

Курсовая работа по дисциплине «Управление изменениями и жизненным циклом организации»

Закономерности развития
организации на примере ООО
«Луна»

Актуальность

С помощью исследования жизненного цикла организации и закономерностей ее развития можно предсказывать дальнейшее ее развитие, предотвращать кризисы, своевременно осуществлять преобразования, позволяющие избежать гибели организации.

Объект работы – закономерности
развития организации

Предмет работы – жизненный цикл
ООО «Луна»

Цель данной работы

Разработка предложения по совершенствованию деятельности ООО «Луна» на основе анализа ее жизненного цикла.

Задачи

1. Изучить теоретико-методологические основы анализа жизненного цикла организаций.
2. Исследовать структуру ООО «Луна».
3. Проанализировать жизненный цикл ООО «Луна» с целью определения стадии ее функционирования и основных связанных с ней проблем.
4. Сформулировать предложения по решению выделенных проблем, способных привести к развитию организации.

Структура работы

1. Теоретико-методологические основы анализа закономерностей развития организаций
 - 1.1. Содержание понятия «жизненный цикл организации»
 - 1.2. Концепция жизненного цикла: развитие и современное состояние
 - 1.3. Прогнозирование развития организации на основе фазы жизненного цикла

Структура работы

2. Анализ закономерностей развития на примере ООО «Луна»
 - 2.1. Общая характеристика организации
 - 2.2. Определение фазы жизненного цикла организации ООО «Луна» и основные проблемы данной стадии

Структура работы

3. Предложения по совершенствованию управления предприятием ООО «Луна» на основе диагностики фаз жизненного цикла
 - 3.1. Основные предложения по методологии Адизеса и мероприятия для их реализации
 - 3.2. Разработка организационной структуры компании после преобразования: применение международного опыта

Общая характеристика организации

Развлекательный центр «Луна» – один из первых развлекательных центров Екатеринбурга. Именно здесь открылся первый в городе боулинг. Появившись в 2000-м году, он сразу стал популярнейшим развлекательным заведением среди жителей уральской столицы.

Непосредственно ООО «Луна» занимается только несколькими видами деятельности, которые входят в общий комплекс «Луна». Существует четыре направления деятельности ООО «Луна»:

- Гостиница.
- Игровой комплекс боулинг.
- Бильярд.
- Теннисные Корты.

Определение жизненного цикла

Проанализировав выручку и ее динамику по основным видам деятельности, численность и структуру персонала за последние 3 года и проведя тест по системе института Адизеса среди руководства компании, ООО «Луна» находится на стадии *«Салем-Сити»* или *«Охота на ведьм»*

Предложения по совершенствованию управления предприятием ООО «Луна»

1. В первую очередь нужно изменить организационную структуру, чтобы компания стала более гибкой. Усилия по реструктуризации должны определить, создать и защищать новые бизнес-единицы, которые смогут разжечь предпринимательскую жизнеспособность.
2. Руководство также должно продать убыточные подразделения, остановить негативный денежный поток и сосредоточиться на выживании. На данный момент убыточных подразделений у ООО «Луна» пока что не появилось, но есть находящиеся вблизи нулевой рентабельности.
3. Разумным решением является скорейшее и управляемое преобразование организации ООО «Луна».
4. Структура организации на время реорганизации должна быть адаптивной (органической). Необходимо выделение конкретного лица - руководителя программы, которому передается вся полнота ответственности за достижение целей программы. В ООО «Луна» это должен быть наемный менеджер, управляющий реорганизацией.
5. Еще одним предложением по решению проблем старения организации является применение модели жизненного цикла для растущих организаций Грейнера.
6. Так как организация прекратила свой рост, пройдя через ряд кризисов, после обновления и преобразования организации, предстоит прохождение стадий роста организации заново.
7. При разработке организационной структуры ООО «Луна» следует учесть международный опыт организации предприятий досуга и гостеприимства.
8. На данный момент в организации состоит 53 человека (многие на частичной занятости). При найме менеджеров для реализации матричного управления организацией возможны сокращения, так как увеличивать численность сотрудников не представляется рациональным.