

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/367246>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1. Теоретические основы эффективности системы управления предприятием 6

1.1 Понятие и сущность системы управления предприятием 6

1.2 Система показателей и критериев эффективности системы управления предприятием 8

1.3 Методы повышения эффективности системы управления предприятием 10

2. Оценка эффективности системы управления предприятием компании «Компас Здоровья & Основа Здоровья» 17

2.1 Краткая характеристика предприятия «Компас Здоровья & Основа Здоровья» 17

2.2 Техничко-экономические показатели предприятия «Компас Здоровья & Основа Здоровья» 18

2.3 Анализ эффективности системы управления предприятия «Компас Здоровья & Основа Здоровья» 23

3. Совершенствование системы управления предприятием «Компас Здоровья & Основа Здоровья» 36

3.1 Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления предприятием 36

3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий 39

Заключение 41

Список использованных источников 42

Предприятие, как объект управления, выдвигается основополагающей управленческой структурой, имеющей конкретное количество спецподразделений.

Управление предприятием предполагает собой целенаправленное влияние на деятельность всех его функциональных элементов, задачей которого является организация урегулированной деятельности и, как результат, приобретение прибыли.

Управление жизнедеятельностью предприятия проводится на основании учредительных документов.

Они обозначают права и обязанности владельца, а также компетенции всех участников производственного механизма (рабочего коллектива в рамках управленческой и производственной деятельности).

Цель администрирования организации – добиться утверждённой работы всех спецподразделений для приобретения предельного эффекта. Сущность администрирования предприятием сводится в компании этой согласованности.

Методологии управления предприятием:

- рационализма (результативность администрирования предприятием обуславливается внутренней средой);
- неформальная (успех основывается на способности предприятия подстроиться под преобразования внешней среды).

Одним из актуальных вопросов в современной организации является постановка и улучшение системы персонального управления, которая является важной составляющей общей управленческой системы предприятия. Персонал компании - самый ценный актив, который прямо создает доход в процессе деятельности.

Использование новейших методов в управлении сотрудниками позволит повысить эффективность, достичь высоких результатов работы.

Если компания имеет квалифицированный персонал, способный выполнить поставленные задачи, то можно добиться успеха в деятельности компании.

Характерная особенность современной рыночной экономики - высокая конкуренция на товарном рынке, работе и услугах, управленцам постоянно приходится обращаться к вопросу выживания хозяйствующего субъекта.

В этих условиях руководящие субъекты не всегда полностью обращают внимание на трудовой коллектив и не обращают внимания на его опыт, отношения сотрудников, рабочую атмосферу, моральное состояние персонала.

Сейчас социально-психологические подходы к менеджменту персонала становятся все более актуальными, поскольку внедрение этих подходов увеличивает эффективность деятельности компании. Качество работы

сотрудника имеет прямое отношение к его психологическому состоянию.

Также необходимо заметить, что атмосфера трудового коллектива также сильно сказывается на результатах работы организации.

Именно из-за указанных обстоятельств необходимо проанализировать особенности характера работников предприятия и качества взаимодействия с ними, а затем следует распределить их между группами проектов, отделов, подразделений компании.

В дальнейшем это способствует совершенствованию коммуникации в коллективе и способствует снижению вероятности конфликтов.

Дефицит квалифицированных кадров, вызванный кризисным состоянием системы профессионального образования, сложными социально-демографическими условиями и рядом других факторов, заставляет современные предприятия России самостоятельно подготовить кадры, повышать квалификацию.

Внутрифирменное обучение является особым направлением в системе подготовки персонала, поскольку оно является не только технологией развития трудовых потенциалов организации, но также элементом ее культуры корпоративного характера.

В систему внутренней подготовки кадров входит комплекс взаимосвязанных структур, процессов, учебных программ, форм и методов обучения, а также материально-технических средств, используемых для проведения процесса внутренней подготовки кадров на предприятии.

Актуальные проблемы теоретической и методической основы системы управления сотрудниками организации рассмотрены в научных работах, следующих ученых: Г.Беккера, Б.М. Генкина, С.А. Дятлова, Дж.Кендрика, А.В. Корица, Ю.А. Корчагина, С.А. Курганского, У. Петти, Е.Д. Цыренова, И. Фишер. Если рассматривать человека как ресурс, то можно оценить его пользу не только в организации, где он работает, а в семье, в отрасли, в регионе, в целом в стране.

1.2 Система показателей и критериев эффективности системы управления предприятием

Проанализируем, что собой предполагают параметры характеристики результативности администрирования. Это показатели, с опорой на которые осуществляется характеристика, определение или типология чего-либо. Они обуславливаются от целесообразности работы предмета управления, от качества деятельности работников и от социальной результативности. Функционируют всеобщие, локальные и качественные параметры, которые относятся к объекту управления.

Под общими параметрами понимаются социально-экономические результаты регулирования предмета администрирования, а именно:

- выполнение компанией/предприятием собственной задачи при малейших затратах.

К локальным критериям, которые достаточно распространены, можно отнести:

- Траты труда на изготовление товаров или предоставление услуг.
- Затраты вещественных ресурсов.
- Затраты денежных ресурсов.
- Критерии применения основных производственных фондов.
- Возрастание скорости оборачиваемости оборотных средств.
- Возрастание периода окупаемости капиталовложений.

Качественные критерии в себя включают:

- Рост процента товаров наибольшей категории качества. Поддержание экологичности.
- Выпуск промтоваров, нужных потребителям.
- Повышение условий труда сотрудников.
- Ресурсоэнергосбережение и пр.

Часто максимум выпуска промтоваров тоже причисляют к параметрам результативности администрирования, но лишь в некоторых условиях. Частные (локальные) критерии могут объединять продуктивность труда, материалоемкость, фондоотдачу главных научно-производственных фондов, оборачиваемость оборотных средств, рентабельность капиталовложений.

Деление образно, но вполне обоснованно. Можно говорить и об суммирующих критериях, куда можно отнести рентабельность и ликвидность.

Эти критерии демонстрируют результаты административно-хозяйственной деятельности и администрирования в общем, однако их оценку результативности и качества администрирования трудовыми процессами, производственных фондов и материальных ресурсов нельзя назвать полной. Аппарат администрирования обуславливается тактической результативностью и своевременностью

принятия и претворения решений. Чтобы проанализировать эти специфики, следует использовать все предлагающиеся систематизирующие и индивидуальные показатели в совокупности.

В контексте субъекта управления они могут выражаться в количественных (экономический эффект) и качественных (социальная эффективность) проявлениях.

Дифференцированные и суммирующие критерии – это те показатели, которые применяют для характеристики и мониторинга экономической результативности изготовления. Эффективность использования одного вида затрат и ресурсов характеризуется в подсистеме дифференцированных характеристик. Это эффективность труда, материал отдача или материалоемкость продукции, фондоотдача, капиталотдача.

Данные критерии – это отношение выпуска товара к индивидуальным видам затрат или потенциалов, или, наоборот, затрат или резервов к выпуску продукции. Чтобы проанализировать социально-экономическую результативность в районе, традиционно применяют систематизирующие принципы управленческого администрирования.

Они дают способность мониторинга огромного числа аспектов в полном объеме и в связи друг с другом, к тому же они обуславливают слагающие, воздействующие на показатель и динамику результативности.

Принципы результативности администрирования содействуют проработке эффективных решений, показывают все плюсы/минусы существующей системы, намеченных и пребывающих на стадии спецподготовки проектов. А также содействуют построить эффективную концепцию или обозначить способы для ее усовершенствования. Любое конструирование и анализ управленческих структур, функционирующих на предприятии, сопутствуют характеристикой эффективности, поскольку она разрешает намечать и реализовывать в реальность мероприятия для их улучшения.

Шансы фирмы в конкурентной борьбе за спрос покупателей обуславливаются от синхронизации предприятия на формировании своих характерных специфик и навыков. Данная деятельность нужна, поскольку пренебрежение к этому аспекту приведет к ситуации, что некогда покорённые позиции будут переданы конкурентам.

Соответственно в компании должна складываться особая схема управления, способствующая адаптации и созданию условий для ее эффективной работы перманентно. Конкурентные преимущества предприятия позволяют бизнесу быть устойчивым в рыночной нише, расти с опорой на ресурсы внешнего мира, мобилизовать внутренние резервы, качественно реорганизуя их. Именно благодаря тому, что в компании существуют показательные критерии эффективности управления качеством продукции, фирма наконец-то повысит свою конкурентоспособность и будет успешно функционировать.

1.3 Методы повышения эффективности системы управления предприятием

Сегодня в большинстве фирм хранится тенденция — доля постоянных затрат произрастает, а переменных — уменьшается. Фирмы издадут продукцию с низкой прямой себестоимостью. Главная доля затрат приходится на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, брендинг, грузоперевозку, общепроизводственные и управленческие расходы.

Для уменьшения непрерывных затрат можно применить различные способы:

- заморозить часть промышленных площадок

Фирма владеет несколькими промышленными площадками, каждая из которых загружена только на 30%, но несет накладные расходы (водоснабжение, электропитание, охрана). В таком случае можно заморозить часть промышленных площадок, свести накладные расходы к минимуму, а промышленную нагрузку перебросить на остальные.

- увеличить недостающие мощности или подсократить излишние

Сельскохозяйственная фирма обладает несколькими переделами: полями для выращивания товара, комбикормовым заводом, свинофермой, мясокомбинатом и магазином. Если какой-то из этих переделов имеет огромную мощность, чем другие, — например, комбикормовый завод выпускает больше кормов, чем фирма воспроизводит зерна, появляется вопрос: зачем фирмы излишние мощности?

В таком случае нужно либо увеличить недостающие мощности на входе (в этом примере — устроить закупки зерна у стороннего поставщика или увеличить собственные посевные площади), либо, если это невозможно или финансово нерационально, уменьшить излишние мощности по изготовлению комбикормов.

- сократить фонд оплаты труда

Если фирма, особенно материалоемкая, грамотно руководит закупками, она может значительно уменьшить затраты и необходимость в оборотном капитале. С одной стороны, фирме важно гарантировать корректное

планирование потребностей в сырье и материалах по объемам и срокам поставки — чтобы купленные материалы не стали мертвым грузом. Например, после любой стройки остаются материалы на огромную сумму, с которыми ничего нельзя сделать, то есть, по сути, неликвидные.

С точки зрения цены также предостаточно примеров того, как фирмы закупаются по неоптимальным расценкам. При этом уже давно функционируют инструменты, разрешающие интегрировать необходимости различных спецподразделений в закупках, отслеживать рыночные цены, договариваться с поставщиками и получать лучшие условия.

Для полнейшего видения и мониторинга бизнеса фирмы часто применяют к механизации процессов. При осуществлении механизации иногда воспрепятствует больше ошибок, чем при проведении бизнеса. Часто расценивают, что формирование подсистемы — это урегулирование проблемы. Но нужно осознавать, что система сама по себе проблему не решает, она ее автоматизирует. Фирма должна четко осознавать, какие механизмы нужно механизировать и каким образом. Сегодня фирмы стали все чаще заинтересовывать к проектам специалистов-методологов, которые знают, как и зачем построить логику того или иного механизма, а также установить связь со соседними механизмами.

Самым сложным объектом управления является персонал организации. В отличие от активов материальных, люди способны самостоятельно принимать решения.

Помимо этого, персонал — это коллектив компании, в котором каждый сотрудник имеет свои интересы, и предугадать реакцию на те или иные управленческие процессы бывает достаточно сложным.

В основе современных концепций управления персоналом лежит возрастающая роль личности сотрудника, а также анализ мотивации персонала, возможность корректировать действия сотрудников в соответствии с целями организации.

Под методами управления понимают способы влияния субъекта управления на находящиеся в подчинении объекты. Зачастую, здесь понимают способы, с помощью которых директор организации оказывает влияние на координацию деятельности своих подчиненных.

Все существующие способы управления должны применяться руководителем комплексно.

Для эффективного управления коллективом необходимо, чтобы руководитель знал все особенности функционирования организации, в которой он осуществляет свою деятельность.

На несколько групп разделяются методы управления деятельностью организации. В первую очередь выделяют подходы косвенного и прямого воздействия.

К методам прямого воздействия относят методы поощрения и приказов.

При их использовании предполагается достижения конкретных целей.

Применение косвенных подходов в управлении ставит перед собой цель достижения высокой результативности персонала и создания качественных условий для осуществления трудовой деятельности.

К таким методам относятся методы нематериальной мотивации персонала.

Также существуют формальный и неформальный метод влияния на сотрудников.

Выбранный руководителем стиль управления влияет на соотношение тех или иных подходов.

Документальными требованиями и нормами обеспечивается формальный метод управления.

Воспитательная работа сотрудников проводится при неформальном способе управления, внутри коллектива обеспечивается определенная психологическая атмосфера.

Именно руководитель определяет в общении со своими подчиненными тот или иной стиль общения.

Рассмотрим случаи отстранения от работы сотрудника:

- отсутствие обязательного медицинского осмотра;
- нахождение на работе в пьяном виде;
- не прошел обучение по охране труда или проверку знаний;
- выявленное врачом заболевание, не позволяет трудиться;
- в случае требований со стороны полиции, прокуратуры, а также других органов власти.

Рассмотрим конфликты, связанные с материальной ответственностью. Работник обязан возместить ущерб в случае порчи имущества фирмы. С сотрудника взыскивается сумма только прямого действительного ущерба. То есть стоимость испорченного оборудования или прочего имущества. За неполученную выгоду сотрудник не отвечает.

Традиционно в методах управления выделяют три основные группы. Влияют на это закономерности, которые в производстве присутствуют, а также анализируется между членами трудового коллектива особенности взаимоотношений.

Три основные группы управления представлены на рисунке 1.

Рис. 1 - Методы управления персоналом

Подходы организационные основываются на власти руководителя, дисциплине и взысканиях, полученных за невыполнение сотрудниками своих обязанностей.

Подходы экономические с помощью системы вознаграждений и наказаний обеспечивают необходимое желание работников осуществлять свою трудовую деятельность, заставляет проявлять их свою старательность. В данном случае для достижения целей организации используют материальную мотивацию. Подходы социально-экономические базируются на оказываемом моральном воздействии. Лозунгами, убеждением, трудовой мотивацией руководитель настраивает коллектив на достижение компанией стратегических целей.

При выборе руководителем тактики управления коллективом методы и принципы управления являются основополагающими. Начальник должен следовать определенным правилам и нормам, помимо координации деятельности сотрудников. Научный подход и плановость относятся к основным принципам управления, а также централизация и демократичность, руководство от первого лица.

- 1) Экономика: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / под.ред. Булатова А.С. — М.: Экономистъ, 2016 — 896 с.2) Березовая, Л. Г. История туризма и гостеприимства: учебник для СПО / Л. Г. Березовая. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 477 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2018. – 242 с.
- 5) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2019. — 177 с.
- 6) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2019 — 527 с.
- 7) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 8) Скобкин, С. С. Экономика организации в гостиничном сервисе: учебник и практикум для СПО / С. С. Скобкин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 373 с.
- 9) Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.
- 10) Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№6А). – С. 138-143.
- 11) Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 364 с.
- 12) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2019. — 400 с:
- 13) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
- 14) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2018. — 160 с.
- 15) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2019. — 334 с.
- 16) Экономика: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / под.ред. Булатова А.С. — М.: Экономистъ, 2016 — 896 с.

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/367246>