

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/196784>

**Тип работы:** Контрольная работа

**Предмет:** Менеджмент

-

Для достижения коммерческих целей руководство должно четко представлять динамику внешней среды (изменение потребностей покупателей, поведение конкурентов и поставщиков, нововведения государства и т.д.) и состояние внутренних ресурсов (финансовое положение, динамика развития кадров и т.д.). В результате взаимодействия этих факторов формируется реальная стратегия развития организации. Достижение экономических целей связывается с трудностями в соответствии фактических и планируемых показателей деятельности. Для определения равномерности развития предоставления услуг целесообразно составлять графики выполнения плана по месяцам.

Достижение социальных целей сталкивается с проблемой неэффективной системы оплаты труда.

Целесообразно проанализировать компоненты и подходы, используемые в системе оплаты труда с точки зрения их эффективности при изменении общей концепции.

Высокая зарплата, как и заработная плата вообще, начинается не с рабочего, а возникает в следствии главным образом, организации и идей, которыми руководствуется менеджмент. Рабочий не будет работать в интересах менеджмента, если он плохо организован дело и не платит зарплату.

В соответствии с функциональной принадлежностью формируются рабочие подразделения, устанавливаются связи между ними и механизмы, осуществляющие такую взаимосвязь. Одновременно с этим происходит наделение руководителей системы и управляющих работников её подразделений определёнными полномочиями, достаточными для выполнения ими возложенных на них задач.

Параллельно с этим осуществляется формирование организационной культуры, которая определяет: отношения между сотрудниками предприятия;

характер взаимоотношений между персоналом и социально- экономической системой при организации работ, приоритетного метода управления;

принципы взаимодействия предприятия с внешним окружением (потребители, деловые партнёры, конкуренты).

Следует отметить, что многообразие внутренних и внешних связей, организационно-технический уровень, сложность технологии и масштаб производства, концентрация, специализация или диверсификация деятельности, свойства ассортимента продукции, структура, ёмкость занимаемого рынка и потенциальные сферы сбыта, особенности потребительского контингента, тенденции и перспективы развития конкурентов и конкуренции определяют формы и особенности организационных структур предприятия.

Организационная структура предприятия представляет собой набор правил, определяющих субординацию, взаимосвязь производственных подразделений, вспомогательных и управленческих служб, а также координацию их деятельности.

При проектировании организационной структуры в рамках поставленной цели и принципов управления выявляются частные функции, которые должна выполнять система управления для достижения необходимого результата. На основании содержания функций определяются функциональные обязанности сотрудников, а также средства и методы коммуникаций между органами управления и прочим персоналом предприятия, необходимые для выполнения сотрудниками своих функций.

С позиций современных теорий управления и организации выделяют следующие типы организационных структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная, эдхократическая, партисипативная, предпринимательская.

Анализ показал, что организационная структура ООО «Глобус-Консалт» имеет следующие характеристики: Классифицировать исходную организационную структуру как функциональную.

Преимущества этого вида организации для предприятия состоят в том, что сосредоточение производственных и управленческих ресурсов на данном виде деятельности эффективно в связи с обостренной конкуренцией и платежеспособным спросом на рынке сбыта.

Организационная структура ООО «Глобус-Консалт» имеет три уровня:

Генеральный директор (высший уровень управления), осуществляющий непосредственное управление ООО

«Глобус-Консалт». Директор самостоятельно определяет структуру управления и формирует штаты;

Средний уровень управления:

А) Главный бухгалтер,

Б) Финансовый директор,

В) Директор по маркетингу

Специалисты, консультанты, продавцы, осуществляющие продажу услуг непосредственным потребителям, и вспомогательный персонал являются низшим уровнем управления.

Рассмотрим функции отделов ООО «Глобус-Консалт»:

Общий – Поддержка контактов с постоянными клиентами, поиск новых клиентов, заключение и ведение договоров, подготовка к участию в конкурсах, изучение конъюнктуры рынка.

Аудита – Проведение обязательного, инициативного, налогового аудита; постановка и восстановление бухгалтерского учета, консультирование по вопросам бухгалтерского и налогового законодательства, мониторинг бухгалтерского и налогового учетов и отчетности.

Консалтинга – Постановка системы управленческого учета и бюджетирования, планирования и отчетности; оптимизация и моделирование бизнес-процессов; диагностика нового бизнеса; оптимизация производственных издержек; оптимизация кадровой структуры компаний; анализ эффективности инвестиционных проектов.

Контроля – Обеспечение внутреннего контроля качества при проведении аудита, контроля за соблюдением аудиторами стандартов; организация проверок качества до предоставления аудиторских заключений.

Таким образом, можно сделать выводы:

С одной стороны гибкость и адаптивность организационной структуры компании является сильной стороной компании, но с другой – это слабая сторона в плане принятия решений. Для усиления компании на рынке необходимо: четко позиционировать свои услуги потребителю имея лишь нужный запас гибкости для манипулирования составом бизнес-портфеля, оптимизировать потоки информации внутри компании посредством единой информационной системы, противостояние укрупнению бизнеса конкурентов за счет индивидуального подхода к клиенту и мобильности структуры компании.

Также данный бизнес имеет высокую зависимость от внешних, макроэкономических факторов. Риск потери всего бизнеса компании в моменты нестабильности необходимо минимизировать посредством наличия дополнительного запасного пакета услуг подразделения консалтинга, напрямую не связанного с операциями на международном рынке. Такие факторы как экономическое единение Европы, укрупнение бизнеса и мировой технологический рост должны восприниматься компанией как данное, и необходима лишь адаптация компании в быстроизменяющейся среде бизнеса.

Рассмотрим показатели параметрической оценки текущего состояния предприятия.

Произведем расчет доходов и расходов ООО «Глобус-Консалт» на основе исходных данных.

Расчёт плановых доходов:

Общее кол-во чел.-час. работы за год = Кол-во сотрудников \* кол-во чел.-час. в день \* кол-во дней в году =  
 $30 \text{ чел.} * 4 \text{ чел.-час.} * 22,5 \text{ дн.} = 2700 \text{ чел.-час.}$

Плановые доходы = Общее кол-во чел.-час. работы за год \* Стоимость часа работы сотрудников основных отделов =  $2700 \text{ чел.-час.} * 800 \text{ руб./час.} =$

$= 2160 \text{ тыс.руб.} + 2567 \text{ тыс.руб.} + 850 \text{ тыс.руб.} = 5577 \text{ тыс.руб.}$

Расчёт фактических доходов представим в таблице 3.

-

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/196784>