

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/kurovaya-rabota/380803>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Теоретические основы миссии организации как этапа в управлении персоналом 5

1.1 Управление персоналом как основа повышения эффективности организации 5

1.2 Сущность и место миссии в стратегическом управлении организацией 11

2 Анализ миссии компании «Apple» 18

2.1 Характеристика компании «Apple» 18

2.2 Особенности миссии в соответствии с развитием компании «Apple» 19

2.3 Рекомендации выстраивания будущей стратегии компании 25

Заключение 28

Список используемой литературы 30

Введение

Кардинальное изменение социально-экономических отношений, произошедшее в мире в результате научно-технического развития, глобализации, урбанизации и индустриализации, привело к тому, что в большинстве стран мира изменилась и парадигма ведения бизнеса .

Крупные фирмы и организации стали играть в жизни общества более значимую роль по сравнению с предыдущими периодами, что в свою очередь привело к усилению их взаимодействия с органами публичной власти и гражданского общества в самом широком понимании этого понятия. Причем крупный бизнес оказался не только субъектом, оказывающим влияние на внешнюю среду, но и сам стал объектом, на который общество оказывает сильное влияние посредством широкого спектра экономических и неэкономических действий, способных как придать дополнительную значимость деятельности организации с последующей монетизацией этого явления, так и, наоборот, серьезно затруднить деятельность фирмы. Одним из катализаторов этого процесса глобальной трансформации бизнеса стал переход хозяйствующих субъектов к акционерной форме собственности и массовый вывод ценных бумаг на фондовый рынок с формированием капитализации организаций в результате свободной продажи акций. Однако на биржевую стоимость ценных бумаг различных фирм оказывает влияние не только коммерческая эффективность их основной деятельности или целенаправленная деятельность биржевых брокеров, но и множество нематериальных факторов, определяющих отношение инвесторов (и общества в целом) к конкретной организации или виду деятельности. Соответственно, бизнесу, имеющему привлекательный образ в глазах социума, гораздо проще привлекать финансовые активы со стороны для осуществления своих инвестиционных проектов.

Все это привело к тому, что для крупных бизнес-структур, помимо непосредственной хозяйственной деятельности, крайне важным фактором стала внеэкономическая деятельность, призванная улучшить внеэкономическое взаимодействие организации с внешней средой. Именно в необходимости отхода от концепции работы ради максимизации заработка и экспансии, характерной для периода первоначального накопления капитала и «дикого капитализма», следует искать причины появления таких концепций, как социальная ответственность бизнеса и активную работу ведущих мировых корпораций по управлению общественными отношениями . При этом деятельность специалистов по созданию положительного имиджа и «объяснению» компании широкой публике, стартовавшая в США на рубеже XX века, быстро прошла путь от эпизодических действий на основе личного опыта менеджеров до постоянной комплексной работы, базирующейся на научном подходе. В таких условиях одним из базовых элементов, определяющих как фундаментальные основы пиар-деятельности компании, так и направления ее стратегического развития, стала миссия организации.

Целью данной работы является рассмотрение миссии организации как этапа управления персоналом.

Задачи:

- рассмотреть управление персоналом как основу повышения эффективности организации;
- изучить сущность и место миссии в стратегическом управлении организацией;
- проанализировать миссию компании «Apple» .

Объект исследования - миссия организации как этапа управления персоналом. Предмет исследования – специфика миссии компании «Apple» .

1 Теоретические основы миссии организации как этапа в управлении персоналом

1.1 Управление персоналом как основа повышения эффективности организации

Термин «организация», как правило, трактуется в двух значениях, с одной стороны, это процесс организации, который направлен на деятельность персонала, который в свою очередь объединён общей целью или задачей. С другой стороны, организацию можно рассматривать в более узкой форме: как процесс объединения групп и людей.

Механизм организации управления в современной организации предполагает техническое построение системы принятия управленческих решений на основе реализации функций управления для координации всех типов процессов организации.

По мнению специалиста в сфере менеджмента Крылова В.Е. под термином «управление» необходимо понимать, как процесс воздействия одного лица на других участников групп для совершения действий, которые необходимы для достижения целей, поставленных перед организацией, что наглядно представлено на рисунке 1.

Рисунок 1 - Общая схема организации менеджмента

Механизм организации управления в современной организации предполагает техническое построение системы принятия управленческих решений на основе реализации функций управления для координации всех типов процессов организации.

Согласно рисунку 1 можно заметить, что первоначально вся координация, также как и весь механизм построения процессов, определяется целями данной организации в рамках функционирования внешних факторов: факторы макросреды и факторы микросреды а так же внутренних факторов: факторы маркетинга и факторы менеджмента.

В научных трудах, существующих на данный момент, недостаточно подробно анализировался вопрос о проблеме управления вовлечённости персонала в современных организациях, в этом и состоит новизна исследования.

Определение потребности в персонале - одно из важнейших направлений кадрового планирования, необходимое для установления на заданный период времени количественный и качественный состав персонала.

В настоящее время вовлеченность персонала можно считать одним из ведущих факторов, условий или способом воздействия на человека в системе управления его трудовым поведением. Ее сознательное использование менеджером может повысить эффективность и производительность любой организации. Необходимо отметить, что организация как система содержит в себе следующие черты:

- 1) наличие штата сотрудников, которые формируют трудовой коллектив;
- 2) имеет общие цели, которые направлены на удовлетворение определенных потребностей;
- 3) имеет свойство обрабатывать материалы и ресурсы в процессе своей деятельности.

Внутренняя среда предприятия, в свою очередь, формируется:

- 1) в соответствии с целями и задачами предприятия;
- 2) в соответствии с возможностями организации (финансовыми или материальными).

Ни одна организация не может существовать без миссии и цели которой они будут придерживаться на протяжении всего своего существования

На сегодняшний день проблема вовлечённости персонала в работе организации является одной из самых актуальных в менеджменте. Для достижения поставленных целей недостаточно креативных решений и качественных продуктов. За каждым шагом в процессе работы организации стоят реализующие его сотрудники, их человеческий капитал, который в современном бизнесе стал ключевым фактором, определяющим конкурентоспособность организаций. Вопросы привлечения, удержания, развития и раскрытия потенциала сотрудников с каждым годом становятся все более актуальными.

Для любой организации человеческие ресурсы являются наиболее важной составляющей, поскольку в отличие от материальных средств он способен мыслить, принимать решения и критически оценивать предъявляемые к нему требования. Именно человеческие ресурсы, по мнению специалистов, являются фактором успеха любого бизнеса. Персонал формируется, развивается и видоизменяется под действием деятельности работников управленческого труда. В условиях растущей конкуренции для современных организаций важно создавать работоспособные и вовлеченные команды единомышленников.

- 1) Бунтовский С. Ю., Ковалев Д. А. Миссия организации в современных условиях//УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. Сборник научных статей 12-ой Международной научно-практической конференции. Курск, 2022. С. 36-39
- 2) Гашко Дмитрий Валерьевич Понятие инноваций в современной экономической теории // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-innovatsiy-v-sovremennoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения: 16.10.2023)
- 3) Джобс С., Стив Джобс о бизнесе: 250 высказываний человека, изменившего мир. — Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016.
- 4) Елистратов Е. С., Изменение финансовой стратегии компании в условиях цифровизации экономики // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. — 2020. — № 3. — С. 115-120
- 5) Ершова Н.А., Финансово-инвестиционная стратегия. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2021.
- 6) Землячева О. А. Миссия в системе стратегического планирования страховых компаний//ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНТЕРНЕТ И ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ. Труды V Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Симферополь, 2022. С. 146-148
- 7) Киселев, А. А. Основы стратегического менеджмента и сущность стратегического планирования в организациях : учебник / А. А. Киселёв. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 343 с.
- 8) Кропоткин Д.А., Курбатов А.Д., Елисеев Г.Г., К вопросу о миссии организации//НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО СТРАН АТР В ХХІ ВЕКЕ. 2021. № 1. С. 349-352
- 9) Крылов, В. Е. Организация как социально-экономическая система / В. Е. Крылов // Вестник научных конференций. – 2019. – № 3-2(43). – С. 59-62
- 10) Кэмпбел Д., Стоунхаус Дж., Хьюстон Б. Стратегический менеджмент / Пер с англ. Н.Алмазовой – М.: Проспект, 2002. – 334 с.
- 11) Лапыгин Ю.Н., Стратегический менеджмент: Учебное пособие. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022.
- 12) Левицки С. Как разработать стратегию / Пер. с англ. В.Шагоян – Днепрпетровск: Баланс-клуб, 2003. – 316 с.
- 13) Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 333 с.
- 14) Молоканов М., "Половина того, что отделяет успешных предпринимателей от неудачников – это настойчивость" // Управление персоналом. — 2020. — № 15 (571). — С. 50-51
- 15) Назаров А. И., Кросс-функциональные границы и проблемы повышения эффективности управления компаниями // Проблемы теории и практики управления. — 2021. — № 12. — С. 6-8
- 16) Нивен П. Р.. Сбалансированная система показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пер. с англ. А.Каникевич. - Днепрпетровск: Баланс- Клуб, 2003. - 328 с.
- 17) Теслинов, А. Г. Организации как системы. Как их понимать, чтобы развивать? : / А. Г. Теслинов, И. П. Башкатов ; Научно-консалтинговая группа ДиБиЭй-Концепт. – 403 2-е издание, переработанное. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью Научно-консалтинговая группа «ДиБиЭй-Концепт», 2017. – 232 с.
- 18) Трифонов О. И. Теоретические основы процесса стратегического управления в организации// АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ. Сборник научных статей по итогам VIII Всероссийской научно-практической конференции. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2022. С. 566-570
- 19) Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка – М.: Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. – 433 с.
- 20) Ширяева Т.Ю., Хвостикова М.Г. Управление персоналом как основа повышения эффективности организации//ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОЙ АГРАРНОЙ НАУКИ. Сборник V национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирск, 2022. С. 1816-1818

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/kursovaya-rabota/380803>