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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota-mba/125948

Тип работы: Дипломная работа MBA

Предмет: Менеджмент

Аннотация 3
Вступление 4
1 Методология 5
2 Практическая часть 17
2.1 Анализ макросреды 17
2.2 Анализ целеполагания и управления по целям 31
2.3 Определение целевой рыночной позиции 32
2.5 Стратегия продаж 40
2.6 Стратегия продвижения 41
2.7 Стратегические мероприятия 42
2.8 Бюджетирование 45
Заключение 50
Список использованных источников 51
Приложения 53

Вступление

В современных условиях хозяйствования предприятия не могут оставаться долгое время конкурентоспособными без четко определенной стратегической цели и системы стратегического планирования, ориентированной на достижение определенных перспективных показателей деятельности. Действительно, опираясь только на текущую ситуацию и не имея представления о том, к какому положению на рынке нужно стремиться, чтобы обеспечить стабильный и растущий доход, практически невозможно в современной агрессивной конкурентной среде.
Однако, сам процесс формулирования целей и задач, формирования системы стратегического планирования должен быть научно-обоснованным и целостным, что позволит учесть все нюансы планирования и исключить вероятность ошибки или значительной погрешности в прогнозах. Для этого предпринимателям нужно изучить научные исследования в данной области, делать анализ аналогичной практики других компаний, самостоятельно диагностировать состояние своего предприятия и применять различные методы и модели стратегического планирования.
Особенно важно интегрировать систему планирования в уже действующую систему менеджмента предприятия, что требует определенных усилий по применению специальной методологии. Результатом данной работы станет эффективный процесс планирования, учитывающий все аспекты современного положения и внутреннего потенциала компании, трендов развития окружающей среды, и формирующий стабильность и планомерность достижения поставленных целей и задач в долгосрочной и среднесрочной перспективах.
Целью работы является разработка стратегического плана предприятия с горизонтом планирования 3-5 лет.

1 Методология

В современных условиях компании функционируют в активной конкурентной среде и находятся под влиянием множества различных факторов, что обуславливает необходимость постоянной адаптации и изменений (ассортиментных, технологических, ценовых, логистических и т.п.). Для того чтобы обеспечить конкурентоспособность на рынке необходимо вносить изменения в менеджмент, ориентируя его на рыночные потребности, развивать стратегический маркетинг.
Стратегический план – это комплекс ее целевых ориентиров и видение ее будущего положения на рынке. Ее разработка относится к категории первоочередных мероприятий по планированию развития бизнеса и

является отправной точкой и вектором для реализации последующих шагов по формированию производственной, маркетинговой, сбытовой и стратегии управления человеческими ресурсами.
Уже на этапе разработке стратегии руководство компании приходит к пониманию какие специалисты будут необходимы для достижения поставленных целей и задач. Это обуславливает специфику дальнейшей работы по поиску и подбору персонала, его адаптации, обучению, развитию, мотивации и высвобождению. Таким образом, бизнес-стратегия определяет основные аспекты стратегии управления человеческими ресурсами.
Следует отметить, что бизнес-стратегия не только обозначает концептуальные основы работы с кадрами, но и определяет изначальное позиционирование предприятия в отношении процесса управления человеческими ресурсами. Если в ней признается, что персонал – основной ресурс компании и необходимо создавать условия для привлечения только высококлассных специалистов, ориентируясь на их высокую эффективность, то в этом случае стратегия управления человеческими ресурсами будет иметь перфекционистскую направленность. В ее реализации первостепенными задачами будет качество персонала и нивелирование фактора издержек на процессы по управлению персоналом.
Стратегия предприятия определяет ключевые аспекты работы компании с кадрами и развитие системы управления персоналом:
- формирует базис для структурного расположения системы управления персонала в компании и определяет ее роль,
- выделяет особенности корпоративной культуры,
- формирует основные принципы коммуникаций между специалистами и структурными подразделениями,
- создает регламентацию внутриорганизационных отношений, как формальных, так и неформальных.
Система стратегического планирования современной компании может быть представлена следующим образом (рис.1.1):

Рисунок 1.1 – Система стратегического планирования компании
Источник: разработано автором

Если миссия устанавливает общие ориентиры и направления функционирования и развития, то конкретные конечные стадии стратегического управления фиксируются в виде целей.
Цели - это конкретное состояние основных показателей деятельности компании в будущем. На достижение этого желательного состояния направлена его всесторонняя деятельность. Значимость целей определяется тем, что они являются исходным моментом, для разработки планов и на них базируется система планирования. Они являются началом отсчета в процессе контроля и оценки результатов труда отдельных работников, подразделений и предприятия в целом [7, С.4].
Основой деятельности предприятия является цель, для достижения которой оно создается. Чтобы предприятие достигло поставленной цели, ему следует осуществить ряд заданий, а его подразделениям - выполнить конкретные меры. Следовательно, цели имеют определенную иерархию. Это характерно для больших организаций, которые имеют несколько подразделений и уровней управления.
Иерархия целей представляет декомпозицию целей высшего уровня. Особенности иерархического построения целей заключаются в том, что цели высшего уровня имеют более широкий диапазон и долгосрочный часовой интервал в достижении цели. Цели низшего уровня выступают своего рода в качестве средств достижения целей высшего уровня.
Иерархия целей играет важную роль, поскольку она устанавливает связь организации и обеспечивает ориентацию деятельности подразделений организации на достижение цели высшего уровня. Если иерархия целей построена правильно, то каждое подразделение, достигая своей цели, вносит необходимый вклад в деятельность организации и достижения главной цели. Вместе с тем, целые организации и ее подразделений образуют определенную сеть. Подчеркнем, что иерархия графически изображается в виде графа типа "дерево", которое является вырожденным случаем сети [41, С.10].
Таким образом, основой системы стратегического управления некоммерческими организациями, собственно говоря, так же, как и коммерческими, являются цель и миссия организации. Отличие только в том, что личная прибыль уже не является целью организации, и это большой плюс с точки зрения мотивации коллектива организации.
Четко сформулировав миссию организации можно представить видение организации, такой организации, которая сможет исполнять свою миссию и достичь поставленную цель. Ну а далее, частные стратегические цели и разработать программы практического реализации видения – программы практического построения

организации.
Такими показателями эффективности деятельности могут быть показатели исполнения проектов, программ, частные стратегические цели и основная цель, поставленная перед организацией. Все эти показатели являются ориентирами, которые требуется достичь для достижения поставленной цели, позволяют создать четкую систему стратегического управления.
Рассматривая совокупность целей как сеть, следует помнить, что они не имеют линейного характера, то есть после достижения одной из них идет другая и т. д. Почти всегда цели переплетаются и накладываются одна на другую, подобно сети. Например, если рассмотреть цель, которая заключается в производстве нового продукта, то каждой цели будет отвечать выполнение определенной программы, и тогда сети целей будет отвечать сеть программ производства нового продукта (рис.1.1).
Надо только отметить, что изменения во внутренней и внешней среде могут потребовать коррекции предварительно заданных показателей, а, при значительных изменениях, и коррекции стратегии организации. А, при достижении поставленной цели организации, постоянно поднимать планку, ставить и достигать все более и более высоких результатов.
Построение сети целей является обязанностью менеджера, который должен согласовывать их за сроками завершения и необходимыми материальными, финансовыми и трудовыми ресурсами. Нередко бывает так, что каждое подразделение ставит перед собой полностью оправданы цели, но когда они начинают объединяться в сеть, то возникают противоречие и несогласованности. Добиться того, чтобы сеть целей была полностью согласованной и эффективной - зна

Список использованных источников

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. Новоторов В.Ю. Оценка эффективности проектного управления // Современные технологии управления, 2011. - № 3 (03). С.13.-15
15. Нутайбеков Р.А. Корпоративная система управления проектами: От методологии к практике. – М.: АльптинаПаблишер, 2015 – 236 с.
16. Павлов А.Н. Управление программами проектов на основе стандарта PMI TheStandartforProgrammanagement. Изложение методологии и рекомендации по применению / А.Н. Павлов. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2016. – 304 с.
17. Полковников А.В., Дубовик М.Ф. Управление проектами. Полный курс MBA. М.: Олимп-Бизнес, 2015. 529 с.
18. Разу М.Л. Управление проектом. Основы проектного управления/ М.Л. Разу [и др.]//учебник / коллектив авторов; под редакцией профессора М.Л. Разу. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.:КНОРУС, 2016. – 768 с.
19. Поршнев А.Г., Румянцева З.П. Управление организацией/ А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 375 с.
20. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 352 с.
21. Репин В.В. ,Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 419 с.
22. Терехин В.И., Моисеев С.В. Финансовое управление фирмой / В.И. Терехин, С.В. Моисеев. - М.: Экономика,

2014. – 350 с.
23. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Инфра-М, 2013. – 504 с.
24. Официальный сайт ПАО «М.Видео» // https://invest.mvideo.ru/
25. http://www.refa.de/home - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа
26. http://www.jobgrade.ru/ - все об организации труда в компании
27. http://www.inventech.ru – библиотека по менеджменту
28. http://consulting.1c.ru – управление предприятием
29. http://investobserver.info –институт управления бизнесом
30. http://institutiones.com/ - экономический портал
31. 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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota-mba/125948