

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/referat/292206>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1 Понятие и сущность внутренней среды организации 4

2 Роль внутренней среды организации в повышении эффективности ее деятельности 6

Заключение 14

Список используемой литературы 15

1 Понятие и сущность внутренней среды организации

Анализ внутренней и внешней среды предприятия представляется весьма значимым, поскольку каждый из элементов внешнего окружения предприятия и его внутренней среды может генерировать как потенциальные, так и вполне реальные риски и угрозы.

Такой анализ позволяет корректно ставить задачи на текущую, среднесрочную и стратегическую перспективы, детализировать критерии целеполагания, и на этой основе планировать производственно-хозяйственную деятельность. Важно отметить, что среда предприятия, как внешняя, так и внутренняя, не статична, находится в постоянной трансформации, поэтому необходимо осуществление постоянного ее мониторинга в целях своевременного получения значимой информации, сопоставления с целями организации, и принятия, в случае необходимости, адекватного управленческого решения. Таким образом, в процессе управления организацией руководители постоянно сталкиваются с управленческими проблемами, необходимостью их тщательного анализа, в соответствии с принятыми в предпринимательской деятельности стандартами. При этом, каждый раз, принимая очередное управленческое решение, анализируя информацию, поступающую из внешних и внутренних источников, предприниматель рискует в силу того, что информации всегда бывает недостаточно для полноценного анализа проблемы, темпы изменений во внешней среде становятся все более динамичными, а возможности человека в условиях цифровой трансформации бизнеса и управления сложными системами не всегда в состоянии обеспечить адекватный анализ.

2 Роль внутренней среды организации в повышении эффективности ее деятельности

Роль мотивации персонала в эффективности деятельности компании

Чтобы мотивировать персонал на качественное и добросовестное выполнение работы, необходимо обеспечить достойную оплату его труда.

Зарубежная практика представлена несколькими эффективными системами оплат труда: выплата комиссионных (фиксированный процент от заключенной сделки); денежные вознаграждения за выполнения работ, не входящих в обязанности сотрудника; специальные индивидуальные вознаграждения. В качестве признания ценности и незаменимости работника для данной компании, за опыт работы, а также, за владение определенными навыками; специальные программы по разделению прибыли компании (выполняет роль индивидуального стимулирования, так и психологического объединения сотрудников компании); выплаты по имеющимся у сотрудников акциям.

Заключение

Итак, факторы внутренней группы можно разделить по следующим признакам:

- материально-технические факторы или факторы, влияющие на применение производительного технологического оборудования, модернизацию и реконструкцию производства;
- организационно-управленческие, влияющие на возможности создания более совершенных видов

продукции и услуг, разработка стратегии тактики и развития организации;

Список используемой литературы

- 1) Алутис А., Какова цель существования Вашей компании? // Управление персоналом. — 2020. — № 24 (580). — С. 59-61
- 2) Бадулина А. В., Корпоративная культура как средство развития потенциала организации // Российский внешнеэкономический вестник. — 2019. — № 8. — С. 92-106
- 3) Берри Л. Л., Практика управления Mayo Clinic. Уроки лучшей в мире сервисной организации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер : Эксмо, 2020.
- 4) Бокарева В. Б., Социальное управление внешней и внутренней средой предприятия малого бизнеса в России // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3, Общественные науки. — 2012. — № 1 (100). — С. 112-120.
- 5) Валерианов А.А., Дмитриева А.Г., Корнилова Л.М., Леванова Т.А. Финансовая устойчивость хозяйствующего субъекта в системе воздействия внутренних и внешних факторов// ФИНАНСЫ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ. Материалы III Международной научно-практической конференции, приуроченной ко "Дню финансиста - 2018". 2018. С. 393-398
- 6) Гагарина А. Г., Риск-менеджмент - стратегический аргумент компании // Управление риском. — 2020. — № 1. — С. 43-46.
- 7) Дьяченко О.В. Методы эффективного управления финансами предприятия // В сборнике: Актуальные вопросы экономики и агробизнеса Сборник статей X Международной научно-практической конференции. 2019. С. 130-135.
- 8) Захарченко, В.В. Мотивы и стимулы / В.В. Захарченко // Управление персоналом. – 2020. – №8. – С. 22-25
- 9) Капустенко И. С., Гусейнова Р. Хасай гызы. Кадровая политика предприятия: сущность, виды и принципы реализации//ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ БУДУЩЕГО: ОТ СОЗДАНИЯ К ВНЕДРЕНИЮ. Материалы V Международной научно-практической конференции. Редколлегия: С.И. Сухоруков (отв. ред.), А.С. Гудим, Н.Н. Любушкина. Комсомольск-на-Амуре, 2022. С. 421-424
- 10) Кожевина О., Трансформация бизнес-моделей в контексте устойчивого развития // Экономист. — 2020. — № 6. — С. 28-36
- 11) Лапыгин Ю.Н. , Стратегический менеджмент: Учебное пособие. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. — 208 с.
- 12) Мельчакова Ж. Ю., Черданцев В. П. Влияние факторов внешней и внутренней среды на управление организацией// «Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки»:Электронный сборник статей по материалам CXII студенческой международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Изд. ООО «СибАК». – 2022. – № 4 (112). С. 28-35
- 13) Мигранова Л. А., Методы оценки и дифференциации доходов населения // Народонаселение. — 2020. — № 4. — С. 26-30
- 14) Никифорова Н. А., Анализ факторов внутренней среды формирования производственной стратегии // Финансовый менеджмент. — 2019. — № 6. — С. 53-63
- 15) Першин С. Д., Кондрачук О. Е. Особенности стратегического управления//ИННОВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022. С. 72-79
- 16) Райзберг Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами / Б. А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2019
- 17) Савёлов В.А. Формирование кадровое политики организации//АЛЛЕЯ НАУКИ. 2019. № 6. С. 735-740
- 18) Сигитова Г. К., SWOT-анализ без ошибок: как правильно оценить среду организации? // Методы менеджмента качества. — 2019. — № 9. — С. 24-32
- 19) Советкин Я. Д., Управленческие инновации: подход к определению и классификации // Вестник Санкт-Петербургского университета, Менеджмент. — 2020. — Т. 19, вып. 4. — С. 492-519.
- 20) Токсанбаева М. С., Заработная плата: минимальный размер и дифференциация // Народонаселение. — 2020. — № 4. — С. 40-43
- 21) Фомичев А. Н., Стратегический менеджмент. — Москва : Дашков и К, 2021. — 468 с.
- 22) Хныкин Г. В., Принципы заработной платы и проблемы их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 2. — С. 26-29.
- 23) Чуриков А. Б., Елисеева Д. А. Ключевые компетенции как элемент внутренней среды фирмы// II международная научно-практическая конференция | МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ. 2022. № 3. С. 12-15

24) Ширяева Т.Ю. Человеческий капитал в системе современного менеджмента//ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОЙ АГРАРНОЙ НАУКИ. Сборник V национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирск, 2022. С. 1819-1820

25) Яшин Н.С., Андреева Т.А. Понимание контекста предприятия в рамках системы менеджмента качества // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2019. - №3 (67). - С. 115-120

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/referat/292206>