

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/82757>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Стратегический менеджмент

Введение 3

1. Понятие стратегии управления предприятием и ее разновидности 5

1.1. Цели, миссия, стратегия управления предприятием: сущность и основные понятия 5

1.2. Основные этапы реализации стратегического менеджмента в организации 12

2. Обоснование функциональных стратегий управления организацией 18

2.1. Общая характеристика организации 18

2.2. Анализ миссии и стратегии управления банком 22

2.3. Построение модели стратегического развития бизнеса организации 26

Заключение 35

Список используемой литературы 37

Введение

Построение эффективной системы управления предприятием является важной, но одновременной сложной задачей для формирования и всестороннего развития менеджмента организации.

Эффективность системы управления напрямую зависит от тех целей, которые ставит перед собой организация при начале своего функционирования на рынке. Целеполагание является главным фактором успешности бизнеса.

Планирование эффективной системы целей и стратегии развития организации является фактором ее долгосрочного развития и получения максимальной экономической выгоды на рынке. При этом необходимо понимать, что каждое предприятие имеет некую миссию или главную цель своей деятельности, исполнение которой достигается за счет постепенной реализации более мелких и конкретных целей. Эти цели должны отвечать условиям SMART, то есть быть ясными и понятными как для руководства, так и для всего действующего персонала.

Актуальность данной работы заключается в том, что каждым предприятием должна быть разработана конкретная программа мероприятий, реализация которых позволит ему обеспечить свою прибыльность и рентабельность, удовлетворить клиентов высококачественной продукцией и достичь большей доли на рынке.

Объектом работы выступают стратегические приоритеты и цели развития организации.

Целью работы выступает комплексный анализ основ планирования целей и стратегий развития предприятия в условиях нестабильности.

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- Дать понятие и сущность целей организации,
- Произвести классификацию целей,
- Проанализировать хозяйственную деятельность организации,
- Исследовать приоритеты и стратегию ее развития.

Для раскрытия темы были использованы исследования современных авторов в области стратегического менеджмента, отчетность компании и ресурсы Интернет.

1. Понятие стратегии управления предприятием и ее разновидности

1.1. Цели, миссия, стратегия управления предприятием: сущность и основные понятия

Любое предприятие преследует собственные цели, которые являются в целом причиной их существования и функционирования.

Рассмотрим разные виды целей и построим дерево целей организации.

У любого предприятия есть своя миссия, которая отражается в главной задаче, оправдывающей его

существование. Для коммерческой организации главной целью является получение максимально возможной прибыли при заданных условиях хозяйствования. Для социальной компании главным является достижение социально значимых задач, связанных с жизнью в современном обществе.

Миссия организации – это важная часть стратегии деятельности на рынке каждой фирмы, определяющая ее цели и задачи. Грамотная организация миссия является фактором успешности для развития и функционирования организации.

В целом миссию можно определить как целевую установку организации, которая составляет причину ее деятельности и которая должна быть выполнена ею за определенный период времени.

Миссия организации определяет очень многие важные элементы деятельности организации. Таким образом, основные составляющие миссии предприятия заключены в следующем:

1. Определение сферы деятельности организации (выделение отрасли рынка).
2. Определение целей деятельности организации на краткосрочные и долгосрочные периоды.
3. Устанавливаются временные сроки для достижения целей.
4. Формирование тактики управленческой политики (выделение функций руководства).
5. Назначение ответственных лиц за осуществлением контроля.
6. Определение товаров на производство и реализацию, а также разработка новой продукции.
7. Разработка кадровой политики (распределение обязанностей между отделами, определение системы поощрения, программ по обучению, повышению квалификации, развитию сотрудников).
8. Организация производственного процесса и оценка имеющихся ресурсов, а также состояния технико-материальной базы производства (модернизация устаревшего оборудования и обеспечение новых технологий).
9. Оценка среды бизнеса и конкурентной среды.
10. Разработка программы маркетинговых исследований рынка и продукции, размеров спроса и предложения.

Достижение миссии организации обеспечивается за счет нескольких ее составляющих элементов – конкретных целей деятельности, достижение которых позволит максимально приблизиться к осуществлению миссии организации.

Каждая организация имеет, как правило, несколько целей, которые ей бы хотелось осуществить в ближайшей перспективе. Такие цели могут иметь краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный характер. Обычно краткосрочные задачи реализуются компанией за год, среднесрочные – в течение периода от года до пяти лет, а долгосрочные устанавливаются на срок более пяти лет.

Например, в части достижения финансовых целей и обеспечения благоприятного финансового состояния организации к краткосрочным целям может относиться формирование основного состава финансовых ресурсов предприятия: к среднесрочным целям – обеспечение максимальной прибыли от текущей деятельности, а к долгосрочным – конечный рост стоимости бизнеса, как это показано на Рисунке 1.

Рисунок 1 - Кратко-, средне- и долгосрочные цели организации

При установлении долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей компании необходимо принимать во внимание следующее:

- Долгосрочные цели обязательно необходимо подкреплять системой организационной поддержки. Эта долгосрочная поддержка должна быть как на уровне системы мотивации, так и системы управления. Если система мотивации (вознаграждения) будет ориентирована на краткосрочный результат – прибыль в текущем году, то такая краткосрочная цель войдет в противоречие с целями долгосрочного развития предприятия. Необходима система мотивации, балансирующая долгосрочные и краткосрочные результаты.
- Среднесрочные цели компании должны быть реалистичны. В то время, как долгосрочные цели призваны приблизиться к главной миссии компании, среднесрочные цели должны быть вполне достижимыми. В противном случае, если цель не основана на реальности, она не будет мотивировать сотрудников компании. Например, не надо устанавливать цели удвоение прибыли за пол - года, или утроение оборота за год. Эти цели вряд ли будут достижимы. Для того, чтобы цели были достижимы – они должны находить равновесие между мотивацией и их достижимостью.
- Краткосрочные цели должны стать определенными дополнительными нормами деятельности компании. Это означает, что устанавливаемые цели должны улучшать существующий показатель деятельности компании на определенную небольшую величину. Например, сократить удельные затраты на 10% или

увеличить прибыльность продаж на 5%. Также каждая цель должна быть определена на базе программы мероприятий организации по улучшению данного показателя.

Рисунок 2 - Взаимосвязь миссии, целей и стратегии организации

Цели устанавливаются перед организацией в целом и перед отдельными ее подразделениями. При этом постановка целей реализуется либо центральным органом управления предприятием (дирекцией), либо руководителями различных отделов (централизованно и децентрализованно). Это зависит главным образом от принятой на предприятии системы управления.

Таким образом, все цели компании устанавливаются на основе анализа влияния факторов внутренней и внешней среды на предприятие в соответствии с главной миссией компании. Только потом определяются конкретные и индивидуальные задачи.

Модель целей организации представляется обычно в графическом отображении в виде дерева, что позволяет упорядочивать иерархию целей организации.

Рисунок 3 - Дерево целей организации

Выбор целей каждой организации является индивидуальным процессом. Однако существует несколько основных сфер деятельности, к которым компании испытывают особый интерес, например:

- Сфера доходов и финансов
- Сфера продаж производимой продукции
- Сфера отношений с персоналом
- Сфера производства.

Число уровней, на которые делится главная миссия организации зависит от масштабов самой компании и сложности выбранной ее миссии, а также от организационной структуры управления.

Рассмотрим некоторые примеры целей организации в различных сферах ее деятельности.

Маркетинг:

- Продвижение на рынке.
- Расширение ассортимента продукции.

Производство:

- Снижение издержек.
- Повышение эффективности производства.
- Улучшение конкурентоспособности продукции.
- Разработка и внедрение новых технологий.

Персонал:

- Повышение квалификации.
- Оптимизация кадров предприятия.
- Система стимулирования.
- Повышение производительности труда.

Финансы:

- Эффективное управление финансами компании.
- Улучшение платежеспособности и рентабельности.
- Повышение инвестиционной привлекательности.

Таким образом, для организации имеет важнейшее значение правильная постановка целей своей деятельности. Это является исходной точкой для планирования всей ее деятельности. Дерево целей лежит в основе построения взаимоотношений внутри компании среди ее различных подразделений и структур. Только достигая поставленные задачи, можно контролировать и оценивать результаты своей работы на рынке, работы персонала, отдельных подраз

Список используемой литературы

1. Гражданский Кодекс РФ
2. Балдин К.В. Антикризисное управление: макро - и микроуровень. - М.: Дашков и К, 2013. - 268 с.

3. Бариленко В. И. и др. Основы бизнес — анализа: учебное пособие. / под ред. В. И. Бариленко. — М.: КНОРУС, 2014. — 272 с.
4. Бердников В. Основы бизнес – моделирования. – М.: КНОРУС, 2014. – 495 с.
5. Глинн Дж. Стратегия бизнеса. – Новосибирск: РАН, 2013. – 313 с.
6. Гончарова В.В. В поисках совершенствования управления. – М.: Международный исследовательский институт проблем управления, 2014. – 225 с.
7. Елиферов В.Г. Бизнес – процессы: регламентация и управление. – М.: Дашков и К, 2014. – 386 с.
8. Зайков В.П. Финансовый менеджмент: теория, стратегия, организация. – М.: Вуз, Книга, 2016. – 340 с.
9. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014. – 546 с.
10. Ларионова И.К. Стратегическое управление. – М.: Дашков и К, 2014. – 274 с.
11. Мескон М.Х. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2013. – 318 с.
12. Магданов П.В. Система управления организацией: понятие и определение// ВЕСТНИК ОГУ. – 2012. - №8(144). – с.56 – 67.
13. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – 266 с.
14. Поршнева А.Г., Румянцева З.П. Управление организацией/ А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 375 с.
15. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 352 с.
16. Репин В.В. , Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 419 с.
17. Терехин В.И., Моисеев С.В. Финансовое управление фирмой / В.И. Терехин, С.В. Моисеев. - М.: Экономика, 2014. – 350 с.
18. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Инфра-М, 2013. – 504 с.
19. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа
20. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
21. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
22. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
23. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом
24. <http://institutiones.com/> - экономический портал
25. <http://hr-portal.ru/> - сообщество HR менеджеров

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/82757>