Организационная структура на малом предприятии

Для начала определим особенности малого предприятия:

1. Решения принимаются быстро и гибко
2. Быстрая реакция на изменения предпочтения потребителя, внешних условий
3. Личные связи важны для малого бизнеса

Требования к руководителю:

1. Руководитель должен стимулировать подчиненных ставить перед собой высокие цели
2. Принимает критику деятельности организации
3. Не боится риска и ответственности
4. Молодой и прогрессивный

Процесс управления:

1 этап: Планирование деятельности, результатов(лицами на ключевых постах)

2 этап: Изучение окружающей среды, слаженная работа на всех местах, творческий подход, стимулирование сотрудников, достижение результатов

3 этап: Оценка результатов, которые следует учитывать в дальнейшей работе, поощрение сотрудников

Основные принципы руководства

1. Руководители информируют членов коллектива о своих планах относительно деятельности организации, советуются с ними
2. Не навязывают свое мнение, а обсуждают с ними оптимальные варианты. Дают сотрудникам некоторую самостоятельность в некоторых вопросах, в которых сотрудники специализируются
3. Однако руководители соблюдают необходимую дистанцию. Они стимулируют сотрудников путем убеждения и поощрения (материального и психологического), но ,если исчерпаны все способы воздействия, могут прибегать к санкциям

Для эффективной работы важно правильно сформировать рабочие группы сотрудников:

- Размер 4-7 человек
- Достижение нормальной конфликтной атмосферы для повышения эффективности работы
- Нет превосходства членов группы с более высоким статусом

Как осуществляется управление:

1. Вся власть и ответственность находится у директора

2. Существуют разные направления: производственное, плановое, финансовое, кадровое.. Каждое из них имеет свои цели, но тесно связано со всеми другими

3. Стимулирование сотрудников :

- денежное. Помимо сдельной и повременной зарплаты присутствует оплата, которая зависит от квалификации сотрудника. Она может увеличиваться при повышении квалификации сотрудника. Это способствует повышении самооценки работников и добросовестности.
- выплачиваются дополнительные выплаты (страхование, медицина, социальные обеспечение)

4. Существует жесткая система отбора при приеме на работу, чтобы устранить текучесть кадров и установить долгие и доверительные отношения в группах сотрудников.

5. На стадии принятия на работу кандидату на должность необходимо разяснить все варианты карьерного роста и те результаты, которых ему следует для этого достичь

6. Если в каком-то отделе сложилась сложная ситуация, то дается время, чтобы ее исправить. Если не получается, то руководитель понижается в должности , а его место занимает тот, кто способен вывести ситуацию в положительную сторону

7. Результат деятельности руководителей выражается через итоги выполнения плана, через социально-экономические условия труда подчиненных. А результат деятельности специалистов через объем, качество и своевременность выполнения своих обязанностей.

8. Оценка сотрудников необходима для определения соответствия рабочему месту. Для этого существует аттестация кадров. По данным аттестации принимается решение о служебном росте, перемещении или увольнении сотрудников, составляются кандидаты на руководящие должности, определяются потребности в повышении квалификации, переподготовки сотрудников