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/otvety-na-bilety/315316>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Менеджмент

-

Тема 1. Общая теория менеджмента

«Менеджмент» и «управление»: соотношение понятий. Менеджмент как вид деятельности, наука, искусство.

Менеджмент и управление можно назвать словами синонимами, ведь, по сути, менеджмент – это искусство управлять: управлять своей жизнью, управлять организацией, людьми, работающими в ней, рабочими процессами.

Менеджмент и управление можно назвать словами синонимами, ведь, по сути, менеджмент – это искусство управлять: управлять своей жизнью, управлять организацией, людьми, работающими в ней, рабочими процессами.

Без искусного менеджера в настоящее время не обходится ни одна организация. Именно от этого специалиста в значительной мере зависит эффективность производства и качество обслуживания населения.

Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Менеджмент как наука. Под научными основами менеджмента понимается система научных знаний, которая составляет теоретическую базу практики управления, обеспечивающую практический менеджмент научными рекомендациями. Основоположником менеджмента как науки является американский ученый Фредерик Тейлор.

Менеджмент как искусство. Искусство управления проявляется в творческом отношении к делу, в способности руководителя к анализу, оценке и синтезу, к принятию неординарных решений.

Искусство, практика и наука управления дополняют друг друга.

Понятие «процесс менеджмента». Содержание, свойства и характеристики процесса менеджмента.

Основные этапы процесса менеджмента.

Процесс менеджмента (управления) – совокупность действий управленческих работников во главе с руководителем по выработке и осуществлению целенаправленного воздействия, осуществляемых в определенной последовательности на информационной основе с использованием методов и технических средств управления.

Для определения содержания менеджмента необходимо выделить: основные функции; виды; методы; принципы. Можно выделить три группы функций: общие; социально-психологические; технологические.

Характеристики процесса управления

1. Непрерывность – информационные и командные каналы не прерываются, пока существует организация.
2. Дискретность (прерывность) – потенциал воздействия накапливается при сборе информации, ее анализе, принятии решений, а затем реализующийся при выполнении этих решений.
3. Цикличность – закономерная повторяемость этапов и стадий.
4. Устойчивость – процесс управления осуществляется в рамках и по каналам действующей структуры управления.
5. Изменчивость – процесс управления меняет свою целенаправленность, характер течения проблематику.

Этапы – качественные скачки

Цель – ситуация – проблема – решение

Ситуация – состояние организации, оцениваемое относительно цели и функционирования

Проблема – задача, требующая разрешения; противоречия между целью и ситуацией, предполагающие, как правило, альтернативные пути выхода

Решение – выбор из возможных альтернатив по определенным критериям

Понятие «функций менеджмента». Их роль и место в теории и практике менеджмента. Классификация функций менеджмента.

Функции менеджмента — это комплекс схожих по признакам или составу процессов, направленных на достижение поставленной цели.

В классической теории функции менеджмента включают прогнозирование, планирование, организацию, руководство командой и контроль. С развитием теории управления этот перечень дополнился функциями координации и контроллинга.

Планирование – это глубокий и всесторонний анализ хозяйственной ситуации и перспектив развития предприятия.

Организация создание самой организации, формирование ее структуры, системы управления, системы людских, технических, финансовых, материальных и других ресурсов, предназначенных для реализации решения и плана.

Мотивационная функция заключается в установлении потребностей работников, выборе наиболее оптимального в данной ситуации способа их удовлетворения с тем, чтобы обеспечить максимальную активность в процессе достижения целей.

Координация обеспечение необходимого уровня взаимодействия между работниками, подразделениями предприятия.

Контроль Занимает особое положение среди функций управления.

По результатам контроля и в соответствии с ними должна производиться коррекция и решения, и плана, и организации, созданной для достижения цели, и самой системы контроля. Контроль позволяет заблаговременно выявлять опасности, обнаруживать отклонения от установленных стандартов. Без контроля невозможно оценить результаты деятельности организации и ее работников. Таким образом, содержание управления – деятельность по выработке мотивированного решения, планированию, организации и контролю за его реализацией, обеспеченная необходимой и достаточной информацией и направлена на эффективное достижение цели.

Основные направления развития управленческой мысли. Зарубежные школы управления: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа человеческих отношений, социальных систем. В развитии научных подходов в менеджменте можно выделить ряд основных направлений управленческой мысли, каждое из которых стало существенным этапом в ее эволюции.

Школа научного управления (1895-1920). Представители: Тейлор и Форд. Тейлор основную цель менеджмента видел в повышение производительности труда. Основными задачами считал: процветание предпринимательства, повышение благосостояния работников. Продолжил его труды Форд. Форд заменил ручной труд машинным.

Классическая (административная) школа управления (1920-1950). Представители Файоль и Вебер. Файоль считал, что эффективность производства может быть повышена за счет правильной работы целого предприятия. При этом важнейшую роль отводил администрации. Его взгляды развил Вебер. Он разработал серию рациональных идей о структуре организации, которую назвал бюрократией. Цель бюрократии: четкое определение должностных обязанностей и видение формальной отчетности.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930-1950). Представители: Фоллер, Мейо, Маслоу, Макгрегор. Фоллер занималась изучением человеческих отношений в коммерческих организациях. Мейо изучал зависимость производительности труда от морально-психологического состояния исполнителя. Макгрегор разработал два подхода к управлению: теория X (авторитарный стиль управления) и теория Y (демократический стиль управления).

Школа количественных методов и системного подхода (1950-по сей день). Характеристикой школы является замена словесных рассуждений моделями, что дает возможность применить ЭВМ к обработке данных.

Системный процессный и ситуационный подходы к управлению.

Исторически первым возник процессный подход, который в своем развитии прошел три этапа: первым его использовал А. Файоль. Рассматривая управление организацией как взаимосвязанную цепь повторяющихся функций (планирование – организация – распорядительство – координация – контроль).

Второй этап развития процессного подхода связывают с 40-ми годами XX века, когда управление стало изучаться как процесс принятия управленческого решения, организационного исполнения и контроля. Третий этап развития процессного подхода связывают с появлением в 90-х годах XX века теории «реинжиниринга бизнес-процессов», сущность которого состоит в понимании организации не только как совокупности структурных элементов, но и как совокупности процессов (производства, сбыта, снабжения и т.д.).

Системный подход базируется на общей теории систем, основоположником которой является Людвиг фон Берталанфи (1901-1971).

Ситуационный подход непосредственно связан с системным и процессным подходами и расширяет их применение на практике. Ситуационный подход часто называют ситуационным мышлением об организационных проблемах и их решениях. Появление ситуационного подхода означало дальнейшее развитие теории управления, поскольку стало возможным приложить науку к конкретным ситуациям, а не подстраивания ситуаций под научные рецепты. Его сравнивают как переход от черно-белой фотографии к цветному изображению.

Развитие науки управления в России.

Управление экономическими процессами в России имеет глубокие исторические корни. Основным теоретиком этого периода выступал В.И. Ленин. Его заслуги в деле становления теории и практики управления несомненны и могут быть сведены к следующим основным моментам: 1) сформулированы основные принципы управления социалистической экономикой; 2) решен ряд практических вопросов в масштабах отраслей и народного хозяйства в целом; 3) начата подготовка специалистов в области управления.

Первое направление возглавил А.К. Гастев (1882-1941), руководивший созданным им в 1920 г. Центральным институтом труда (ЦИТ). А.К. Гастев относится к последователям тейлоровского направления, но в отличие от последнего видел основную цель НОТ в максимальном росте производительности труда при «сохранении здоровья человека».

Второе направление связано с именем А.А. Богданова (1873-1928). В своей работе «Тектология (всеобщая организационная наука)» А.А. Богданов исходил из того, что: 1) все виды управления имеют общие черты, что и изучает новой наукой – тектологией; 2) предметом организационной науки являются общие организационные принципы и законы, по которым протекают процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира, в работе стихийных сил и сознательной деятельности людей. Отечественные ученые внесли значительный вклад в становление и развитие теории и практики управления, а именно: использование научного анализа для определения лучшего способа решения хозяйственных задач; целенаправленный отбор работников, лучшего всего подходящих для выполнения задач, их обучение; равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами; обеспечение работников ресурсами; применение материального стимулирования; сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ. Американская и японская модели менеджмента: их основные характеристики, сопоставительный анализ моделей.

Японская модель менеджмента формировалась под влиянием двух факторов: творческое освоение зарубежного опыта в области организации и управления; последовательное сохранение национальных традиций.

Основные особенности японского менеджмента: утренняя зарядка для сотрудников фирмы; проведение рабочего времени в форменной одежде; использование метода консенсуса на совещаниях руководителей, которые заканчиваются принятием решений; обязательное награждение за успехи в труде; функционирование «кружков качества», в которые входят рабочие, менеджеры и руководители компании; наличие общей столовой и для руководителей, и для рабочих; большое значение стажа работы сотрудника на фирме для назначения заработной платы и продвижения по службе; пожизненное принятие на работу; практика поставок точно в срок, дающая возможность избавиться от громоздких складских помещений и

достичь высокого уровня дисциплины персонала фирмы; сведение перерывов в работе к минимуму; предоставление пенсионного пособия всем членам семьи рабочего после выхода его на пенсию.

Американская модель менеджмента утрачивает лидирующее положение в мире, а в последнее время начинает приобретать отдельные черты японской модели.

Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: способностью бороться до конца, утверждать свое превосходство и жизненность. Они подчеркивают свою исключительность, "богоизбранность", стремятся добиваться быстрого и большого успеха. Большое внимание уделяют своему делу. Для них характерна борьба за лидерство. До последнего времени в Америке доминировал единоличный стиль управления, на фирмах наблюдалась жесткая дисциплина и беспрекословное подчинение при чисто внешней демократичности.

Понятие принципов менеджмента. Значение принципов менеджмента для теории и практики. Различные подходы к определению состава принципов менеджмента.

Принципы менеджмента – какие-либо закономерности, устойчивые требования, при соблюдении которых обеспечивается эффективное развитие организации. Большое внимание на современном этапе уделяется человеческому фактору в управлении. В связи с этим появилось много трудов, связанных со спецификой личности человека, развитием его лидерских качеств и способностей, работ, посвященных управлению как одним человеком, так и группой людей. Особое внимание уделяется мотивации труда персонала.

1.Разделение труда. Эта функция распространяется не только на исполнительские работы, но и управленческие. 2.Полномочия и ответственность. Полномочие это право отдавать приказы и т.д., сила, которая требует повиновения. 3.Дисциплина. Уважение к установленным на организации порядков, послушание и повиновение. 4.Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного начальника. 5.Единство направления. 6.Подчиненность личных интересов общим. Цели каждого отдельного работника не должны преобладать над целями всей организации. 7.Вознаграждение персонала. Чтобы получить отдачу от работников они должны получать справедливое вознаграждение за свой труд. 8.Централизация. В любой организации должен быть управленческий центр. 9.Скалярная цепь. Ряд лиц стоящих на руководящих должностях начиная от лица занимающего самое высокое положение и по цепочке вниз до низового звена (цепь подчинения) 10.Порядок. Означает, что должно быть рабочее место для каждого работника и каждый работник должен быть на своем месте. 11.Справедливость. Сочетание доброты и правосудия. 12.Стабильность рабочего места для персонала. 13.Инициатива. Означает разработку проекта или плана и обеспечение его реализации. 14. Корпоративный дух. Традиции, согласие, имидж организации.

Понятие «управленческое решение». Сущность и особенности управленческих решений. Их роль и место в процессе менеджмента. Классификация управленческих решений. Требования к управленческому решению.

Управленческое решение это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента

Сущность управленческих решений также может быть выражена требованиями к ним, среди которых можно назвать: обоснованность, целевая направленность, своевременность, простота, непротиворечивость, эффективность, правомочность, временная и пространственная конкретность.

Особенности управленческих решений заключаются в существовании требований к ним. Среди требований можно отметить своевременность, целевую направленность, обоснование, простоту, отсутствие противоречивости, правомочность, степень эффективности, временная и пространственная определенность.

Применительно к управлению все решения можно классифицировать как: общие; организационные; запрограммированные; незапрограммированные; рациональные; нерациональные; вероятностные; решения в условиях неопределенности; интуитивные; на основе компромисса; альтернативные.

Требования к управленческому решению:

1. Целевая направленность,
2. Обоснованность
3. Компромиссность.
4. Своевременность.
5. Соответствие полномочиям лица, принимающего решения (ЛПР),

6. Непротиворечивость и согласованность
7. Экономичность и эффективность.

Тема 2. Стратегический и тактический менеджмент

Сущность концепции стратегического менеджмента. Стратегия и тактика менеджмента: понятие, соотношение и соответствие.

Сущность концепции стратегического менеджмента заключается в трех важнейших вопросах:

- 1) в каком положении предприятие находится в настоящее время;
- 2) в каком положении оно хотело бы находиться через три, пять, десять лет;
- 3) каким способом достигнуть желаемого положения?

Стратегия менеджмента – это направление развития организации в соответствии с поставленной целью, тактика – пути и этапы движения в рамках этого направления.

Главная внутренняя цель Стратегия организации Тактические задачи

Создание самокупаемого бизнеса Стратегия становления 1. выявление рыночных потребностей;

2. разработка товара;
3. организация производства;
4. организация сбыта.

Выживание Стратегия выживания 1. снижение уровня рисков;

2. сокращение или прекращение инвестиций;
3. Сокращение штатов;
4. Поиск нового направления деятельности (бизнеса);
5. Всемерная экономия средств.

Сохранение достигнутого уровня прибыльности Стратегия сохранения статуса - кво 1. удержание достигнутого количества и качества продукции;

2. мониторинг рыночной конъюнктуры для удержания своих рыночных позиций;
3. нейтрализация для дисфункциональных проявлений в работе фирмы;
4. совершенствование всех аспектов управления и производства.

Повышение прибыльности (дальнейшее процветание) Стратегия экспансии I. Расширение рынка:

1. привлечение новых покупателей за счет расширения рыночного пространства путем увеличения сбытовой сети;
2. привлечение новых покупателей на старом рыночном пространстве за счет оптимизации обслуживания и освоения нового рыночного сегмента.

II. Расширение производства:

1. аналоговая диверсификация;
2. конгломератная диверсификация;
3. интегративно- вертикальная диверсификация.

III. Рост организации:

1. приобретение фирм, испытывающих трудности (присоединение, поглощение);
2. открытие собственных филиалов.

Определение миссии, стратегических целей и ценности организации.

Миссия – это сама причина существования предприятия. Миссия определяется в процессе стратегического планирования. Для выбора миссии необходимо четко и ясно определить, какие люди будут являться конкретными клиентами фирмы, какие потребности она будет удовлетворять. Выбор миссии нормализует стабильность какой-либо деятельности, определяет основные принципы работы. На основе миссии обозначаются цели деятельности.

Цель деятельности – это желаемое состояние объекта управления через определенное время. От правильного формулирования цели зависит общая работа персонала.

Цели предприятия подразделяются на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные.

1. Краткосрочные цели определяются не больше чем на квартал или 1 год. Это может быть и увеличение ассортимента на торговом предприятии, и продажа залежавшегося товара в определенные сроки и т. д.

2. Среднесрочные цели. Устанавливаются на срок от 1 года до 3 лет. Это и увеличение мощностей, и улучшение качества.

3. Долгосрочные цели. Такие цели определяются на срок от 3 до 10 лет. Они включают освоение новых рынков и универсализацию производства.

Ценности компании (они же «корпоративные» или «основополагающие» ценности) – это фундаментальные убеждения, на которых базируется бизнес.

Это главные принципы, которые используются при взаимодействии с другими компаниями, клиентами и сотрудниками.

После составления в виде списка, такие ценности должны быть твердыми и непоколебимыми - буквально ультиматумом, а не предложением. Они должны влиять на каждый аспект бизнеса - от системы вознаграждения сотрудников и поведения на рабочем месте до определения маркетинговых стратегий и обслуживания клиентов.

Формирование портфеля стратегий. Сущность и особенности стратегических решений, их роль в функционировании и развитии компании.

Процесс формирования портфеля стратегических альтернатив включает в себя следующие пять подэтапов:

- 1) формирование альтернатив использования возможностей;
- 2) формирование альтернатив устранения угроз внешней среды;
- 3) формирование альтернатив сохранения и использования сильных сторон предприятия;
- 4) формирование альтернатив устранения слабых сторон предприятия;
- 5) качественный анализ портфеля стратегических альтернатив.

Стратегические решения определяют общее направление развития предприятия и его жизнеспособность перед лицом прогнозируемых, непредсказуемых, а также и вообще неизвестных на данный момент событий, которые могут произойти в его значимом окружении. Именно они очерчивают реальные задачи предприятия, помогают определить границы, внутри которых разворачивается его деятельность, предписывают виды и объем привлекаемых для решения задач ресурсов и принципиальные паттерны их аллокации.

Стратегические решения определяют эффективность предприятия. От них, а не от успехов в решении частных задач зависит то, насколько верно с учетом имеющихся ресурсов сориентированы основные усилия.

Особенности стратегических решений:

1. инновационны по природе, требуют особых мер для преодоления сопротивления нововведениям.
2. направлены на возможности, а не на задачи; на будущее, а не на прошлое.
3. принимаются в условиях неопределенности.
4. субъективны, мало поддаются объективной оценке.
5. необратимы, имеют долгосрочные последствия.

Реализация стратегии. Стратегический контроль и оценка реализации стратегии. Управление стратегическими изменениями.

Реализация стратегии – набор конкретных действий по воплощению стратегии: развитие компетенций и возможностей организации, финансирование, выработка политики поддержки, мотивация работников, создание корпоративной культуры, надлежащее руководство.

Оценка и контроль выполнения стратегии являются завершающим процессом, осуществляемым в стратегическом управлении. Данный процесс обеспечивает устойчивую обратную связь между ходом процесса достижения целей и собственно целями, стоящими перед организацией.

Стратегический контроль сфокусирован на выяснении того, возможно ли в дальнейшем реализовывать принятую стратегию и приведет ли ее реализация к достижению поставленных целей. Корректировка по результатам стратегического контроля может касаться как реализуемой стратегии, так и целей фирмы. Первый этап: углубленное изучение состояния среды, целей и разработанных стратегий.

Второй этап: разработка комплекса решений по эффективному использованию имеющихся у предприятия ресурсов. На этом этапе проводится оценка ресурсов, их распределение и приведение в соответствие с реализуемыми стратегиями.

На третьем этапе высшее руководство принимает решения о внесении изменений в действующую

организационную структуру.

Четвертый этап состоит в проведении тех необходимых изменений на предприятии, без которых невозможно приступить к реализации стратегии.

Пятый этап: корректировка стратегического плана в том случае, если этого настоятельно требуют вновь возникшие обстоятельства изменениями.

Организация как открытая и закрытая социально-экономическая система. Характерные черты организации. Корпоративная социальная ответственность. Жизненный цикл организации. Классификация организаций по различным признакам.

Организация как открытая система – это организация, активно взаимодействующая с внешней средой; причем это взаимодействие носит нестабильный, изменчивый, реформируемый характер.

Организация как закрытая система – организация, взаимодействия (обмен ресурсами, энергией, продукцией) которой с внешней средой стабильны.

Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему.

Корпоративная социальная ответственность, или КСО, — стремление компании не только зарабатывать деньги, но и улучшать мир вокруг себя. Это забота о сотрудниках, об их семьях, об окружающей среде, об обществе в целом.

Жизненный цикл организации — совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования.

Эта концепция рассматривается в рамках менеджмента и подразумевает прохождение организацией нескольких этапов развития (аналогия с живыми существами): становление, рост, зрелость, смерть.

Организации можно классифицировать по разным признакам и параметрам: по отраслевой принадлежности, по форме собственности, по организационно-правовой форме, по цели деятельности, по виду деятельности, по продолжительности производственного цикла и т.д.

В современной практике хозяйствования сложились разнообразные типы объединений предприятий в крупные организационные формы: совместные предприятия, консорциумы, картели, синдикаты, пулы, тресты, концерны, промышленные холдинги, финансовые группы.

Внутренняя среда организации: понятие, факторы, основные характеристики, их взаимосвязь и взаимозависимость.

Внутренняя среда – совокупность характеристик организации и ее внутренних субъектов (сил, слабостей ее элементов и связей между ними), влияющих на положение и перспективы фирмы.

Факторы:

1) экономические, характеризующие состояние экономики страны (величина ВВП, темпы инфляции, уровень безработицы, природные ресурсы, климат, уровень образования рабочей силы, величина заработной платы);

2) правовые, совокупность законов и других нормативных актов, устанавливающих правовые нормы и рамки отношений, а также их практическая реализация (позволяет определить допустимые границы действий и взаимоотношений с другими субъектами);

3) политические, определяющие направление и методы развития общества (главенствующая политическая идеология, стабильность правительства, сила оппозиции);

4) социальные явления и процессы (отношение людей к труду и качеству жизни, ценности, традиции и национальные особенности, демографическая структура общества, уровень образования);

5) технологические, определяемые развитием научно-технического прогресса (научно-технические разработки, инновации, модернизация производства).

Степень воздействия отдельных факторов на различные организации не равнозначна (из-за размера организаций, территориального расположения, отраслевой принадлежности), поэтому необходимо ранжировать факторы по степени их влияния на организацию и вести соответствующее наблюдение за ними.

Организационные структуры управления организациями: основные виды, условия применения.

Виды отношений внутри организации делятся на:

- 1) линейные отношения – это отношения между руководителем и подчиненными;
- 2) функциональные отношения – отношения специалиста с другими членами организации;
- 3) отношения управленческого аппарата, имеющие место в случае представления чьих-либо прав и полномочий. Должностные обязанности при этом состоят в предоставлении рекомендаций, советов.

Линейная система управления – схема непосредственного подчинения по всем вопросам нижестоящих подразделений вышестоящим. Такая система достаточно проста и вполне эффективна.

Функциональная система управления – система представляет собой схему подчинения нижестоящего подразделения ряду функциональных подразделений, решающих отдельные вопросы управления – технические, плановые, финансовые и т. д.

Линейно-функциональная система. Решения, подготовленные функциональными подразделениями, рассматриваются и утверждаются линейным руководителем, который передает их подчиненным подразделениям.

Матричная система управления – сеть горизонтальных связей, многочисленные пересечения которых с вертикальными образуются в результате взаимодействия руководителей проектов.

Матрично-штабная система управления – система отражает все виды руководства и обеспечивает всестороннюю координацию деятельности между ними, сохраняя единство распорядительства и контроля на высшем уровне.

Внешняя среда организации: ее значение и характеристика. Основные факторы внешней среды и их взаимовлияние

Организация и внешняя среда находятся в постоянной взаимосвязи и взаимодействии. Внешние факторы оказывают влияние на все элементы и процессы внутри организаций. Их можно разделить на две группы: факторы общего внешнего окружения (факторы макроокружения) и факторы непосредственного (делового) окружения организаций.

Факторы макроокружения, создающие условия среды нахождения организации:

- 1) экономические, характеризующие состояние экономики страны (величина ВВП, темпы инфляции, уровень безработицы, природные ресурсы, климат, уровень образования рабочей силы, величина заработной платы);
- 2) правовые, совокупность законов и других нормативных актов, устанавливающих правовые нормы и рамки отношений, а также их практическая реализация (позволяет определить допустимые границы действий и взаимоотношений с другими субъектами);
- 3) политические, определяющие направление и методы развития общества (главенствующая политическая идеология, стабильность правительства, сила оппозиции);
- 4) социальные явления и процессы (отношение людей к труду и качеству жизни, ценности, традиции и национальные особенности, демографическая структура общества, уровень образования);
- 5) технологические, определяемые развитием научно-технического прогресса (научно-технические разработки, инновации, модернизация производства).

Степень воздействия отдельных факторов на различные организации не равнозначна (из-за размера организаций, территориального расположения, отраслевой принадлежности), поэтому необходимо ранжировать факторы по степени их влияния на организацию и вести соответствующее наблюдение за ними.

Среда прямого и косвенного воздействия.

Среда косвенного воздействия создает общие условия среды нахождения организации и определяется следующими факторами: Политико-правовые факторы – законодательство, регламентирующее коммерческую деятельность, уровень политической стабильности, уровень правовой грамотности в обществе и пр. Экономические факторы – уровень экономического развития страны, региона, структура экономики, уровень инфляции, курс валют, уровень жизни населения и т.д. Демографические факторы – динамика численности населения, половозрастная структура населения, структура населения по доходам и социальным слоям и пр. Социально-культурные факторы – традиции общества, изменения в менталитете, сложившиеся стереотипы поведения и т.д. Научно-технические факторы – степень внедрения научно-технических достижений, уровень компьютеризации экономики, используемые технологии. Природные

факторы – сырьевая и энергетическая ситуация, естественные природно-климатические условия для ведения бизнеса.

Среда прямого воздействия (деловая среда) – представлена факторами, которые оказывают непосредственное воздействие на организацию. Клиенты. Поставщики. Конкуренты. Финансово – кредитные учреждения и другие организации инфраструктуры (коммерческие банки, инвестиционные фонды). Контролирующие организации – государственные органы, осуществляющие надзор за деятельностью организации: налоговые, санитарные и др. инспекции, социальные, пенсионные фонды, различные комиссии. Внешние заинтересованные лица – лица, заинтересованные в процветании организации, исходя из своих личных или корпоративных интересов (акционеры, дочерние компании, члены семей работников организации). Общественность – партии, объединения, союзы, общества, формирующие общественное мнение, отношение в сознании населения и ее продукции.

-

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/otvety-na-bilety/315316>