

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/45019>

Тип работы: Реферат

Предмет: Организационное поведение

Содержание

Введение 3

1. Возникновение и развитие американской модели корпоративной культуры 4

2. Особенности реализации современной американской модели корпоративной культуры 7

3. Основные факторы риска и принципы их нейтрализации в американской модели корпоративной культуры 13

Заключение 16

Список использованных источников 18

Американская компания в наибольшей мере нацелена на максимизацию прибыли в условиях заданной конкурентной цены на ее продукцию и структуры издержек, описываемой производственной функцией .

Основными элементами политики взаимоотношений менеджеров и наемных работников являются:

высокий уровень оплаты труда, включающий индексацию заработной платы в зависимости от роста цен; жесткая производственная дисциплина, машина играет роль инструмента контроля над действиями работника;

профсоюзы в данной системе играют роль посредника в конфликтных отношениях между работодателями и наемными работниками;

высокая степень ротации кадров между предприятиями одной и той же отрасли (например, между «Ford» и «General Motors»).

Американское предприятие стремится к эффективному функционированию, которое может быть достигнуто путем высокой специализации и жесткого разграничения обязанностей, то есть отдельных участков, в рамках которых человек должен начинать и завершать определенный цикл действий, образующих работу .

Стоит отметить, что высшее руководство на предприятиях США в последнее время стало намного больше внимания уделять проблеме человеческих ресурсов. Однако по сравнению с усилиями, затрачиваемыми на разработку финансовой, правовой и рыночной политики, политике развития человеческого потенциала, более глубокому вовлечению и заинтересованности работников в эффективной деятельности предприятия, созданию человеко-машинных систем, совершенствованию системы стимулирования по-прежнему уделяется незаслуженно мало внимания.

3. Основные факторы риска и принципы их нейтрализации в американской модели корпоративной культуры

Алгоритмы работы с финансовыми рисками, разработанные иностранными специалистами, обладают довольно высокой универсальностью, поэтому их важно знать и уметь адаптировать и в условиях текущей российской экономической ситуации. Финансовый риск для предприятия - это вероятность возникновения неблагоприятных финансовых последствий в форме потери дохода или капитала при неопределённости условий осуществления предприятием финансовой деятельности.

Качественный анализ рекомендуется проводить на основании аналогичных ситуаций с использованием статистических данных работы компании. Данный подход требует высокого уровня подготовки финансовых аналитиков, которые на основании этих сведений обозначают виды рисков, их уровни, а также определяют потенциальные области прибыльных операций. Кроме аналитика компаниям следует привлекать экспертов отрасли и учитывать мнения других предпринимателей, обладающих достаточной практикой в решении подобных задач. Такой подход позволит наиболее полно составить карту рисков, в рамках которой можно будет выстроить стратегию работы компании.

С помощью количественного анализа рассчитываются возможные убытки при неблагоприятном исходе рискованных событий. Для этого используются статистические данные - на основе подобных ситуаций в самой

компании или в других компаниях отрасли. Данные обрабатываются математическими методами. В частности, модели Альтмана, Таффлера, Лиса - для оценки кредитных рисков. Сравнение коэффициентов ликвидности - для оценки рисков ликвидности, методы VaR (Value at Risk) и Shortfall (Shortfall at Risk) - для оценки рыночных рисков.

Комплексный анализ, как следует из названия, предполагает совмещение качественной и количественной оценки финансовых рисков, его итогом является определение области риска при финансовой деятельности. Управление рисками предприятия - деятельность, направленная на устранение или хотя бы снижение влияния неблагоприятных последствий, которые возникают в процессе деятельности предприятия. Одним из способов управления финансовыми рисками (при условии сохранения его уровня) может быть локализация. При осуществлении инвестиционной деятельности могут быть созданы такие структуры как венчурные фонды, объединяющие в себе множество финансовых источников, относящихся к разным областям деятельности. Механизм распределения и перераспределения рисков в сочетании с грамотной экспертизой проектов и возможностями контроля и участия в их управлении, обеспечивает финансовую устойчивость фонда в целом, но не каждого проекта в отдельности.

Поскольку любое предприятие при осуществлении своей деятельности сталкивается с тем, что число инициатив, предлагаемых для внедрения, превышает число инициатив, которое можно реализовать в намеченные сроки (планируемый период) из-за ограниченности финансовых ресурсов предприятия, после процедуры подготовки, согласования и утверждения проектов наступает следующий этап - отбора и максимально качественного ранжирования инициатив. В этих целях потребуются оценить риски в сферах, связанных со здоровьем и безопасностью людей, окружающей средой, репутацией организации и её активами, для принятия решения в пользу какого-либо проекта. Для нефтеперерабатывающего предприятия авторами предлагается ранжирование инициатив с использованием матрицы оценки рисков и коэффициента экономической оправданности.

Оценка оправданности инициатив и выбор наиболее оптимальной из предлагаемых альтернатив осуществляется на основе экономической оправданности, которая показывает соотношение величины снижения риска и величины затрат, направленных на это снижение (затрат на реализацию

Список использованных источников

1. Антонов, В. Г. Корпоративное управление В. Г. Антонов [и др.]. М. : Форум : ИНФРА-М, 2009. – С.67
2. Смоленко И.Н. Управление компанией/ Управление компанией. – 2010. - №1
3. Дементьева А.Г. Модели корпоративной культуры: опыт зарубежных стран и России // Право и управление. XXI век. 2008. № 8
4. Реструктуризация предприятий и компаний / Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др. Справочн. пособ. / Под ред. И.И. Мазур. – М: Высшая школа, 2010. – 587 с.: ил
5. Горошко О.Н., Фетисова О.В. Американская модель менеджмента в // Наука и современность. 2014. №29 С.239
6. Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.
7. Сульдина О.В. Институциональная роль предприятия в современной экономике: дис...канд. экон. наук. - Йошкар-Ола: 2008. - 222 с.
8. Темницкий А.Л. Социальные и культурные проявления институтов неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих // Журнал институциональных исследований. - 2010. - № 1. - С. 35.
9. Назметдинов Р.Р. Система трудового права Соединенных штатов Америки // Вестн. Том. гос. ун-та. 2010. №333, С. 99-100.

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/45019>