**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………………..…3**

**РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ………………………………….5**

1.1.Сутність організаційної діяльності та її місце в системі управління…………………………………………………………………………5

1.2.Поняття та зміст організації як функції менеджменту………….….7

1.3. Вертикальна та горизонтальна структуризація управління……….10

**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ФУНКЦІЇ МЕНЕДМЕНТУ…………………………………………..…..15**

2.1.Сутність організаційної структури управління та їх роль у досягненні мети. Елементи структури.……………………………………………………...15

2.2.Типи організаційних структур керування……………………….……..19

2.3.Види організаційний повноважень……………………………….….26

**ВИСНОВКИ…………………..…………………………..…………….…28**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ………………..……….30**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Сутність менеджменту як безперервного процеу розкривається в його функціях, котрі можна визначити видами діяльності, за допомогою яких суб’єкт управління впливає на керований об’єкт (підприємство). Організовувати – це передусім створювати певну структуру. Організація як функція функція менеджменту – це процес створення такої структури органів, яка має забезпечувати ефективне управління підприємством.

Ефективність управління в значній мірі визначається якісною реалізацією функцій менеджменту в процесі діяльності підприємства. Тому будь-який управлінський процес доцільно розглядати з позиції вивчення способів і механізмів використання функцій менеджменту з метою досягнення місії та цілей підприємства.

**Мета і завдання дослідження.** Метою курсової роботи є теоретичний аналіз організації як функції менеджменту.

**Об’єктом дослідження** є відносини, що виникають у сфері діяльності підприємства.

**Предметом дослідження** є аналіз організаційної функції менеджменту.

**Структура та обсяг курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальна кількість сторінок –31 .

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ**

**1.1.Сутність організаційної діяльності та її місце в системі управління**

Ця функція управління на підприємстві охоплює головним чином виконавську й оперативну діяльність. Її мета – формування керуючих і керованої підсистем, установлення конкретних параметрів, режимів роботи підрозділів підприємства, відносин між ними. У результаті дії організації як функції управління досягається відповідність існуючої системи новим цілям, установленим у планових завданнях. Якщо такої відповідності немає, то за допомогою організації створюються нові системи або реорганізуються старі з метою надання їм якостей, необхідних для досягнення поставлених цілей.

**Організаційна діяльність** – це процес, за допомогою якого керівник усуває невизначеність, безладдя, плутанину та конфлікти поміж людьми щодо роботи або повноважень і створює середовище придатне для їх спільної діяльності.

**Основними складовими організаційного процесу**(організаційної діяльності) є:

**1.2.Поняття та зміст організації як функції менедмету**

В процесі вивчення цієї теми важливо усвідомити сутність трьох ключових категорій: "організація", "організаційний процес (діяльність)", "організаційна структура". Вони тісно пов’язані між собою, але не є синонімами.

Організація – процес поділу, групування та координації робіт, видів діяльності і ресурсів для досягнення поставлених цілей. Реалізація функції організації здійснюється у процесі організаційної діяльності.

Організаційна діяльність – процес усунення керівником невизначеності між людьми щодо роботи або повноважень і створення середовища, придатного для їх спільної діяльності.

Організування – це вид управлінської діяльності, спрямова- ний на формування або упорядкування структури управління, відносин і процесів у керованій і керуючій підсистемах організації, що дає змогу досягати поставлених цілей її розвитку[2, с.76].

**1.3. Вертикальна та горизонтальна структуризація управління**

Вертикальний (ієрархічний, бюрократичний) тип організаційної структури управління орієнтований на внутрішні ієрархічні процеси, його побудовано відповідно до принципів управління, сформульованих ще на початку ХХ ст. М. Вебером та А. Файолем. До нього належать: лінійна, лінійно-штабна, лінійно-функціональна та дивізійна організаційні структури управління.

Наступним етапом еволюції організаційних структур управління підприємством стала поява горизонтального типу, який ще називають органічним та адаптивним до змін у зовнішньому середовищі. Базовим принципом побудови такого типу організаційних структур є не вдосконалення діяльності окремих підрозділів, а поліпшення їх взаємодії з метою реалізації певного проекту або ефективного вирішення певної проблеми, для яких критичним є часовий ресурс у прив’язці до запитів клієнта.

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ ОРГАНІЗАІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ФУНКЦІЇ МЕНЕДМЕНТУ**

**2.1.Сутність організаційної структури управління та їх роль у досягненні мети. Елементи структури.**

Організаційну структуру управління визначають також як категорію менеджменту, яка відображає організаційний бік відносин управління і становить єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв’язку.

Ланка управління — відокремлений орган (працівник), наділений функціями управління, правами для їх реалізації, визначеною відповідальністю за виконання функцій та використання прав.

Рівень управління — сукупність ланок управління на певному щаблі ієрархії управління. Рівні управління, поєднуючи різні ланки, характеризують рівень концентрації процесу управління і послідовність підпорядкування одних ланок іншим зверху донизу.

Організаційна структура управління визначається також як склад, взаємозв’язки та супідрядність організаційних одиниць (підрозділів) апарату управління, які виконують різні функції управління організацією (підприємством).

**2.2.Типи організаційних структур керування**

Аналізуючи поняття організаційної структури, можна погодитися з думкою Л. Кжижанівські (L. Krzyżanowski) про те, що це «сукупність взаємопов’язаних між собою відносин, що охоплює перш за все відносини і взаємовпливи різноманітних типів, що очікуються й відбуваються всередині між організаційними частинами (підрозділами)». На увагу заслуговує дефініція, наведена в «Малій енциклопедії праксеологіі і теорії організації», яка визначає структуру як «сукупність визначених відносин, що відбуваються між елементами упорядкованого предмета (системи), незалежно від якості тих елементів і без погляду на те, якими вони» [12, c. 233]. В. Йєрмакович (W. Jermakowicz) вважає, що організаційна струк- тура – «це відносини певної кількості елементів – частин, що взаємноінтегровані й пов’язані однаковою мірою як у вертикальному, так і в горизонтальному порядку» [10, с. 11]. У свою чергу, Я. Зєлєнєвські (J. Zieleniewski) розглядає це поняття під кутом статичності й динамічності, визначаючи структуру як «сукупність відносин між частинами якоїсь цілісності, а також між ними й цілісністю» [11, с. 270]. Зокрема, він стверджує, що статична організаційна структура розглядається, передусім, у розчленовуванні інституцій, тобто в поділі організаційних частин на менші, аж до організаційних осередків. Розчленовування організаційних частин структури виявляється головним чином у розчленовуванні колективів. Натомість, організаційна структура, що розглядається як динамічна, «визначає ряд функцій, здійснюваних працівниками, працевлаштованими в окремих організаційних осередках» [10, c. 370, 398].

**2.3.Види організаційний повноважень**

Організаційні повноваження – це узаконене право приймати рішення йвіддавати накази підлеглим від імені організації. Вони є необхідною умовою для ефективного виконання менеджерами посадових обов'язків[1].

Повноваження припускають, що менеджер не тільки має право, але й зобов'язаний віддавати розпорядження підлеглим і вживати незалежні дії без попереднього узгодження і схвалення керівництва.

Повноваження передаються від вищих рівнів організації до нижчих. На нижчих рівнях управління менеджери мають часткові повноваження (в основному виконують чиїсь розпорядження).

За джерелом надання повноваження можуть бути формальними й реальними. Формальні надаються разом з посадою керівництвом, закріплюються письмово в посадових інструкціях, підтримуються системою винагород персоналу за виконання і покарань за невиконання [2].

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити, що організація – це функція управління, в межах якої здійснюється розподіл робіт поміж окремими робітниками та їх групами та узгодження їх діяльності. Реалізація функції організації здійснюється у процесі організаційної діяльності.

Організаційна діяльність – це процес, за допомогою якого керівник усуває невизначеність, безладдя, плутанину та конфлікти поміж людьми щодо роботи або повноважень і створює середовище придатне для їх спільної діяльності.

Організаційна структура управління будь-якої організаційної системи (підприємства) – це: – набір зв’язків, які відображають внутрішню упорядкованість та узгодженість у взаємодії більш- менш диференційованих та автономних частин (структурних підрозділів, відокремлених структурних одиниць) цілого (організаційної системи);

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1.Віноградська О.М., Н. С. Віноградська Н.С., Шевченко В.С,, Менеджмент: Навчальний посібник для студентів усіх форм навчання спеціальності 0501 “Економіка і підприємництво” Харків: ХНАМГ, 2012.

2.Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.

3.Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления: Учебное пособие для вузов. М., 2013. 463 c.

4.Иванов В.Л. Организация управления экономической устойчивостью предприятия на основе совершенствования его организационной структуры управления: Монография. Луганск: Издво ВНУ им. В. Даля, 2012. 148 с.

5.Козловський В. О. Інноваційний менеджмент. Вінниця: ВНТУ, 2012. 210 с.

6.Стадник В.В. Інноваційний менеджмент. К.: Академвидав, 2006.

7. Белоцерковский В.И. Построение функционально-экономической структуры коммерческого банка. *Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки.* 2010. № 2–1. С. 94–100.

8. Василенко О.В. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. Київ : Центр навч. літератури, 2012. 504 с.

9. Волкова В.Н. Основы теории систем и системного анализа. СПб. : СПбГТУ, 2012. С. 45–54.

10. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. К. : Професіонал, 2006. 506 с.

11.Zieleniewski J. Organizacja i zarządzanie. Warszawa.

12.Jermakowicz W. Struktury organizacyjne a efektywność organizacji kreatywnych, adaptacyjnych i produkcyjnych. Warszawa, 1979.

13. Шейн З.Х. Организационная культура й лидерство. СПб.: Питер, 2012. 336 с

14. Мартиненко М.М., Ігнатьєва І.А. Стратегічний менеджмент. К.: Каравела, 2012 320 с.

15. Теория организации / под. ред. Т.Ю.Иванов, В.И.Приходько. СПб. : Питер, 2014. 269 с.

16. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. М.: ИНФРАМ, 2010. 672 с.

17. Економіка виробничого підприємництва: Навч. посіб. / За ред. Й.М. Петровича. К.: Т-во "Знання", КОО, 2012. 405с.

18. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV.

19. Кабушкт Н. Й. Основи менеджмента. Минск: Высшая школа, 2010. 275с.

20. 7 нот менеджмента. М.: ООО "Издательство ЭКСМО", 2012. 652 с.

21. Горемыки В.А. Планирование на предприятии. М.: Информационно-издательский дом "Филинъ", 2013. 520 с.