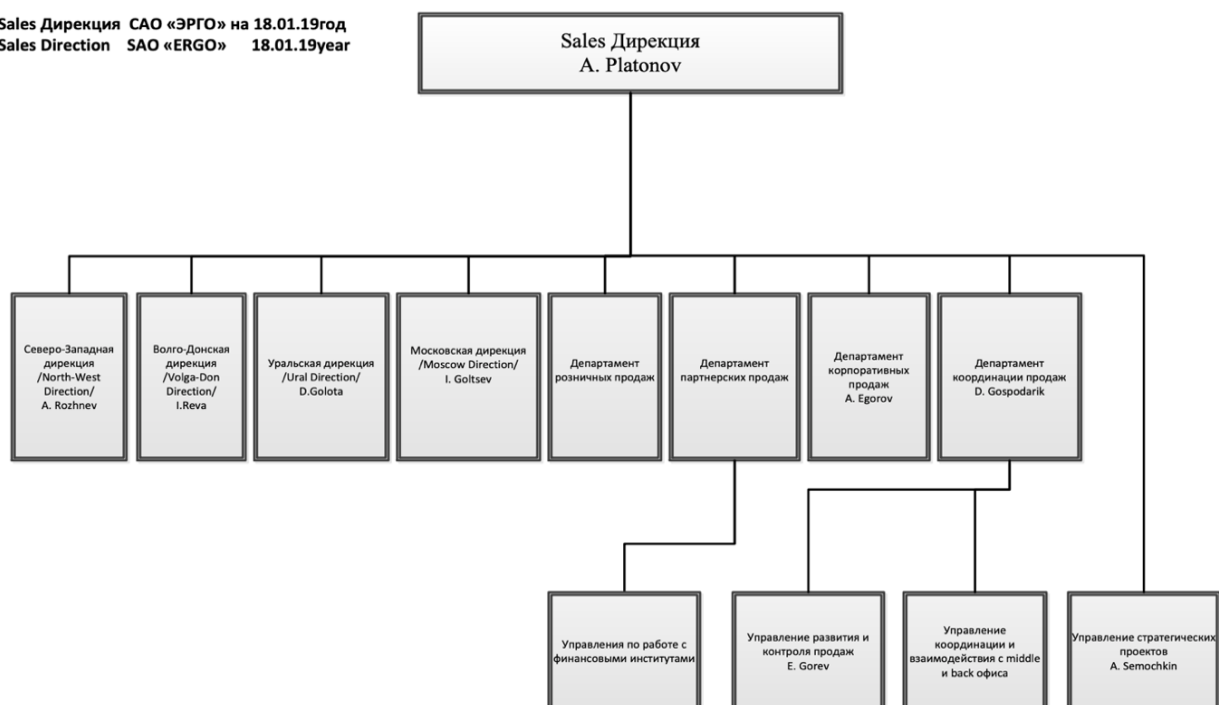


Рисунок 11 – Организационная структура Sales дирекции CAO «ЭРГО»



Рисунок 12 – Организационная структура страховой компании



Рисунок 13 – Организационная структура страховой компании

Диагностика организационной структуры выбранной в качестве объекта курсовой работы страховой организации предполагает ответы на следующие вопросы:

- 1) принцип, по которому сгруппированы работы в организации (тип департаментизации);
- 2) тип организационной структуры;
- 3) виды связей в организации;
- 4) количество уровней управления;
- 5) масштаб управляемости и распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего и среднего уровней управления: количество подразделений в непосредственном подчинении (*табл. 2*);

Т а б л и ц а 2. Распределение подразделений предприятия между руководителями высшего и среднего уровней управления

Должность руководителя	Количество непосредственно подчиненных ему подразделений или отдельных должностей (сотрудников)
1.	
2.	
...	
Всего	

По результатам диагностики ОС рассчитывается средний **масштаб управляемости** как отношение общего количества непосредственно подчиненных подразделений и отдельных должностей к сумме должностей руководителей. Делается вывод об узком или широком масштабе управляемости.

6) выбор между централизацией и децентрализацией управления;

7) вероятный принцип делегирования полномочий;

8) распределение структурных подразделений по функциям управления (табл. 3).

Т а б л и ц а 3. Функциональное распределение подразделений предприятия (пример)

Функция	Количество должностей руководителей подразделений
1. Управление продаж	
2. Маркетинг и реклама	
3. Урегулирование убытков	
4. Андеррайтинг	
5. Перестрахование	
6. Бухгалтерия	
7. Юридическая служба	
8. Финансы	
9. Кадры	
10. ...	
Всего	

На основе данных таблицы 3 рассчитывается средний **уровень специализации** как отношение общего количества должностей руководителей подразделений к общему количеству частных функций менеджмента (структурных подразделений). Делается вывод об узком или широком уровне специализации в изучаемой организации.

Внутренняя среда организации

Внутренняя среда организации – это та часть общей среды, находится в рамках организации (внутри организации). Она оказывает постоянное непосредственное воздействие на функционирование организации.

К внутренней среде, прежде всего, относят следующие *организационные переменные (ситуативные факторы)*: миссия и цели (система целей), задачи (работы), организационная структура, техника и технология, персонал, формальные и неформальные группы, организационная культура.

Внешняя среда организации и методы ее анализа

Внешняя среда организации – это совокупность внешних факторов, влияющих на деятельность организации. Она обладает следующими свойствами:

- неопределённостью;
- сложностью;
- подвижностью;
- взаимосвязанностью элементов.

Внешняя среда является категорией стратегического менеджмента. Она рассматривается как совокупность двух относительно самостоятельных подсистем: *непосредственного окружения* (микроокружение, микросреда, среда прямого воздействия) и *макроокружения* (среда дальнего воздействия, среда косвенного воздействия).

К факторам микросреды относятся:

- потребители (решая, какие товары и услуги для них желательны и по какой цене, определяют для организации почти все, что относится к результатам ее деятельности);
- конкуренты;
- поставщики (трудовых ресурсов, сырья, материалов, капитала);
- правовое обеспечение (национальные законы, международное право и договоры, законы местных органов власти);
- инфраструктура (банки, инвестиционные фонды, рекламные и кадровые агентства и пр.).

К факторам (компонентам) макроокружения относятся:

- политическая среда (политическая система и идеология, форма правления, критерии свободы, намерения органов власти относительно развития общества и бизнеса в стране);
- экономическая среда (экономическая система, величина ВВП, темпы инфляции, государственный долг, ключевая ставка, налоговая политика, занятость и бедность населения);
- технология и развитие НТП (чем более новое, современное, производительное оборудование, тем качественнее продукция, ниже себестоимость);

- человеческая и культурная среда (физические особенности людей, внешность, принадлежность к социальным группам, значимость работы, значение профессии, коммуникации, этика и этикет, система ценностей);
- природно-климатическая среда;
- международное окружение, международные события (развитие управления международным бизнесом, факторы международной среды).

Внешние факторы в меньшей степени, чем внутренние, поддаются воздействию со стороны организации, но их нельзя не учитывать при решении возникающих проблем. Поставщики, потребители, конкуренты, органы государственного регулирования и другие институты общества, непосредственно связанные с областью деятельности организации, оказывают на ее работу и пути разрешения возникающих проблем **прямое** воздействие. Другая группа внешних факторов оказывает на деятельность предприятия **косвенное** влияние и практически не управляема со стороны менеджеров.

Проводя изучение различных компонент макроокружения, очень важно иметь в виду два следующих момента.

Во-первых, это то, что все компоненты макроокружения находятся в состоянии сильного взаимовлияния. Изменения в одной из компонент обязательно приводят к тому, что происходят изменения в других компонентах макроокружения. Поэтому их изучение и анализ должны вестись не по отдельности, а системно с отслеживанием не только собственно изменений в отдельной компоненте, но и с уяснением того, как эти изменения скажутся на других компонентах макроокружения.

Во-вторых, это то, что степень воздействия отдельных компонент макроокружения на различные организации различна. В частности, степень влияния проявляется по-разному в зависимости от размера организации, ее отраслевой принадлежности, территориального расположения и т.п. Например, считается, что крупные организации испытывают большую зависимость от макроокружения, чем мелкие. Чтобы учитывать это при изучении макроокружения, организация должна определить для себя, какие из внешних факторов, относящихся к каждой из компонент макроокружения, оказывают значительное влияние на ее деятельность. Кроме этого, организация должна составить список тех внешних факторов, которые являются потенциальными носителями **угроз** для организации. Также необходимо иметь список тех внешних факторов, изменения в которых могут открыть дополнительные **возможности** для организации.

Для того чтобы успешно выживать в долгосрочной перспективе, организация должна уметь прогнозировать то, какие трудности могут возникнуть на ее пути в будущем, и то, какие новые возможности могут открыться для нее. Поэтому стратегическое управление, изучая внешнюю среду,

концентрирует внимание на выяснении того, какие **возможности и угрозы** таит в себе внешняя среда.

Для того чтобы успешно справляться с угрозами и действительно использовать возможности, отнюдь недостаточно только одного знания о них. Можно знать об угрозе, но не иметь возможности противостоять ей и тем самым потерпеть поражение. Также можно знать об открывающихся новых возможностях, но не обладать потенциалом для их использования и, следовательно, не суметь их использовать. **Сильные и слабые стороны внутренней среды организации** в такой же мере, как возможности и угрозы, определяют условия успешного существования организации. Поэтому стратегическое управление при анализе внутренней среды интересуется выявлением именно того, какие сильные и слабые стороны имеют отдельные составляющие организации и организация в целом.

Анализ среды организации, как он проводится в стратегическом менеджменте, направлен на выявление угроз и возможностей, которые могут возникнуть во внешней среде по отношению к организации, а также сильных и слабых сторон, которыми обладает организация. Именно для решения этой задачи и разработаны определенные приемы анализа среды, которые применяются в стратегическом управлении.

Метод SWOT (аббревиатура составлена из первых букв английских слов: Strength (сила, сильная сторона организации), Weakness (слабость, слабая сторона организации), Opportunities (возможности внешней среды) и Threats (угрозы со стороны внешней среды) является довольно широко признанным подходом, позволяющим провести совместное изучение внешней и внутренней среды. Применяя метод SWOT, удастся установить линии связи между силой и слабостью, которые присущи организации, и внешними угрозами и возможностями.

Методология SWOT предполагает сначала выявление сильных и слабых сторон, а также угроз и возможностей, а далее — установление цепочек связей между ними, которые в дальнейшем могут быть использованы для *формулирования стратегии организации*.

Сначала, с учётом конкретной ситуации, в которой находится организация, составляются список ее слабых и сильных сторон, а также список угроз и возможностей. После того как составлен конкретный список слабых и сильных сторон организации, а также угроз и возможностей, наступает этап установления связей между ними. Для установления этих связей составляется матрица SWOT, которая имеет следующий вид (*рис. 14*).

	Возможности, которые предлагает внешняя среда: 1. 2. и т.д.	Угрозы, которые таит внешняя среда: 1. 2. и т.д.
Сильные стороны организации: 1. 2. и т.д.	Поле СИВ	Поле СИУ
Слабые стороны организации: 1. 2. и т.д.	Поле СЛВ	Поле СЛУ

Рисунок 14 – Матрица SWOT-анализа

Слева выделяются два раздела (сильные стороны, слабые стороны), в которые соответственно вносятся все выявленные на первом этапе анализа сильные и слабые стороны организации. В верхней части матрицы также выделяется два раздела (возможности и угрозы), в которые вносятся все выявленные возможности и угрозы внешней среды.

На пересечении разделов образуется *четыре поля*: поле «СИВ» (сила и возможности); поле «СИУ» (сила и угрозы); поле «СЛВ» (слабость и возможности); поле «СЛУ» (слабость и угрозы). На каждом из данных полей исследователь должен рассмотреть все возможные парные комбинации и выделить те, которые должны быть учтены при разработке стратегии поведения организации.

В отношении тех пар, которые были выбраны с *поля «СИВ»*, следует разрабатывать стратегию по использованию сильных сторон организации для того, чтобы получить отдачу от возможностей, которые появились во внешней среде.

Для тех пар, которые оказались на *поле «СЛВ»*, стратегия должна быть построена таким образом, чтобы за счет появившихся возможностей попытаться преодолеть имеющиеся в организации слабости.

Если пара находится на *поле «СИУ»*, то стратегия должна предполагать использование силы организации для устранения угроз.

Для пар, находящихся на *поле «СЛУ»*, организация должна вырабатывать такую стратегию, которая позволила бы ей как избавиться от слабости, так и попытаться предотвратить нависшую над ней угрозу.

Вырабатывая стратегии, следует помнить, что возможности и угрозы могут переходить в свою противоположность. Так, неиспользованная возможность может стать угрозой, если ее использует конкурент. Или наоборот, удачно

предотвращенная угроза может создать у организации дополнительную сильную сторону в том случае, если конкуренты не устранили эту же угрозу.

Для успешного применения SWOT-анализа окружения организации важно уметь не только вскрыть угрозы и возможности, но и попытаться оценить их с точки зрения того, сколь важным для организации является учет в стратегии ее поведения каждой из выявленных угроз и возможностей.

Для оценки возможностей применяется *метод позиционирования каждой конкретной возможности на матрице возможностей* (табл. 4).

Т а б л и ц а 4. Матрица влияния возможностей и их использование

Вероятность использования возможностей	Влияние на организацию		
	сильное	умеренное	малое
Высокая	Поле ВС	Поле ВУ	Поле ВМ
Средняя	Поле СС	Поле СУ	Поле СМ
Низкая	Поле НС	Поле НУ	Поле НМ

Данная матрица строится следующим образом: сверху определяется степень влияния возможности на деятельность организации (сильное влияние, умеренное влияние, малое влияние); сбоку определяется вероятность того, что организация сможет воспользоваться возможностью (высокая вероятность, средняя вероятность, низкая вероятность). Полученные внутри матрицы девять полей возможностей имеют разное значение для организации. Возможности, попадающие на поля «ВС», «ВУ» и «СС», имеют большое значение для организации, и их надо обязательно использовать. Возможности, попадающие на поля «СМ», «НУ» и «НМ», практически не заслуживают внимания организации. В отношении возможностей, попавших на оставшиеся поля, руководство должно принять позитивное решение об их использовании, если у организации имеется достаточно ресурсов.

Похожая матрица составляется для оценки угроз (табл. 5).

Т а б л и ц а 5. Матрица влияния угроз на организацию

Вероятность реализации угроз	Влияние на организацию			
	разрушение	критическое состояние	тяжелое состояние	«легкие ушибы»
Высокая	поле ВР	поле ВК	поле ВТ	поле ВЛ
Средняя	поле СР	поле СК	поле СТ	поле СЛ
Низкая	поле НР	поле НК	поле НТ	поле НЛ

Сверху откладываются возможные последствия для организации, к которым может привести реализация угрозы (разрушение, критическое состояние, тяжелое состояние, «легкие ушибы»). Сбоку откладывается вероятность того, что угроза будет реализована (высокая вероятность, средняя вероятность, низкая вероятность).

Те угрозы, которые попадают на поля «ВР», «ВК» и «СР», представляют очень большую опасность для организации и требуют немедленного и обязательного устранения. Угрозы, попавшие на поля «ВТ», «СК» и «НР», также должны находиться в поле зрения высшего руководства и быть устранены в первостепенном порядке. Что касается угроз, находящихся на полях «НК», «СТ» и «ВЛ», то здесь требуется внимательный и ответственный подход к их устранению.

Попавшие на оставшиеся поля угрозы также не должны выпадать из поля зрения руководства организации. В этом случае должно осуществляться внимательное отслеживание их развития, хотя при этом не ставится задача их первостепенного устранения.

7 ТЕСТЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ И ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Полномочия штабного персонала на принятие решений и совершение действий, обычно выполняемые линейными менеджерами, называются ...

- 1) функциональными;
- 2) линейными;
- 3) иерархическими;
- 4) интегральными;

2. Направлениями департаментизации как процесса организационного обособления структурных подразделений являются ...

- 1) группирование работ вокруг ресурсов и результата деятельности;
- 2) разделение работ по уровням иерархии;
- 3) координация работ по стадиям производства продукта;
- 4) специализация труда;

3. Региональная специализация как разновидность дивизиональной структуры облегчает решение проблем, связанных с ...

- 1) местным законодательством и нуждами потребителей;
- 2) повышением согласованности действий сотрудников;
- 3) диверсификацией деятельности фирмы;
- 4) ростом организации;

4. В многопрофильных организациях, особенно на период решения программных задач, относящихся к инновационной сфере, объединяются _____

1) отдельные виды деятельности из существующих подразделений и существующие подразделения;

- 2) создаваемые вновь подразделения;
- 3) консалтинговые группы;
- 4) поставщики ресурсов;

5. Горизонтальные связи в структуре управления организацией являются одноуровневыми и носят характер...

- 1) взаимного подчинения;
 - 2) доверия;
 - 3) согласования;
 - 4) кооперации;
6. Процесс деления организации на отдельные блоки – это...
- 1) централизация;
 - 2) департаментизация;
 - 3) децентрализация;
 - 4) коммерциализация;
7. К бюрократическим структурам обычно относят:
- 1) проектно-целевые;
 - 2) проектные;
 - 3) дивизиональные;
 - 4) матричные;
8. К адаптивным структурам относят:
- 1) функциональные и линейные;
 - 2) дивизиональные;
 - 3) матричные и проектные;
 - 4) проектные и функциональные;
9. _____ связи имеют место при подчинении руководителю по определенной группе вопросов.
- 1) функциональные;
 - 2) горизонтальные;
 - 3) многоуровневые;
 - 4) случайные;
10. _____ связи имеют место при подчинении руководителю по всем вопросам управления.
- 1) функциональные;
 - 2) горизонтальные;
 - 3) координационные;
 - 4) консультационные;
11. Связи подчинения, возникающие при наличии нескольких уровней управления, называются ...
- 1) вертикальными;
 - 2) горизонтальными;
 - 3) многоуровневыми;
 - 4) иерархическими;
12. Упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их развитие и функционирование как единого целого, называется ...
- 1) организационной структурой управления;
 - 2) управляющей системой;

- 3) управляемой системой;
- 4) системой менеджмента;

13. Посредством функциональных связей решается задача ...

1) поддержки руководства и помощи ему в достижении организационных целей;

- 2) достижения организационных целей;
- 3) защиты организации от изменений внешней и внутренней среды;
- 4) повышения управляемости в организации;

14. Форма разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления, направленный на достижение целей организации, называется ...

- 1) организационной структурой управления;
- 2) органом управления;
- 3) системой менеджмента;

15. Увеличение звеньев организационной структуры приводит к...

- 1) сокращению расходов на координацию деятельности организации;
- 2) увеличению расходов на координацию деятельности организации;
- 3) увеличению времени реакции управляющего органа на изменение внешней среды;
- 4) децентрализации управленческой деятельности.

16. Коммуникационная связь между генеральным директором организации и главным бухгалтером является ...

- 1) вертикальной;
- 2) горизонтальной;
- 3) диагональной;
- 4) внутренней;

17. Процесс обмена информацией завершается этапом ...

- 1) декодирования сообщения;
- 2) зарождения идеи;
- 3) кодирования и выбора канала;
- 4) передачи сообщения;

18. Информация, закодированная с помощью символов в коммуникационном процессе, называется ...

- 1) сообщением;
- 2) посланием;
- 3) каналом связи;
- 4) шифром;

19. Трансформирование предназначенного для передачи сообщения в послание или сигнал, который может быть передан, называется ...

- 1) кодированием информации;
- 2) декодированием информации;
- 3) процессом коммуникации;

4) каналом передачи;

20. Одной из основных преград организационных коммуникациях является

...

1) информационная перегрузка руководителя;

2) неумение слушать;

3) обмен невербальной информацией;

4) искусство общения;

21. К средствам невербальной коммуникации относится ...

1) жестикуляция;

2) информационное письмо;

3) речевое сообщение;

4) электронное письмо;

22. Примером диагональной связи в коммуникационной сети организации являются коммуникации между ...

1) начальником отдела кадров и бухгалтером;

2) директором и главным бухгалтером;

3) начальником отдела маркетинга и маркетологом;

4) главным бухгалтером и бухгалтером по заработной плате;

23. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

1) точность формулировок;

2) доброжелательная атмосфера общения;

3) идентичность смысла принятого сообщения смыслу посланного сообщения;

4) неудовлетворенность партнеров по коммуникации;

24. По нисходящим коммуникационным каналам осуществляется движение информации от...

1) руководителей к подчиненным;

2) служб снабжения к производственным подразделениям;

3) поставщиков к потребителям;

4) подчиненных к руководителям.

Образец титульного листа курсовой работы

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна»

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Кафедра менеджмента

Курсовая работа
по дисциплине «Теория организации»
на тему «_____»

Выполнил (-а) _____
(ФИО, группа, подпись)

Проверила доц. О. В. Жикина
Оценка _____
Дата _____

Санкт-Петербург
202__

Образец реферата

РЕФЕРАТ

Курсовая работа содержит 35 страниц, 20 таблиц, 8 рисунков, 2 приложения. Список использованных источников насчитывает 10 наименований.

ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАХОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА, ВНЕШНЯЯ СРЕДА, ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА, МЕТОДЫ АНАЛИЗА ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ, КОНФЛИКТ, СОПРОТИВЛЕНИЕ

Цель курсовой работы – разработать рекомендации по совершенствованию организационной структуры изучаемой организации в соответствии с темой работы.

Предмет курсовой работы – организационное проектирование и организационные отношения в страховой организации.

Объект курсовой работы – ООО/АО (название организации).

В первой части курсовой работы ... (что сделано двумя-тремя фразами).

Во второй части ... (что сделано двумя-тремя фразами).

Образец введения

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы курсовой работы. ...

Целью курсовой работы является разработать (предложить, усовершенствовать) ...

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) изучить и систематизировать теоретические аспекты изучаемой темы;
- 2) дать общую характеристику изучаемой страховой организации;
- 3) провести диагностику организационной структуры изучаемой страховой организации;
- 4) провести анализ факторов внутренней и внешней среды изучаемой страховой организации;
- 5) сформулировать и обосновать соответствующие теме и результатам проведённой диагностики направления совершенствования организационной структуры изучаемой страховой организации;
- 6) отразить предложенные организационные изменения в действующей организационной структуре и внутренних регламентах (локальных нормативных актах);
- 7) оценить уровень возможных конфликтов в процессе реализации предложенных мероприятий и предложить способы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям.

Предметом курсовой работы является

Объектом курсовой работы является ООО (ПАО) ... (название организации).

Для достижения намеченной цели и решения поставленных задач использовался комплекс методов исследования: метод теоретического анализа литературы (поиск и обработка информации по исследуемой теме); общенаучный метод: индукция, дедукция, обобщение, сравнение.

В качестве источников информации использовались учебники, учебные пособия по теме курсовой работы, в том числе электронные, аналитические обзоры, справочные материалы, а также официальный сайт изучаемой страховой организации.