

*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/vkr/201684>

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Менеджмент (другое)

Введение 3

ГЛАВА 1 Теоретические аспекты анализа внешней и внутренней среды организации 6

1.1 Природа и содержание внешней и внутренней среды организации 6

1.2 Аспекты анализа внешней и внутренней среды организации 13

ГЛАВА 2 Анализ внешней и внутренней среды организации (на примере) организации ООО " Стиллнет" 19

2.1 Краткая организационно – экономическая характеристика организации ООО " Стиллнет" 19

2.2 Анализ внешней и внутренней среды организации ООО " Стиллнет" 23

ГЛАВА 3 Разработка стратегии адаптации организации ООО " Стиллнет" к условиям внешней и внутренней среды организации 40

3.1 Стратегия адаптации организации ООО " Стиллнет", к условиям внешней и внутренней среды организации 40

3.2 Оценка экономической эффективности стратегии адаптации организации ООО " Стиллнет", к условиям внешней и внутренней среды организации 51

Заключение 72

Список использованных источников 75

Составляющие внутренней среды можно классифицировать следующим образом: ресурсы, которые в свою очередь могут быть как объективными (финансы, информация, а также организационная и технологическая системы), так и субъективными (стиль управления, навыки персонала); процессы, которые также могут быть объективными (целеполагание, разработка задач, стратегий) и субъективными (система связей и коммуникаций); результаты тоже бывают объективными (достижение целей, следование миссии) или субъективными (культура и имидж организации).

Рассмотрим более подробно ключевые составляющие внутренней среды организации .

Первая составляющая — это цели. Под целью в данном случае подразумевается желаемый результат.

Практика показывает, что правильное целеполагание оказывает немалое влияние на успешность организации и ее элементов. Направление целей определяют: направления развития предприятия; приоритетные сферы; уровни оценивания результата, а также предопределяют действия. Глобальная цель организации является базой для создания основных целей по функциональным подсистемам, таким как маркетинг, персонал, финансы, производство. Реализация целей подсистемы «Маркетинг» направлена на детальное изучение спроса на выпускаемую и новую продукцию. А также на увеличение объема продаж, улучшение имиджа организации с помощью различных маркетинговых инструментов. Подсистема «Производство» реализует цели по улучшению показателей, связанных с объемами и качеством продукции, производительностью работников. Подсистема «Персонал» устанавливает цели в области работы с кадрами, решая вопросы рекрутинга, повышения квалификации, оплаты труда работников предприятия. Финансовая подсистема связана составлением бюджетных планов для организации в целом и для её подсистем, определением налоговых отчислений.

Следующая составляющая, которую необходимо рассмотреть это организационная культура. Существуют различные точки зрения, характеризующие понятие организационной культуры. Так, по К. Штольцу организационная культура это «...неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и в свою очередь само формируется под воздействием их поведения» . В. Карлофф пишет, что это «...определённые позиции, точки зрения, манеры поведения, в которых воплощаются основные ценности, выражение этих ценностей претворено в организационной структуре и в кадровой политике». Обобщив все вышеизложенное, можно сказать, что организационная культура это сама суть организации, представленная в виде системы ценностей и норм, определяющих поведение индивидов в ней, а также в виде разделяемого членами организации набора значений, ритуалов и идеологических установок, необходимых для правильного интерпретирования и решения различных ситуаций, возникающих внутри организации. Ф. Харрис и Р. Морган выделяют такие основные

определяющие организационной культуры: система передачи информации (жаргон, профессиональные аббревиатуры); стиль одежды, имидж; организация и привычки питания; восприятие времени как ресурсы; отношения между людьми, их восприятие друг друга, дистанция власти, авторитет; ценностные ориентации и нормы; мировоззрение; развитие и самореализация работников; система мотиваций и стимулов; трудовая этика. На данный момент есть несколько подходов к классификации организационных культур. Разделение на индивидуалистическую (сотрудники сами защищают свои интересы, организация слабо влияет на них, общение характеризуется дистанционностью, успешность предприятия зависит от инициативы каждого его члена) и коллективистскую (сотрудники ждут, что предприятие будет защищать их интересы, организация оказывает на них сильное влияние, общение близкое и сплоченное, успешность предприятия опирается на преданность и чувство долга сотрудников). Р. Куинн и К. Камерон предложили свою типологию организационных культур на основе таких критериев: дискретность и гибкость, контроль и стабильность, интеграция и фокус на внутреннюю среду организации, дифференциация и фокус на внешнюю среду организации. Основные черты клановой организационной структуры дружеский коллектив, работники очень близки, лидеры организации воспринимаются как опекуны. Основа организации в данном случае – это преданность работников, почитание традиций. Адхократическая организационная культура характеризуется динамичностью и творческим потенциалом. Лидеры-новаторы, работники готовы к риску. Ориентация на новые ресурсы и рост. Главный критерий успеха предоставление уникальной продукции. Иерархическую организационную культуру определяют формализованность и структурированность. Лидеры-хорошие координаторы. Главная ценность: правила и политика организации, предсказуемость и понятность будущего организации. Основные черты рыночной организационной культуры — это ориентация на результат. Лидеры используют жесткий тип руководства, работники являются соперниками. Главная ценность: успех и хорошая репутация организации.

Далее рассмотрим организационную структуру, которая представляет собой определенную иерархию, порядок взаимосвязь подразделений организации, обеспечивающих её функционирование и развитие. В рамках структуры организации четко определены основные обязанности, задачи и состав этих подразделений.

Также нужно сказать и о персонале. Под ним подразумеваются все человеческие ресурсы, имеющиеся у организации. Исходя из теории человеческого капитала, именно от него напрямую зависит эффективность и доходы организации. В него входят: здоровье, творческие способности, образование, профессиональные навыки, присущие нравственные ценности и нормы, мобильность и предприимчивость персонала. Из-за важности всех этих факторов менеджеры должны уделять рекрутингу, обучению и развитию работников, созданию для них комфортных условий особое внимание. Понимание и управление человеческой переменной – сложная задача для любого управленца.

1. Агафонов, В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры: Монография / В.А. Агафонов. М.: Инфра-М, 2019. 350 с.
2. Акмаева, Р.И. Практикум по курсу «стратегический менеджмент» / Р.И. Акмаева. М.: Русайнс, 2016. 189 с.
3. Акмаева, Р.И. Стратегический менеджмент / Р.И. Акмаева. М.: Русайнс, 2016. 189 с.
4. Бараненко, С.П. Стратегический менеджмент. / С.П. Бараненко. М.: Центрполиграф, 2019. 480 с.
5. Баринов, В.А. Стратегический менеджмент: Уч. / В.А. Баринов, В. Л. Харченко. М.: Инфра-М, 2017. 289 с.
6. Баринов, В.А. Стратегический менеджмент: Учебник / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. М.: Инфра-М, 2015. 384 с.
7. Баринов, В.А. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. М.: Инфра-М, 2017. 254 с.
8. Басовский, Л.Е. Стратегический менеджмент: Уч. / Л.Е. Басовский и др. М.: Инфра-М, 2018. 80 с.
9. Веселков, С.Н. Стратегический менеджмент. Успешное управление бизнесом в России: Учебно-практическое пособие / С.Н. Веселков, Ю.А. Цыпкин. М.: Юнити, 2019. 606 с.
10. Волкогонова, О.Д. Стратегический менеджмент: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. М.: Форум, 2017. 240 с.
11. Володина, О.А. Стратегический и инновационный менеджмент: Учебное пособие / О.А. Володина. М.: Academia, 2019. 446 с.
12. Голубков, Е.П. Стратегический менеджмент: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.П. Голубков. Люберцы: Юрайт, 2015. 290 с.
13. Гуськов, Ю.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Ю.В. Гуськов. М.: Альфа-М, 2019. 448 с.
14. Дамодаран, А. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики / А. Дамодаран. М.: Вильямс

И.Д., 2017. 496 с.

15. Дудин, М.Н. Стратегический менеджмент (для бакалавров). Учебное пособие / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников и др. М.: КноРус, 2017. 96 с.
16. Егоршин, А.П. Стратегический менеджмент: Уч. / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. М.: Инфра-М, 2018. 240 с.
17. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. М.: Магистр, 2017. 960 с.
18. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: Учебник и практикум / А.Т. Зуб. Люберцы: Юрайт, 2015. 375 с.
19. Зубкова, А.Г. Стратегический менеджмент: учебник / А.Г. Зубкова. М.: Academia, 2018. 576 с.
20. Котлер, Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. / Ф. Котлер. М.: Альпина Паблицер, 2016. 132 с.
21. Крымов, С.М. Стратегический менеджмент / С.М. Крымов. М.: Academia, 2017. 48 с.
22. Кузнецов, Б.Т. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Б.Т. Кузнецов. М.: Юнити, 2015. 623 с.
23. Купцов, М.М. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / М.М. Купцов. М.: Риор, 2017. 640 с.
24. Курлыкова, А.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / А.В. Курлыкова. М.: Риор, 2018. 430 с.
25. Курлыкова, А.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / А.В. Курлыкова. М.: Риор, 2018. 144 с.
26. Лапыгин, Ю.Н. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. М.: Инфра-М, 2018. 400 с.
27. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Б.Г. Литвак. Люберцы: Юрайт, 2016. 507 с.
28. Малюк, В.И. Стратегический менеджмент. организация стратегического развития: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.И. Малюк. Люберцы: Юрайт, 2016. 361 с.
29. Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент. Курс лекций: Учебное пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. М.: Инфра-М, 2017. 720 с.
30. Молчанова, О.П. Стратегический менеджмент некоммерческих организаций: Учебник для бакалавриата и магистратуры / О.П. Молчанова. Люберцы: Юрайт, 2016. 261 с.
31. Носова, С.С. Стратегический менеджмент / С.С. Носова. М.: Русайнс, 2018. 176 с.
32. Парахина, В.Н. Стратегический менеджмент (для бакалавров) / В.Н. Парахина, А.С. Максименко, С.В. Панасенко. М.: КноРус, 2017. 416 с.
33. Родионова, В.Н. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / В.Н. Родионова. М.: Риор, 2016. 256 с.
34. Родионова, В.Н. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / В.Н. Родионова. М.: Риор, 2018. 256 с.
35. Савченко, А.Б. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / А.Б. Савченко. М.: Риор, 2019. 440 с.
36. Сидоров, М.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для прикладного бакалавриата / М.Н. Сидоров. Люберцы: Юрайт, 2017. 145 с.
37. Сироткин, С.А. Стратегический менеджмент.: Учебное пособие / С.А. Сироткин, Н.Р. Кельчевская. М.: Инфра-М, 2017. 192 с.
38. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / А.Н. Фомичев. М.: Дашков и К, 2016. 468 с.
39. Шестопал, Ю.Т. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Ю.Т. Шестопал, В.Д. Дорофеев. М.: КноРус, 2017. 464 с.
40. Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент. Краткий курс / М.Б. Шифрин. СПб.: Питер, 2017. 320 с.
41. База данных управленческой отчетности компании ООО «Стиллнет»

*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/vkr/201684>