

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ.....	5
1.1. Понятие и сущность самоорганизации	5
1.2. Виды и элементы самоорганизации	9
1.3. Особенности внедрения самоорганизации в деятельность организации	13
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СРЕДЫ ООО «ЛИНГВИСТ» И ОСОБЕННОСТЕЙ САМООРГАНИЗАЦИИ.....	18
2.1. Характеристика внутренней среды ООО «Лингвист»	18
2.2. Характеристика внешней среды ООО «Лингвист»	23
2.3. Особенности самоорганизации и самоуправления в ООО «Лингвист» и достижения согласованности между ними	24
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	27
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	30

3227505@mail.ru

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы курсовой работы связана с повышенным интересом к процессам самоорганизации, которая часто существует в коллективе совместно с формальной управленческой деятельностью. Самоорганизация открывает новые возможности управления на другом уровне, когда члены коллектива образуют команду с большой автономией. Организация в целом становится более устойчивой и конкурентноспособной. Важная роль при самоорганизации отводится отдельной личности, ее способности к саморазвитию, планированию своей деятельности. Конечной целью становится выработка сознания важности бережного отношения к труду, необходимости собственного развития и образования. В итоге создается самоуправляемая команда, которая выполняет все функции коллектива без контроля извне.

Цель работы — изучение особенностей самоорганизации в организации.

Задачи курсовой работы:

- изучить понятие и сущность самоуправления;
- исследовать сущность, виды, модели самоорганизации;
- обобщить подходы к процессу самоорганизации предприятия;
- охарактеризовать внешний и внутренний среды организации ООО «Лингвист»;
- изучить особенности развития ее организационной культуры.

Объект исследования курсовой работы — самоорганизация как процесс и как явление и роль личности в этих категориях.

Предмет исследования курсовой работы — теоретико-прикладные аспекты внедрения самоорганизации в организацию.

Для решения поставленных задач применялись следующие методы: метод системного подхода, структурно-логический метод, графический метод, табличный метод.

Теоретической основой курсовой работы послужили научные труды

отечественных и зарубежных ученых в области теории организации, менеджмента (О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова, Н.В. Кузнецов, Ю.Н. Лаплыгин, Г.Р. Латфуллин, Е.В. Песоцкая, В.И. Подлесных, А.В. Райченко, О.В. Русецкая, Л.А. Трофимова), данные (если использовались) статических и аналитических исследований по теме работы. Применялись следующие методы (выбираете и добавляете методы, какими пользовались): системный подход, структурно-логический анализ, графический и табличный методы

Как-написать-диплом.рф
Помощь и консультации
по ВКР
3227505@mail.ru

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и сущность самоорганизации

В основе любой компании лежат юридические документы, законодательство, рабочие совещания и должностные инструкции сотрудников и отделов. В дополнение к обычной административной деятельности, в организациях существуют и неформальные процессы, такие как лидерство, Самоорганизация и Управление. Подобный процесс носит название "самоорганизация". При определённых обстоятельствах они могут мешать или помогать процессам, носящим штатный характер [4, с. 134].

В отличие от общепринятых взглядов на теорию и практику, связанные с организацией и управлением деятельностью разнообразных деловых организаций, важное внимание уделяется проблеме самоорганизации в условиях современного общества. Разумеется, что самоорганизация представляет собой такую форму организации, в которой невозможно распознать "твердую руку" конкретного руководителя. Поэтому в последние десятилетия изучение взаимодействия или сотрудничества возникло как особая область, которая рассматривает все вышеперечисленные вопросы в междисциплинарном ключе. Модель развития синергии приведена в Приложении 1.

Самоорганизация обычно понимается как упорядочение конкретных элементов системы непосредственно через взаимосвязи и сотрудничество определённых элементов. Это влечет за собой изменение некоторых структур системы, включая такие, как функциональная, элементная, организационная и временная. В каждой системе можно наблюдать это явление. В то же время, основным процессом изменения во всех сложных системах является самоорганизация.

Самоорганизация в обычном понимании означает, что в результате согласованного взаимодействия элементов системы возникает порядок, при котором нет необходимости во внешнем вмешательстве. Например, это могут

быть действия людей во время катаклизмов и так далее. Самоорганизация относится к функциональной способности различных компонентов структуры предприятия к самостоятельному развитию, самопорождению. Силы, которые являются частью самой системы, то есть внутренняя энергия, есть исток изменений, которые имеют место быть.

Предполагает выполнение следующих условий самоорганизация сотрудников в структурах предприятия:

- Наличие заранее поставленной цели, которую сотрудники самостоятельно стремятся достичь на базе самоорганизационной работы вокруг этой цели, которая, в свою очередь, основана непосредственно на приоритете творческих решений, а также различных проработанных инновационных методов

профразвития и роста престижа деятельности в трудовом характере;

- Повышение степени подвижности и приспособляемости управленческих структур за счет замены административных методов на социально-психологические методы организационного управления, прямой замены жестких иерархических структур на гибкие сетевые структуры и самоорганизации, представленные в повседневной практике как небольшие автономные подразделения (команды), без бюрократической системы, препятствующей вертикальным и горизонтальным процессам координации принятия решений;

- диверсификацию, децентрализацию, повышение производительности каждого, сопричастность к принятию решений и новую трудовую мотивацию;

- многоцелевое использование производственных мощностей, передачу информации, ноу-хау и т.д.;

- самообразование, самовоспитание, самоконтроль;

- саморазвитие как переход на новый уровень организации, выработка новых целей и смена структуры.

Структура компании может достичь уровня крупного предприятия и постоянно расти, если соблюдены все эти условия и критерии.

Благодаря самоорганизации всех процессов достигается независимая работа обученных и компетентных сотрудников.

Под самостоятельной работой понимается запланированная работа, выполняемая сотрудниками в соответствии с заданиями и под плановым контролем руководителя без его непосредственного участия [7, с.185].

Выработка осмысленного подхода к работе, усвоение новой теоретической и практической информации и развитие устойчивых профессиональных навыков в физическом, творческом и интеллектуальном труде является основной целью самостоятельной работы членов коллектива. Через обучение, ротацию, самостоятельную работу, самостоятельное обучение и опыт работы поощряется и поддерживается самоорганизация.

«Никакие знания, не ставшие объектом собственной деятельности, не могут считаться подлинным достоянием человека». У предпринимателей вырабатывается привычка к самообучению.

Благодаря осознанию значимости своего положения и должности в структуре предприятия, сотрудники и руководители осознают потребность в развитии в себе качеств самоорганизации. Поэтому в этом веке на первый план выходят вопросы относительно ротации и самообразования. Роли управляющих лиц, а также работников претерпевают довольно большие изменения в данном плане.

- сотрудник самостоятельно устанавливает, чему и каким образом ему нужно учиться;
- менеджер должен пристально присматриваться к сотрудникам и перенаправлять их интерес и познавательную активность в ту или иное русло;
- менеджер становится не главным источником информации и знаний, как было раньше, а выступает как наставник, проводник;
- менеджер и работник становятся равноправными субъектами процессов в предпринимательских структурах;
- самым важным условием и показателем оценивания обучения и

воспитания является неуклонный рост развития сотрудника.

В качестве 2-х аспектов одного процесса выделяют организацию и самоорганизацию. Организационный самообучающийся процесс служит дополнением к фундаментальной организации и определяется осознанием и готовностью людей (лидеров и управляющих на всех уровнях).

В продвинутых государствах началась эра непрерывной самоорганизации. Корпоративная структура основана на командной работе, а не на иерархических отношениях. Все процессы самоорганизации характеризуются, в частности, командами. Благодаря обучению, самообучению и ротации, развивающаяся корпоративная структура создает все необходимые условия для того, чтобы механизм коллективной самоорганизации был полностью приведен в действие взаимодействием между компонентами ПС.

Однако в ходе развития культура подчинила самоорганизацию стандартизированным, иерархическим процессам на уровне руководства и управления. Кроме того, управление часто заменяет самоорганизацию, но это не лучший путь [7, с.186].

Самоорганизация предполагает, прежде всего, наличие субъекта, который ее реализует. Однако возникновение и реализация любой превентивной организации происходит в основном постпозитивно к самому субъекту. Эти предположения объясняют доминирование самоорганизации в социально-экономической системе.

В действительной жизни устройство окружающего мира можно представить как итог некоторой самоорганизации, о содержании которой необходимо иметь адекватное представление. В этом отношении самоорганизация является абсолютно необходимым предшественником и отправной точкой любой организации. Очевидно, что этот вывод напрямую относится к социально-экономической системе, и, в частности, к человеку, который является объектом исследования автора в области самоорганизации [6, с. 247].

1.2. Виды и элементы самоорганизации

Самоорганизация традиционно является предметом исследования и как процесс, и как явление.

В базе самоорганизации лежит развитие прочных и непоколебимых отношений внутри групп посредством сознательного выбора определенных моделей поведения и установок, которые помогают создавать, поддерживать и завершать ряд процессов.

В состав феномена самоорганизации входят ряд составляющих (структуры неформального типа управления, люди, участвующие в этих процессах, а также ресурсы и т.д.), которые формируют средства для реализации целей и программ, при этом в зависимости от объекта управления проводится различие между технической, биологической и социальной самоорганизацией [4, с. 135].

Исходя из объекта управления, различают техническую, биологическую и социальную самоорганизацию [4, с. 135].

Под технической самоорганизацией как процессом понимается процесс автоматической адаптации поведенческой модели к меняющимся характеристикам управляющего объекта. Техническая самоорганизация - это набор систем интеллектуального характера, являющихся вариантными и обладающими способностью повышать эффективность системы за счет изменения различных ее параметров. В случае выхода из строя какого-либо устройства, оно заменяется новым.

Под биологической самоорганизацией в качестве процесса следует понимать меры, направленные на поддержание организма за счет естественных факторов. Биологическая самоорганизация - это явление, которое явно выражает изменения в окружающей среде, необходимые для выживания.

Социальная самоорганизация - это процесс, который побуждает людей к самоусовершенствованию, обучению ответственности за свое поведение и поведение своих родных, а также к тому, чтобы изменить взаимоотношения для того, чтобы удовлетворить человеческие потребности. Можно научиться социальной самоорганизации на протяжении всей жизни.

Различают три вида самоорганизации: самообучение, самоменеджмент, самовоспитание. Как в формальных, так и в неформальных организациях социальная самоорганизация представляется неизбежным, но при этом действенным процессом. Самоорганизация обеспечивает рост таких важных показателей как самооценка, здоровье, доступ к новейшим ресурсам неформального характера, а также способствует лучшей трудовой организации и обеспечивает высокую оплату труда [4, с. 136].

Самовоспитание представляет собой изменение характера, и оно является самостоятельным. Это выражается в том, что человек занимает активную жизненную позицию, проявляя позитивное отношение к жизни, как к индивидуальной, так и к социальной. Под самовоспитанием понимается выработка положительного мировоззрения, формирование позитивного и верного во всех смыслах кодекса поведения и преодоление негативного комплекса отрицательных эмоций.

Под самообучением подразумевается сознательное и неосознанное желание усваивать необходимую информацию для того, чтобы совершенствовать свою личность, успешно преодолевать информационные барьеры, понимать потребность в быстром прогрессе и самостоятельно изучать новое, необходимое для работы материалы с целью достижения более высокого уровня знаний.

Благодаря самоконтролю происходит сопоставление достигнутых показателей с эталонными значениями, признание возможностей для повышения квалификации и оценка действий индивида со стороны отдельных людей, команд и всей организации в совокупности. Самоменеджмент проявляет себя через процесс самостоятельного анализа и самооценки. При этом результаты самостоятельного самоконтроля могут совпадать или не совпадать с образцом и могут коррелировать или не коррелировать с данными внешнего наблюдения.

Социальная самоорганизация подразделяется на индивидуальную и коллективную самоорганизацию.

Индивидуальная самоорганизация рассматривается в основном в области

психологии. Организационная теория лишь частично учитывает информационную поддержку и формы самоорганизации. Индивидуальная самоорганизация проявляется в основном в способности планировать эффективный рабочий день и совмещать работу и досуг.

Коллективная самоорганизация может возникать и проявляться при работе определенных отделов, отдельных рабочих мест, частных мастерских и т.д. Обычно это индивидуальное, личное действие человека или сообщества, например, людей, которые хотят помочь другим в трудных ситуациях, постоянно заботятся о своих коллегах и выражают это в материальной и духовной форме.

В любой разновидности организации социальная самоорганизация является очень важным и необходимым процессом. Она характерна для отдельных людей, групп людей или целых популяций. Для социальной самоорганизации необходимы индивидуальный и коллективный консенсус и мотивация.

Только лишь экономическую самоорганизацию можно измерить численно, в то время как другие формы самоопределения не менее значимы, но способе все будут оцениваться качественно с точки зрения степени соответствия соответствующим потребностям и интересам того, кто инициировал эту самоорганизацию.

В конечном счете итог социальной самоорганизации — это рост личного авторитета, улучшение состояния здоровья, применение неформально требуемых источников информации, более качественная и разумная трудовая организация, более высокая заработная плата и т.д.

Факторы, являющиеся условиями самоорганизации:

1. открытость систем (открытая система непрерывно и постоянно выполняет ввод и вывод вещества, энергии и информации во внешнюю среду);
2. нелинейность системы (что означает переход системы из одного устойчивого состояния в другое);
3. неравновесность и необратимость процесса развития систем (неоднородность свойств и характеристик в частях системы, неравновесные

системы необратимы);

4. продолжительная длительность процесса эволюции системы (результаты деятельности системы проявляются через такие критерии как производство, рынок, деньги только в течение длительного времени);

5. целенаправленная организация, согласованное действие элементов системы, адаптированное на воздействие внешней среды [7, с. 128].

От совокупности личных качеств человека зависит такой показатель как эффективность самоорганизации в социальном плане [4, с. 136].

Принципы самоменеджмента тесно связаны с формами и элементами самоорганизации:

1. принцип вторичности: после формализованного традиционного менеджмента, который обязательно существует в каждой организации, самоменеджмент обязательно должен быть вторичным процессом. В виде исключения отмечают организации неформального характера, к примеру, объединения музиков-практиков, в частности это ассоциации музыкантов и коллекционеров, в которых главный процесс — самоуправление, а также самоорганизация.

2. Принцип мягкого регулирования: работа самоуправлений обязательно должна устанавливаться и регулироваться различными актами - законами и постановлениями - только в отношении существенных ключевых составляющих деятельности (то есть сфер деятельности, в которых работают члены самоуправления и которые связаны с такими факторами, как международные стандарты и трудности, например, необходимость того, чтобы деятельность самоуправления всегда способствовала защите прав человека в полном объеме). и достижению стабильной экономической рентабельности).

3. принцип комбинации менеджмента и самоменеджмента: в любом учреждении, невзирая на сферу деятельности и организационно-правовую форму, необходимо сочетание формального менеджмента и самоменеджмента на всех управленческих уровнях. Данный подход исходит непосредственно из того, что

осуществление взаимоотношений между лидером и теми, кто конкретно ему подчиняется, должно соответствовать запросам как непосредственно самого лица, так и в целом организации [4, с. 135].

1.3. Особенности внедрения самоорганизации в деятельность организации

Для многих людей, знакомых с организационными и управленческими процессами, самоорганизация является синонимом. Однако и ученые, и практики подчеркивают важность и необходимость достичь высшего уровня разработки управленческой дисциплины, что само по себе подразумевает признание должного уровня организации. Наиболее традиционные исследования и работы по организации поведения человека показывают, что для него самоорганизация - это, прежде всего, один из компонентов действий, в которых проявляется самоменеджмент. Следовательно, она не выполняется независимо от него.

Это объясняется тем, что управление - это процесс, состоящий из ряда необходимых этапов: Постановка целей, проведение анализа, выявление конфликтов, выработка решения и осуществление, важно знать, что на каждом из этих этапов можно выделить самоорганизацию. Этот факт является первой характеристикой, которая отличает самоменеджмент от самоорганизации. Данное свойство имеет большое значение, но не является достаточным, так как само осуществление управления состоит из самого факта воздействия и оказания давления управляющих структур с целью создания определенной ситуации в группе.

Под самоуправлением подразумевается то, что объект непосредственно участвует в выработке, в принятии и осуществлении того или иного решения в самой организации [6, с. 328].

В большинстве случаев самоорганизация происходит не на основе четко и строго определенных схем действий, а на основе адаптации, рассмотрения, выработки и использования наиболее эффективных и продуктивных форм планирования и реализации, независимо от конкретного опыта.

Самоменеджмент основан на том, чтобы путем включения внутренних

ресурсов организации определить и осуществить ее поступательное развитие.

Поскольку самоорганизация обычно носит спонтанный, временный и оперативный характер, она в какой-то мере является частью самоменеджмента, который не присущ ей с самого начала. Однако процесс взаимодействия между самоорганизацией и самоуправлением - это все-таки пока временная разгрузка, которая не является выходом из сложной ситуации. Поэтому необходимо подробно описать взаимодействие и взаимосвязь между самоорганизацией и самоменеджментом.

Чтобы решить, стоит ли организации внедрять самоорганизацию и самоменеджмент, необходимо рассмотреть множество факторов. Настоятельно рекомендуется учитывать следующие принципы. Во-первых, чтобы организация

могла эффективно достигать своих целей, должен преобладать принцип субсидиарности самоуправления. В любой организации, созданной в

общественных интересах для удовлетворения экономических и социальных потребностей, самоуправление не просто встраивается в существующую структуру общего государственного управления. Любой организации, которая не

подчиняется законам, принятым государством, угрожает ликвидация. На практике невозможно существование организации с абсолютным самоуправлением.

Предпринимательская деятельность возможна только в рамках системы разрешенных сфер деятельности и налогового регулирования.

Из принципа сочетания управления и самоуправления следует, что необходимо сочетать эти понятия на каждом уровне и в каждой области, всегда в соответствии с интересами и потребностями трудового коллектива.

Согласно принципу мягкого регулирования, самоуправление не может ссылаться исключительно на устав и регламент организации, а жесткие правила могут применяться только к самым важным аспектам ее работы, иначе самоуправление потеряет сам характер.

Конечно, каждая организация и ее подсистемы подвержены не только управляющему воздействию извне, но и, в силу своей самостоятельности,

действию законов взаимодействия внутреннего характера. Управление - это уже сложившееся внешнее воздействие сверху, а самоменеджмент - это развитие внутреннего воздействия самой группы. Конечно, централизованное управление также может иметь различные уровни организации, так как всегда задействован человеческий фактор и индивидуальные особенности.

На практике самоорганизующиеся ресурсы создаются, используются и развиваются коллективно, совместно или в сотрудничестве. В компаниях, ассоциациях и общественных организациях это требует взаимного влияния и синтеза. Это становится особенно ясно на примере возникновения и становления в организациях взаимодействия корпоративного типа [6, с. 329].

При этом важную роль имеют самоорганизация и самоменеджмент.

1) Компенсируют неохваченные области управления в случае недостаточности профессионального управления.

2) Иницируют развитие искусственного (формального) управления и организации [4, с. 135]

Люди, которые выстраивают организационные, управленческие и межличностные отношения в процессе работы являются важнейшим условием существования корпоративной структуры как единой системы. Вся предпринимательская деятельность в конечном итоге сводится к трем словам, - пишет Ли Якокка. Люди, продукт и прибыль. Прежде всего, это люди. Вы не сможете многого добиться с другими элементами, если у вас нет сильной команды. Главное, чтобы молодые сотрудники были вовлечены в принятие важных решений, которые влияют на команду и, что более важно, на них самих. Это значительно повысит производительность.

Признание важности и необходимости самоорганизации в развитии бизнес-структур является хорошим способом подчеркнуть и по-новому интерпретировать участие и роль менеджеров и сотрудников на протяжении всего процесса и помочь преодолеть ряд трудностей, которые кажутся невозможными и неразрешимыми при использовании традиционных методов.

Наивысшей формой самоорганизации является самоуправление.

Самоменеджмент представляет собой продолжающееся развитие бизнес-организации или ее частей (команд, групп или отдельных людей) через независимое и автономное выполнение своей деятельности. Самоуправление подразумевает, что участники команды самостоятельно осуществляют основные процессы по планированию, определению, организации, а также координации, мотивации и контролю, необходимые для совершенствования процесса функционирования организации.

Саморегуляция - это способность системы реагировать, используя собственные ресурсы, на внешние воздействия, которые мешают ей осуществлять нормальную деятельность. Саморегуляция осуществляется благодаря своевременному информированию, установлению обратных связей и в форме протекания процессов самоорганизации [7, с. 187]. Цель самоменеджмента -

обеспечение системы механизма и методов решения важных проблем. Самоменеджмент призван реализовать стремление отдельных людей и целых команд к свободному развитию творчества и самовыражения. Баланс между целеустремленным лидерством и самоуправлением, между управлением и саморегуляцией позволяет достичь запланированных целей и обеспечить конкурентоспособность.

Следовательно, одной из главных задач сегодняшней организационной теории является выяснение отношений между процессами централизованного контроля и спонтанной самоорганизацией, а также выяснение того, как можно наилучшим образом изменить отношения между самой организацией и непосредственно самоорганизацией.

Низкая эффективность местных корпоративных структур обычно объясняется тем, что слишком мало внимания уделяется очень важному вопросу внедрения самоорганизации, как со стороны руководства, так и со стороны самих работников.

Например, в Европе и США принято, чтобы крупные компании поощряли

своих менеджеров брать отпуск по семейным обстоятельствам. Примером различных способов получения отпуска может служить случай с двумя работниками. Один из них наслаждался отпуском, другой регулярно был на связи и почти не переставал работать.

По завершении отпуска и возвращении двух сотрудников принимается решение уволить одного менеджера, который не смог остаться в стороне от оперативных вопросов и все время принимал решения одного менеджера, и повысить в должности другого руководителя, который поддерживал команду во время отсутствия и проявил себя как отличный организатор. Первый руководитель придерживался авторитарной манеры управления. В результате коллектив не сумел справиться с деятельностью без руководителя [7, с. 188].

Такие термины как саморганизация и самоуправление (самоменеджмент) тесно связаны между собой. Оба процесса имеют большое значение. Это связано с тем, что они восполняют пробелы внешнего менеджмента и обеспечивают становление формального менеджмента. Независимо от того, надежная команда обеспечивает активное становление структуры предпринимательства.

по ВКР

3227505@mail.ru

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СРЕДЫ ООО «ЛИНГВИСТ» И ОСОБЕННОСТЕЙ САМООРГАНИЗАЦИИ

2.1. Характеристика внутренней среды ООО «Лингвист»

Общество с ограниченной ответственностью «Лингвист», 295021, Республика Крым, город Симферополь, улица Тополёвая, дом 39.

Форма собственности: частная. Размер: малое предприятие.

Уставный капитал: 10000Р. Внутреннее финансирование, осуществляемое благодаря прибыли, амортизации и оптимизации бизнес-процессов.

Миссия: содействовать лучшему общению людей.

Цель: обучить новым знаниям, умениям и навыкам, с которыми можно жить и работать, предоставить выбор между различными видами услуг.

Виды экономической деятельности.

Основной вид деятельности:

74.30 Деятельность по письменному и устному переводу

Дополнительные виды деятельности:

82.19 Деятельность по фотокопированию и подготовке документов и прочая специализированная вспомогательная деятельность по обеспечению деятельности офиса

82.99 Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки

85.41.9 Образование дополнительное детей и взрослых прочее, не включенное в другие группировки

Характеристика услуг:

Номенклатура: перевод документов, языковые курсы для детей и взрослых, обучение иностранным языкам, улучшение риторики, подготовка к международным экзаменам и ЕГЭ по английскому языку.

Ассортимент:

- бюро переводов: нотариальный перевод документов, письменный перевод

документов, устный перевод, хранение выполненных письменных переводов в архиве, услуги по содействию в проставлении штампа «апостиль», содействие в получении справок о тождестве имен и несудимости, услуги получения дубликатов документов, выданных органами ЗАГС, услуги переводческой практики;

- образовательный центр:

- Экзаменационные услуги: проведение для иностранных граждан комплекса экзаменов по русскому языку, истории России и базовым нормам российского законодательства для получения допуска к работе, патента, допуска к временному жительству и вида на жительство; проведение экзаменов на гражданство РФ; сдача в системе TRCI экзамена по русскому языку;

- подготовка к Кембриджским экзаменам: для детей; общий английский; профессиональный; для преподавателей, подготовка к IELTS;

- курсы английского, французского, немецкого, итальянского, испанского, арабского, турецкого, польского, китайского и русского языков;

- подготовка к ГИА, ЕГЭ, ОГЭ по английскому языку;

- подготовка к школе;

- риторика (развитие речи).

Цель: содействие в выполнении переводов всех видов документации и предложение языковых курсов для применения полученных знаний в повседневной жизни.

Отличительные черты:

- Бесспорный статус услуг, оказываемых языковым образовательным центром.

- Персональные черты как персонала, так и клиентов напрямую обуславливают то, насколько качественным будет обслуживание.

- Кто создает услугу, тот и реализует ее.

- Производитель услуги неотделим от того, кто предоставляет услугу в прямом взаимодействии с покупателем.

- Учебные услуги не могут храниться и получаться.

Особенности ключевого бизнес-процесса

Этап производственной технологии.

- Бюро переводов.

Подготовка необходимой документации.

Сотрудники выполняют заказы: Требуемые сведения они переносят на бумагу или обрабатывают устно.

Документация при этом возвращается заказчику для оформления.

- Территория учебных центров.

На основе собственных учебных пособий, аудио- и видеоматериалов, разработанных в Англии, разработать программы тренингов.

Кембриджский метод "Объединение", при использовании которого кандидатов делят на группы в зависимости от уровня и возраста, а сами курсы могут проводиться уже на следующий день после сдачи соответствующего экзамена.

Применение разработанного учебного плана и методологии для общения в группах с конкретными планами для обучения в индивидуальном порядке.

Возможно живое общение на английском и других иностранных языках.

Планируемые этапы.

- Бюро переводов.

Прием заказчиков в индивидуальной аудитории (при наличии свободных мест), по предварительной записи или при пользовании услугами.

Прохладительные напитки (питьевая вода, чай, кофе) и бесплатные закуски могут быть предусмотрены.

Если понадобится устный перевод, он будет предоставлен немедленно; для письменного перевода прочих услуг, понадобится оставить соответствующую форму запроса и далее через определенное время после выполнения заказа, получить его.

С каждой новой услугой будет подписан соответствующий договор — он

будет храниться около 2- лет.

- Центр образования:

После регистрации абитуриенты должны пройти устный тест на определение уровня знаний.

В соответствии с итогами тестирования абитуриенты могут выбрать наиболее подходящую для них группу и пройти бесплатный курс обучения.

В зависимости от выбранного расписания студенты посещают занятия, чтобы приобрести необходимые знания, коммуникативные и социальные навыки.

Особенности основных применяемых ресурсов

- Расходные материалы: покупка учебников и тетрадей для уроков, бумаги для материалов, электроэнергии для освещения различных рабочих зон.

- Сотрудники: количество девятюсто восемь, гендиректор, руководящий, администраторы, которые регулируют проблемы обеспечения необходимыми ресурсами как учащихся, так и заказчиков. Преподаватели имеют высокую квалификацию (языковая компетенция мирового уровня: FCE, CAE, CPE подтвержденная TKT, CELTA и DELTA) и опыт преподавания английского языка как иностранного не менее 5 лет. Они способны работать как с группами, так и с отдельными учениками.

- Каждый из аудиторий оборудован кафедрами, стульями, столами, досками, шкафами, письменными принадлежностями и аудиоаппаратурой. Для ускорения работы кабинеты переводчиков и административного персонала оснащены компьютерами и принтерами. По мере необходимости все необходимое оборудование обновляется и всегда соответствует требуемым стандартам.

- Площадь кабинетов варьируется от сорок до шестьдесят квадратных метров.

- У компании есть свой сайт с логотипом (см. Приложение Б), ряд соответствующей информации, программное обеспечение для мониторинга и хранения информации о клиентах и студентах, доски объявлений и также реклама в самих зданиях. Для обеспечения удаленной работы компания использует

бесплатное приложение под названием GoToMeeting.

Особенности структуры управления:

В рассматриваемой организации ООО "Лингвист" была внедрена соответствующая линейно-функциональная структура управления, которая позволяет наиболее рационально распределять деятельность и ресурсы по конкретным заданиям. Приложение Г иллюстрирует структуру менеджмента организации.

Генеральному директору поручается руководство административным персоналом, находящимся в каждом из филиалов, и также отвечает непосредственно за распространение рекламных объявлений, для чего может подписывать соглашения с компаниями. Также он следит за деятельностью каждого филиала. После этого менеджер выполняет мониторинг за средствами (распределением) и капиталом, за деятельностью самих исполнителей. Поскольку

организация географически не разбросана, а филиалы небольшие, один человек может выполнять функции разных структурных подразделений. Исполнители это преподающие специалисты и переводчики, которые отвечают за основные процессы предоставления услуг.

Особенности культуры в организации:

- Все работники сохраняют добродетельные связи и вместе празднуют различные торжества.

- Все сотрудники чувствуют себя комфортно в повседневной одежде, но придерживаются традиционных требований офиса.

- Даже если макияж необходим, он будет скромным и непривлекательным.

- Для более тщательной подготовки и отдыха имеется комната отдыха, где сотрудники могут заниматься своими делами в определенное время.

Стадия жизненного цикла: зрелость.

2.2 Характеристика внешней среды компании ООО "Лингвист".

Значительное влияние оказывают факторы макросреды.

Демографические тенденции Плотность населения оказывает

непосредственное влияние на спрос на услуги образования и переводов.

Культура. Склонность человека к изучению нового, в том числе иностранных языков, определяется его умственными способностями.

Экономика. Рост инфляции, повышение уровень безработицы и кризисы отрицательно влияют на развитие организации, так как приводят к тому, что население не имеет доступа к дополнительным платным услугам.

Факторы в области науки и техники. Появление инноваций в образовании потребовало более профессионального и серьезного подхода к предлагаемым услугам и способствовало их дальнейшему улучшению.

Потребители: юридические лица, осуществляющие деятельность с иностранными потребителями, лица со среднестатистическим доходом от трех лет и выше (в основном подростки и молодые взрослые).

Канал распространения - непосредственный, что подразумевает, что произведенные учебные ресурсы доставляются непосредственно потребителям в виде тренингов и перевода документов и т.д. Бизнес-призвания не служат рекламными носителями во всех филиалах компании ООО "Линвист". Кроме того, компания размещает рекламу в Интернете и в газетных киосках в разных городах, где осуществляет свою деятельность.

Конкуренты: «Мой Праздник», «Да», «Английский стиль» и «Интеллект». Достоинства по сравнению с конкурентами.

- возможность выбора оказания услуг не только в филиалах, но и онлайн;
- проверенная платежная система, соответствующая стандартам безопасности PCI DSS;
- вся необходимая информация доступна на сайте в сети Интернет, а также в официальных группах «ВКонтакте» и, кроме этого, консультацию можно получить в рабочее время, совершив телефонный звонок;
- индивидуальный подход к каждому клиенту, благодаря которому имеется возможность выбора обучения не только в подходящей группе, но и в подходящий период времени;

- узнаваемый логотип, который используется на сувенирных изделиях в периоды акций.

Основными поставщиками являются RegMarkets (онлайн торговый центр), Letterbox и Book House.

Оплата производится по безналичному расчету. С данными поставщиками имеются соглашения о закупке канцелярских товаров каждые 2 месяца, а учебников и рабочих тетрадей - каждые 5 месяцев.

2.3 Самоорганизация и самоуправление ООО "Лингвист" и корреспонденция между ними

Структура компании ООО "Лингвист" признает значение для развития внутренних возможностей и отвергает управляющую деятельность как единственную форму существования сообщества. Существует определенные условия для реализации самоорганизации: в компании ООО "Лингвист" роль организатора не монополизирована каким-либо конкретным человеком. Цели, которые должны быть достигнуты при самоорганизации персонала, четко определены. Адаптивность преподавательского состава к изменениям, гибкость управленческих структур и личное развитие. Команда небюрократична и понимает важность саморазвития и самоменеджмента. Личность и ее способность развивать и планировать собственную деятельность играют важную роль в самоорганизации и самоменеджменте. Таким образом, создается самоуправляемая команда, которая активно выполняет всю работу команды.

Это ведет к улучшению условий работы и жизни, а также укреплению здоровья. Персонал компании ООО "Лингвист" сам устанавливает свои функции, основываясь на принципе subsidiarности, принципе мягкого регулирования и сочетании управления и самоменеджмента (самоуправления).

В компании ООО "Лингвист" самоорганизация и самоуправление тесно связаны.

В ООО "Лингвист" в целом характер динамики процесса самоуправления и его эффективность обусловлены степенью потенциальных лидерских качеств

отдельных работников.

Степень сочетания самоорганизации и самоменеджмента напрямую зависит от поведения отдельного члена команды, от поведения группы и в более общем плане от того, как работает политика и как она воплощается в лидерство в каждом конкретном случае. Самоменеджмент, как мы его знаем, - это способ, с помощью которого члены группы управляют собой. Они признают необходимость действовать, анализируют возможные пути, планируют, как они будут действовать, ставят конкретные цели и намечают пути достижения этих целей с помощью конкретных решений.

Можно сделать вывод, что эффективность компании «Лингвист» как системы в первую очередь зависит непосредственно от ее ресурса - людей.

Эффективность процесса самоорганизации и самоуправления в «Лингвист» непосредственно связана с тем, что в пределах современного сбора сведений была сформирована соответствующая команда специалистов. Сила и также самое главное — потенциал данной группы базируются на ресурсе человеческого интеллекта - знаниях. В компании «Лингвист» люди рассматриваются не просто как производители или потребители, а скорее как личности, которые не являются просто производителями или потребителями. Роль менеджера может взять на себя любой член команды. А взаимодействие между членами команды усиливает участие каждого в управлении совместным предприятием, в формировании и разделении прибыли и так далее. Основной успех деятельности компании находится в личном развитии и самоуправлении каждого сотрудника. Принцип самоуправления применяется в отношении непосредственно каждого члена команды.

Следующие меры могут быть рекомендованы для улучшения работы компании "Лингвист" - Общества с ограниченной ответственностью:

- Еще больше снизить нагрузку на управляющего директора и переложить ее на команду;
- Обеспечить подробное разделение задач управления по функциям;

- Необходимо продолжать систематизировать процесс управления. Это должно привести к определенной степени автоматизации;

- Важно обеспечить значительный рост самоконтроля персонала, который зачастую является основным инструментом оценки эффективности и качества работы.

Поэтому по сравнению с традиционным управлением и организацией процессы самоорганизации и самоуправления являются более эффективными и приводят к более действенным результатам.

Как-написать-диплом.рф
Помощь и консультации
по ВКР
3227505@mail.ru

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, идея самоорганизации особенно актуальна в сегодняшнем обществе. Самоорганизация означает, что предпринимательские единицы понимают значимость своего собственного внутреннего потенциала развития и выпускают себя из рук своих руководителей, для которых они служат основным средством поддержания коллективного существования. Реализация самоорганизации связана с выполнением определенных условий. Роль организатора не предполагает преобладания какого-либо конкретного лица. Самоорганизация персонала требует достижения целей, изменения возможностей, гибких структур руководства, амбициозной работы, отсутствия бюрократических проволочек, наличия децентрализации, возможности заниматься своим образованием, заниматься саморешением и осуществлять контроль над собой. Люди, их способность развивать и планировать свою деятельность, играют важную роль в самоорганизации. В конечном итоге, это признает важности собственной работы, роста и саморазвития. Это создает автономную команду, которая выполняет все свои функции без внешнего контроля. Именно поэтому такие команды называются самоорганизованными.

Самоорганизацию принято считать движением, и самим процессом. Как процесс самоорганизация представляет собой набор моделей поведения, которые создают межличностные отношения посредством выбора правил. Самоорганизация как явление представляет собой набор элементов, способствующих достижению целей. Исходя из того, какой объект управления используется, самоорганизация может быть дифференцирована на разные виды, в частности, на техническую, социальную и биологическую самоорганизацию. Под технологической самоорганизацией понимается автоматическое изменение в серии мероприятий. Биологическая самоорганизация относится к генетическим механизмам, которые являются предпосылками для развития жизни. В результате действия биологической самоорганизации можно добиться заметных перемен.

Самоорганизация общества как процесс - это желание усовершенствовать социум и принять на себя ответственность за то, что возникает непосредственно между людьми.

3 формы самоорганизации: самообучение, самовоспитание и самоконтроль, при этом она может быть как индивидуальной, так и коллективной. Благодаря ей улучшается организация труда, условия жизни и здоровье работников. При самоорганизации трудящиеся сами участвуют в принятии решений на предприятии и в изменениях в рамках общей политики предприятия. Принцип самоуправления неразрывно увязан с видами и элементами самоорганизации и самоуправления: принципом субсидиарности, принципом придания гибкости регулированию и принципом связи между управлением и самоуправлением.

Внедрение самоорганизации и самоменеджмента в деятельность компании влечет за собой некоторые специфические аспекты. Существует тесная связь между самоорганизацией и самоуправлением. Процесс управления представляет собой совокупность последовательных шагов. На каждом этапе наблюдается самоорганизация. Самоуправление - это прямое участие субъекта в процессе подготовки, принятия и реализации организационного решения. Самоорганизация и самоменеджмент вместе очень важны, поскольку они компенсируют недостатки внешнего управления и это обусловлено формальным менеджментом. Сильная команда, прежде всего, способствует формированию структуры предпринимательской деятельности. Когда самоорганизация и самоуправление внедряются в организации, необходимо позаботиться о том, чтобы они гармонично вписывались в существующую структуру, управляемую правительством, функционировали непосредственно на всех уровнях и служили интересам сотрудников, не ограничиваясь рамками субъективизма.

Компания «Лингвист» является одной из форм частной собственности. Это небольшая компания. Уставный капитал данного общества с ограниченной ответственностью составляет 10 тысяч рублей. Внутреннее финансовое обеспечение осуществляется в рамках оптимизации прибыли, амортизации и

бизнес-процессов. Цель: Предоставить новые знания, навыки и компетенции, которые можно подтвердить и применять при выборе между отдельными разновидностями услуг.

Компания ООО "Лингвист" полностью самостоятельна, поскольку ее деятельность в значительной степени определяется ее структурой, а также наличием внутренних связей и характеристик, и в меньшей степени - внешними воздействиями. Это гарантирует, что деятельность компании "Лингвист" остается стабильной. Внешнее пространство ООО "Лингвист" является основой для нормального функционирования коллектива на приемлемом уровне. Они находятся в постоянном контакте с внешней средой и создают для себя наилучшие условия. Эти организации также нуждаются в необходимых ресурсах из внешней среды. Роль управления и самоуправления сводится к тому, чтобы гарантировать наиболее удобный и наиболее предпочтительный уровень взаимодействия с внешней средой для поддержания производительности команды ООО "Лингвист" на достаточно высоком уровне.

Обучающие и рабочие процессы являются общими, чтобы сотрудники компании "Лингвист" имели возможность внести свой экспертный опыт, использовать свои знания и идеи на разных уровнях. В первую очередь успех компаний зависит от ее самого важного ресурса - людей. Действенность самоорганизации и самоуправления компании напрямую связана с тем, что в цифровую эпоху существуют специализированные команды, сила и потенциал которых основаны на ресурсе интеллекта людей. Управлять самоорганизующимися процессами - сложная задача, для решения которой требуется последовательность, и данную задачу компания "Лингвист" успешно выполняет.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Управление командой и организацией в бизнес- среде. М.: Просвещение, 2021. 117с
2. Баранников А. Теория организации: Учебник. М.: Юнити-Дана, 2014.700 с.
3. Белбин Р. М. Управление персоналом. М.: Прогресс, 2020. 144 с.
4. Берталанфи Л. фон. История и статус общей теории систем. В кн.: Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник. М.: «Наука», 2019, С. 20-37.
5. Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х книгах. Москва, «Экономика», 2018
6. Виханский О. С. Управление персоналом развивающейся организации. М.: Инфра-М, 2019. 89 с.
7. Герман Хакен, Принципы работы головного мозга: Синергетический подход к активности мозга, поведению и когнитивной деятельности М., «Пер'сэ», 2019 г., с. 314
8. Истомин Е.П., Соколов А.Г. Теория организации: системный подход. М.: Андреевский издательский дом, 2021. 314 с.
9. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие М. : ИНФРА-М, 2021. 301 с.
10. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: Юнити, 2019. 304с.
11. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Ценности культуры и развитие общества. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2021.
12. Н. Винер. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. 2-е изд. М.: Советское радио, 2021
13. Роуз Р. Достижение целей в квазисовременном обществе: социальные сети в России // Общественные науки и современность. 2018. - № 3. С. 23 -38.
14. Шекшня С. В. Управление персоналом. Учебно-практическое пособие. М.: Бизнес школа «Интел - Синтез», 2013. 158с.