

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические особенности изучения управления в организации .....	5
1.1. Сущность управления и современные концепции управления в организации.....	5
1.2. Управление организацией и ее основные принципы.....	9
1.3 Структура управления организацией и их виды.....	12
2. Анализ реализации принципов командного менеджмента как условие эффективности организации «Адмирал» в г. Дивногорск.....	18
2.1. Краткая характеристика деятельности организации «Адмирал» в г. Дивногорск. ....	18
2.2. Анализ специфики управления в компании «Адмирал» в г. Дивногорск.....	21
3. Совершенствование системы управления «Адмирал» в г. Дивногорск.....	26
3.1. Проблемы и перспективы развития системы управления «Адмирал» в г. Дивногорск.....	26
3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий .....	28
Заключение.....	31
Список использованной литературы.....	33

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития национальной экономики, организации малого и среднего бизнеса занимают важнейшую роль. Благодаря деятельности данных компаний реализуются различные направления социально-экономической политики и снижается уровень безработицы. Именно поэтому, государство заинтересовано в росте и развитии компаний малого и среднего бизнеса.

Переходя к исследованию специфики деятельности самих организаций в условиях рыночного хозяйства стоит сказать о том, что важное значение на их функционирование оказывает комплексный механизм управления, который применяется со стороны руководства. Для руководителей компаний вне зависимости от сферы деятельности важно, чтобы методы и инструменты, которые применяются в управлении были сбалансированы и рациональны. В противном случае, это может привести к негативным последствиям и существенно снизить объемы финансово-хозяйственной деятельности в условиях рынка.

Объектом исследования в работе выступает механизм управления в организации.

Предмет изучения – исследование специфических черт управления в «Адмирал» в г. Дивногорск

Целью работы является изучение текущего состояния и перспектив развития системы управления в «Адмирал» в г. Дивногорск

Задачи работы:

1. Изучить понятие и сущность управления в организациях;
2. Исследовать организационные структуры управления современных

организаций и их особенности;

3.Выяснить тенденции и направления развития управления в современных организациях;

4.Провести анализ специфики управления в «Адмирал» в г. Дивногорск;

5.Оценить проблемы и предложить направления совершенствования системы управления «Адмирал» в г. Дивногорск

В работе были применены методы статистики и анализа, благодаря которым написание работы получилось более емким и рациональным.

Научная основа работы представлена статьями и монографиями по вопросам исследования специфики управления в современных организациях.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности применения опыта управления рассматриваемой компании на практике иных отечественных компаний

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1. Сущность управления и современные концепции управления в организации

Перед тем, как переходить к детальному исследованию специфических черт и особенностей системы управления персоналом отметим, что данная система основана на комплексном механизме управления. Что же из себя представляет данный комплексный механизм?

Под системой управления принято понимать совокупность механизмов управленческого воздействия, которые направлены на эффективное руководство трудовым коллективом.



Рис 1.1. Основные подходы к системе управления

Ряд ученых, которые детально занимаются исследованием специфики системы управления организацией отождествляют различные подходы для рассмотрения данного понятия:

1. Системный подход. Здесь система управления рассматривается как

совокупность взаимосвязанных элементов, образующих систему;

2.Ситуационный подход. Здесь речь идет о том, что управление организацией зависит от ситуаций и внешнего воздействия на компанию;

3.Процессный подход. Суть данного подхода проявляется в том, что система управления есть не что иное как ряд процессов и явлений, который напрямую связаны с управленческими мероприятиями

На сегодняшний день, принято выделять ряд основных элементов системы управления организацией, которые условно можно представить в виде рисунка 1.2

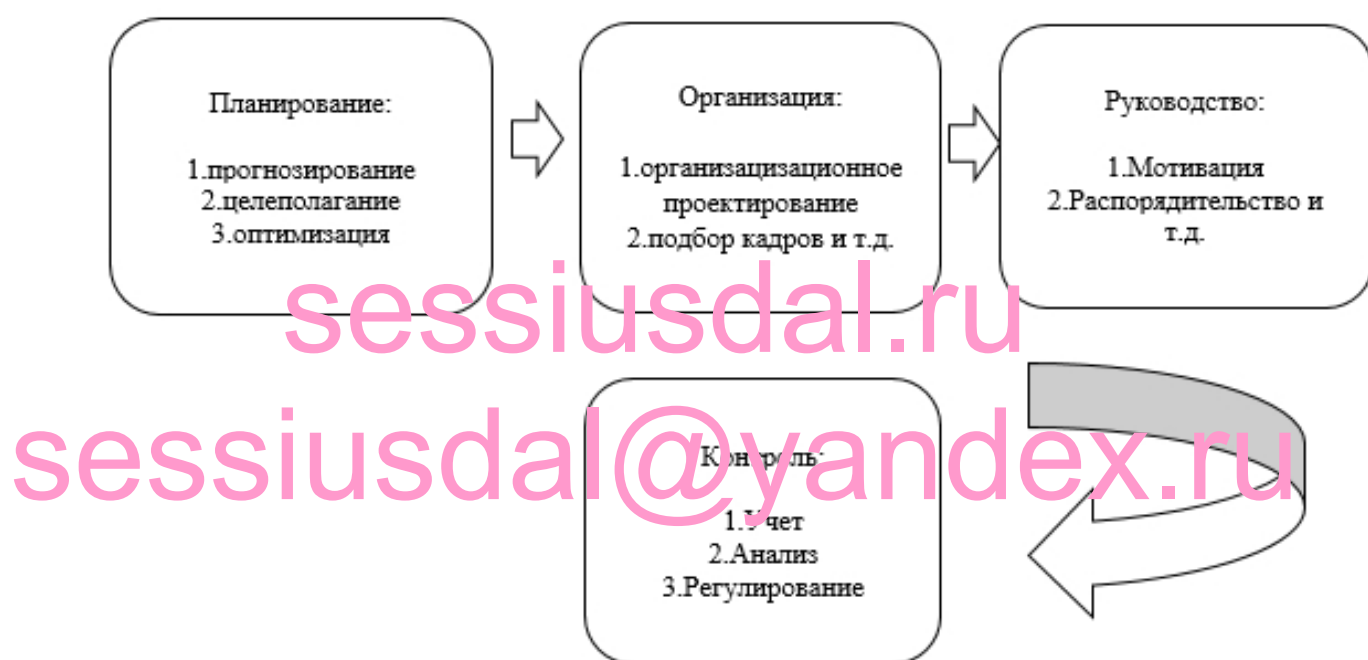


Рис 1.2. Элементы системы управления и их взаимосвязь

Исторически сложилось так, что управление персоналом в различных временных интервалах, рассматривался с различных точек зрения. Данные точки зрения периодически находили поддержку у иных мыслителей. Данные тенденции приводили к образованию так называемых школ управления, которые объединяли в себя представителей научных взглядов со схожими идеями. [7, с.116]

В дальнейшем, все эти взгляды сгруппировались в несколько школ,

которые схематично отображены на рисунке 1.3.

Как можно заметить из данных рисунка 1.3., общепринятой классификацией школ управления персоналом является его деление на:

- 1.Школу научного управления;
- 2.Административную школу управления;
- 3.Школу человеческих отношений и поведенческих наук;
- 4.Количественную школу.



Рис 1.3 - Подходы к управлению организацией с позиции различных школ

Школа научного управления сформировалась благодаря исследованиям, проводимым Ф.Тейлором и Г.Эмерсоном. В дальнейшем, одними из видных представителей данной школы стали Л.Ф. Гилберты. [3,с.14]

Школа административного управления представлена видным ученым А.Файолем, который посвятил вопросам рассмотрения менеджмента ни один год. В своих публикациях, Файоль изучал зависимость управления от различных факторов и в конечном счете сформировал ключевые принципы управления.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук сформировалась на основе социологии и психологии. Представители данной школы активно связывали данные дисциплины с механизмом управления и выясняли их зависимость друг от друга. Наиболее видным представителем данной школы можно назвать Э.Мэйо. [4,с.77]

Школа человеческих отношений выявляла специфику управления на основе непосредственного взаимодействия сотрудников внутри трудового коллектива. Основные идеи данной школы строились на высокой значимости атмосферы в коллективе и уровне производительности труда.

В современных условиях развития мирового хозяйства принято выделять ключевые элементы в структуре управления персоналом, которые схематично представлены на рисунке 1.4.



Рис 1.4. Элементы управления персоналом в организации

Как можно заметить из данных рисунка 1.4., к основным элементам

системы управления персоналом в организации в современных условиях развития общества принято относить:

- набор персонала;
- определение вознаграждения;
- обучение и развитие и т.д.

Активное взаимодействие вышеназванных элементов, позволяет сделать комплексный механизм управления более рациональным и сбалансированным.

Важное значение на развитие компании оказывает структура управления, речь о которой более предметно пойдет в следующем параграфе.

## **1.2. Управление организацией и ее основные принципы**

Перед тем, как детально переходить к вопросам, которые связаны с исследованием специфики организационной структуры в управлении организацией необходимо отметить, что из себя представляет сама организация

Под организацией в условиях рыночного хозяйства принято понимать группу людей, которые выполняют определенный спектр функций, направленных на достижение общей цели.

Все организации в условиях рынка условно принято подразделять на несколько разновидностей, которые представлены на рисунке 1.5





Рис 1.5 Виды организаций в условия рынка

Как можно заметить из данных рисунка 1.5, все виды организаций условно делят на две большие группы:

- неформальные организации
- формальные организации.

Вне зависимости от того, в каком направлении осуществляет свою деятельность компания, важная роль при этом отводится организационной структуре управления.

Под организационной структурой управления принято понимать совокупность взаимодействия сотрудников внутри коллектива, их взаимосвязь и подчинение.

Таблица 1.1. Определения организационной структуры управления

Автор	Определение
Д. А. Розенков, Р. Г. Леонтьев	Организационная структура управления - это одна из категорий науки управления (менеджмента), отражающая организационную сторону отношений управления и составляющая единство звеньев и ступеней управления в их взаимосвязи и соподчиненности
И. В. Бородушко, В. В. Лукашевич	Организационная структура управления - это форма разделения, закрепляющая определенные функции управления за структурными подразделениями аппарата управления
А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов	Организационная структура управления - это целостная совокупность соединенных между собой информационными связями элементов объекта и органа управления
И. В. Мишурова, Е. А. Панфилова	Организационная структура управления - это совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами

При исследовании принципов для начала необходимо обратиться к общим принципам управления, действие которых можно обнаружить в любой сфере управленческой деятельности, на любом уровне и в любой период жизнедеятельности системы управления. К таким принципам относятся:

- принцип объективности. Предполагает определенное воздействие субъекта управления на объект с целью познания и использования объективных закономерностей функционирования объекта и его развития в интересах обеспечения необходимого функционирования системы управления.

- принцип системности. Принцип основан на исследовании объекта управления как целого, состоящего из отдельных элементов, связанных между собой таким образом, что изменение свойств одного элемента или нескольких влечет изменение других элементов и системы управления в

целом.

- принцип комплексности. Можно представить как специфическую форму конкретизации системности. Так, комплексный принцип способствует проведению исследований и оценок, экспертизы принимаемых решений с позиции разных отраслей знаний и опыта, обеспечивая их взаимное согласование и интеграцию.

- конкретно-исторический принцип. Связан с исследованием возникновения, формирования и развития проблем в управлении в хронологической исторической последовательности с учетом влияющих на управление факторов и условий.

- принцип состязательности. Состязательность как проявление жизнеспособности любой социальной системы оказывает влияние на степень жизнеустойчивости элементов системы.

- принцип главного звена. Решение той или иной управленческой проблемы сопряжено со множеством фактов, событий и др. Выявление главного звена является важнейшей частью процесса управления.

Отсюда необходимо выделить принципы обеспечения должного функционирования объекта управления. К таким принципам относятся следующие:

- принцип правовой защищенности управленческого решения. Этот принцип требует от руководства организацией знаний и намерений соблюдения действующего законодательства. Главным аспектом является умение принимать решение с учетом соответствия решений правовым актам.

- принцип оптимизации управления. Здесь подразумевается разумное сочетание централизации, имеющей преимущество при решении глобальных стратегических задач, однако подавляет инициативу исполнителя, и выявление оптимальной нормы управляемости, колебания которой происходят в пределах 3-7 исполнителей, подчиненных руководителю.

- принцип делегирования полномочий. Предусматривается передача

руководством части своих функций подчиненным сотрудникам без активного вмешательства в их действия, предоставление им самостоятельности. Освобождение времени от менее сложных повседневных дел дает возможность руководителю сконцентрировать свои усилия на решении задач сложного управленческого уровня.

- принцип соответствия. Принцип призывает к проявлению большего внимания при определении типа работ для определенных сотрудников, т. к. выполняемая работа должна соответствовать их интеллектуальным и физическим возможностям.

- принцип автоматического замещения отсутствующего. Согласно принципу должно происходить автоматическое замещение отсутствующих сотрудников (причины: болезнь, отпуск, командировка и др.) в соответствии с действующими служебными должностными инструкциями.

Организационные структуры управления принято подразделять исходя из видового многообразия, речь о котором пойдет в следующем параграфе.

### 1.3 Структура управления организацией и их виды

Рассмотрев в предыдущем параграфе специфические черты и особенности организационной структуры управления отметим, что на сегодняшний день существует несколько разновидностей данных структур:

1. Линейная структура;
2. Линейно-функциональная структура управления;
3. Штабная структура управления;
4. Матричная структура управления;

Каждая из вышеназванных структур управления основывается на таких принципах, как:

1. Оптимальность
2. Оперативность

3.Надежность

4.Эффективность и т.д.

Рассмотрим более подробно каждую из них и выясним их характерные черты.

Линейная структура управления по мнениям современных ученых, которые занимаются исследованиями в области управления, является одной из самых простых. В такой структуре управления во главе компании расположен руководитель, которому подчиняются его сотрудники. Детально, такую структуру управления можно отобразить на рисунке 1.6

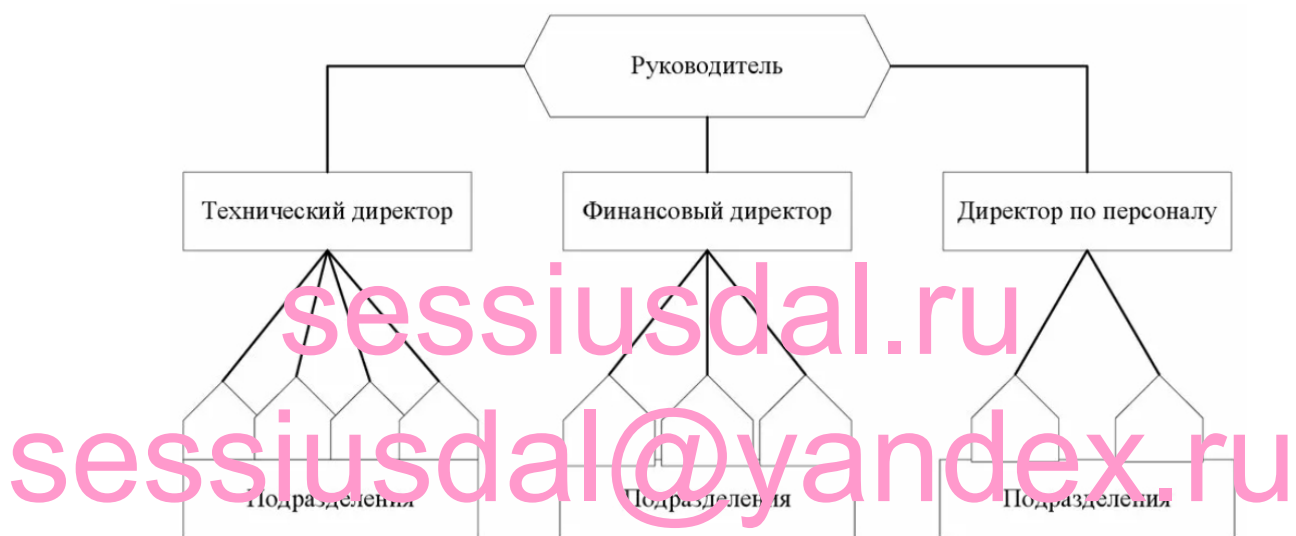


Рис 1.6 Линейная структура управления

Чуть более сложной структурой управления в деятельности современной организации является линейно-функциональная структура. В отличие от предыдущего варианта, здесь руководителю подчиняются сотрудники, которые несут ответственность за конкретный отдел (т.е., наделены конкретными функциями). Подобная структура управления представлена на рисунке 1.7

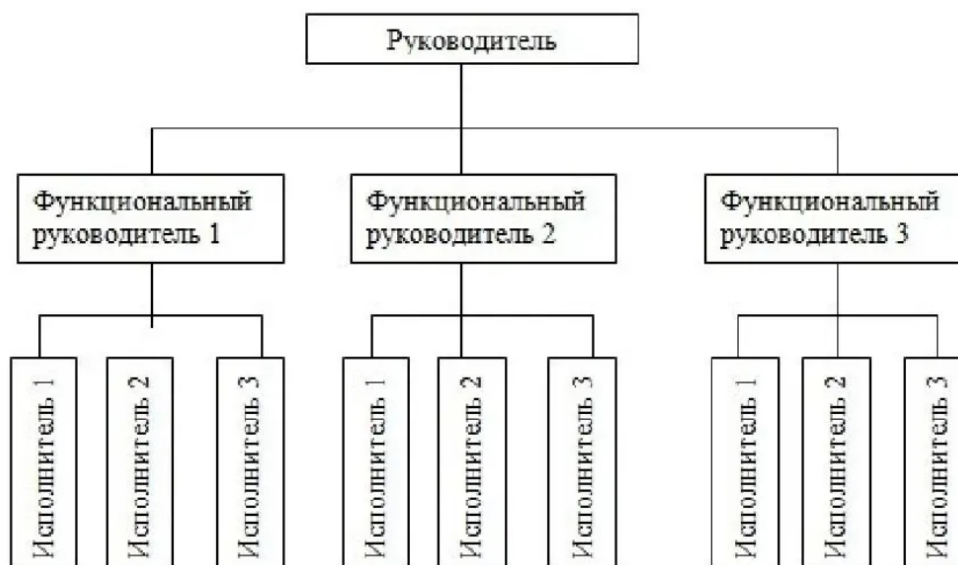


Рис 1.7. Линейно-функциональная структура управления

Более четко выраженной и систематизированной является структура управления, которая предполагает наличие штаба и именуемая как, штабная структура управления. Как правило, данные структуры управления применяются в военной сфере. Графическое отражение данных структур представлено на рисунке 1.4.



Рис 1.8 Штабная структура управления

Пожалуй, самая сложная организационная структура управления – матричная. Ее суть заключается в том, что взаимосвязи внутри компании строятся на основе взаимного подчинения всех перед всеми. В данной

ситуации, лишь все сотрудники компании подчинены одному человеку – руководителю.

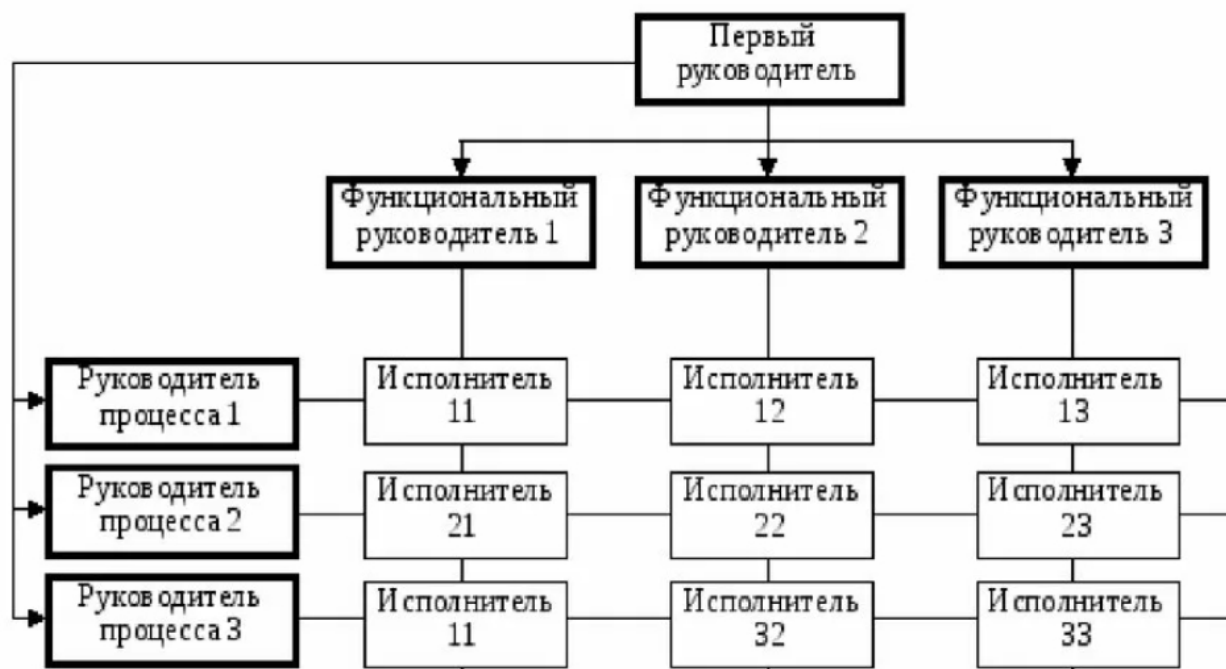


Рис 1.9. Матричная структура управления

Как правило, подобные структуры управления встречаются в технологических и инновационных компаниях.

Требования к организационным структурам управления:

1. Простота и экономичность. Слишком сложная организационная структура, вероятнее всего, усложняет работу органов управления, то есть приводит к увеличению затрат на ее содержание.
2. Ясность. Каждый сотрудник, рабочий, руководитель должны четко знать свои права, обязанности, а также где они находятся, кто является их руководителем и куда им нужно обращаться за дополнительной информацией.
3. Управляемость. Организационная структура управления должна облегчить процесс принятия решений.
4. Гибкость. Организационная структура управления не должна быть четко определена. Гибкость структуры управления позволяет быстро



изменяться под внешние условия и адаптироваться к ним.

5. Устойчивость. Организационная структура управления в то же время должна быть стабильной, устойчивой и иметь способность к самообновлению и развитию. В современных меняющихся условиях одной из актуальных задач на пути к достижению эффективной работы организации является совершенствование и эффективность структуры организации на предприятии.

Сегодня существует ряд тенденций в развитии организационных структур управления, наиболее важными из которых являются:

1. Первую тенденцию можно охарактеризовать как стремление к созданию "горизонтальной" структуре, она подразумевает, что координация деятельности подразделений оказывает существенное влияние на эффективность предприятия.

2. Вторая тенденция заключается в стремлении к подвижной и гибкой структуре. Она обладает следующими свойствами: – современные информационные и коммуникационные технологии; – максимальная адаптация к изменениям внешней среды и быстрое реагирование на эти изменения; – максимальная гибкость структуры

Организация - это не только основная экономическая единица в экономике, но и совокупность долгосрочных норм и правил построения и эксплуатации рациональных структур и производственных процессов предприятия, которые обеспечивают достижение им целей, поставленных для будущего развития. Не нужно доказывать, что каждая организация технически и экономически очень сложна. А успех предприятия зависит от выбора его операционной стратегии, от конкретного способа взаимодействия и сопряжения его компонентов.

Организационно-управленческая структура является именно тем объединяющим элементом, который позволяет всем разрозненным подразделениям согласованно выполнять свою работу в соответствии с



целями организации. Вполне логично, что любая компания, осуществляющая определенный вид деятельности, нуждается в определенной организационной структуре, отвечающей требованиям ее конкретной ситуации.

В нынешних меняющихся условиях совершенствование и оптимизация организационной структуры компании по достижению эффективных организационных результатов является одной из наиболее актуальных задач для всех компаний.

Таким образом, завершая исследование по первой главе, можно сказать о том, что в ней были рассмотрены вопросы, связанные с изучением понятие и сущности управления, а также выявлены основные тенденции и направления в управлении организацией.

sessiusdal.ru  
sessiusdal@yandex.ru

## 2. АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ «АДМИРАЛ» В Г. ДИВНОГОРСК

### 2.1. Краткая характеристика деятельности организации «Адмирал» в г. Дивногорск

На сегодняшний день «Адмирал» в г. Дивногорск осуществляет свою деятельность в рамках российского законодательства. Основными сферами деятельности компании являются:

- предоставление сервисных услуг гостям;
- охрана и здоровье гостей;
- активное использование всех мощностей и материально-технической базы отеля.

Важное значение для развития компании оказывает ее структура управления, которая схематично, представлена на рисунке 2.1.



Рис 2.1. Структура управления «Адмирал» в г. Дивногорск

Данные рисунка 2.1. наглядно показывают, что структура управления

компанией представлена в линейно-функциональном варианте, во главе с генеральным директором.

Немаловажный фактор, оказывающий влияние на развитие деятельности организации оказывают и потребители, общая структура которых отображена графически на рисунке 2.2.

Рис 2.2. Потребители услуги «Адмирал» в г. Дивногорск

Как можно заметить из данных рисунка 2.2. основными потребителями услуг организации являются физические лица, на долю которых приходится более 65%.

Помимо всего прочего отметим и структур посетителей исходя из потребления услуг зала и ресторанов организации, которые в общем виде отображены на рисунке 2.3.

Рис 2.3 Потребители услуг зала и ресторанов «Адмирал» в г. Дивногорск

Компания за последние годы достаточно эффективно функционирует на рынке.

Проведем SNW-анализ компании, данные о которых отобразим в таблице 2.1

Таблица 2.1 - SNW-анализ «Адмирал» в г. Дивногорск

Наименование стратегической позиции	Качественная оценка		
	S Сильная сторона	N Нейтральная сторона	W Слабая сторона
1.Стратегия организации	•		
2.Оргструктура		•	
3.Финансы как общее положение, в том числе		•	
3.1.Финансы как показатель текущего баланса		•	
3.2.Финансы как уровень	•		

бухучета			
3.3.Финансы как финструктура			•
3.4.Финансы как доступность инвестиционных ресурсов			•

На основании ранее проведенного исследования, составим таблицу, в которой отобразим PEST-анализ рассматриваемой организации.

Таблица 2.2 PEST-анализ «Адмирал» в г. Дивногорск

<p><b>Политика</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- государственное регулирование в отрасли;</li> <li>- изменение законодательства в области налогообложения;</li> <li>- торговая политика.</li> </ul>	<p><b>Экономика</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>доходы населения;</li> <li>- стоимость ресурсов;</li> <li>- уход с рынка мелких розничных продавцов;</li> <li>- установление высоких налоговых ставок.</li> </ul>
<p><b>Общество</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост мобильности населения;</li> <li>- численность населения;</li> <li>- демографические изменения.</li> </ul>	<p><b>Технологии</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- появление новых продуктов, услуг;</li> <li>- внедрение высокотехнологичного оборудования.</li> </ul>

Важное значение в деятельности организации «Адмирал» в г. Дивногорск имеет организационная структура управления компании, речь о которой пойдет в следующем параграфе.

## 2.2. Анализ специфики управления в компании «Адмирал» в г. Дивногорск

Если более детально подходить к исследованию кадрового состава организации «Адмирал» в г. Дивногорск, то можно сказать о том, что в нем преобладает женский персонал. Гендерная динамика персонала компании отображена на рисунке 2.4

Рис 2.4. Половой состав персонала организации «Адмирал» в г. Дивногорск в

%

Исследуем структуру персонала организации «Адмирал» в г. Дивногорск по уровню образования. Данные отобразим на рисунке 2.5

Рис 2.5. Структура персонала организации «Адмирал» в г. Дивногорск  
в %

Исследуем персонал организации в зависимости от стажа работы. Данные отобразим на рисунке 2.6

Рис 2.4. Структура персонала организации «Адмирал» в г. Дивногорск  
по стажу работы в %

Исследовав специфику и структуру персонала компании важно отметить, что для персонала организации важное значение имеет и уровень заработной платы за выполнение своих должностных обязанностей.

Составим таблицу, отображающие расходы компании на заработную плату. Данные отобразим в таблице 2.3

Таблица 2.3. Оклады сотрудников организации «Адмирал» в г. Дивногорск в  
тыс. руб

	2019 год	2021 год
Руководители	55 000	64 000
Основной персонал	47 000	55 000
Разнорабочие	30 000	34 000
Техперсонал	23 000	26 000
Вспомогательный персонал	16 000	19 000

Данные таблицы 3 наглядно показывают, что в зависимости от нагрузки, самый высокий уровень заработной платы у руководителей 64 000 рублей, а самый низкий у вспомогательного персонала 19 000 рублей.

Уровень социального развития в организации «Адмирал» в г. Дивногорск, как показал опрос, высокий, что означает удовлетворенность

сотрудников в своей работе (рис 2.6.).

Рис 2.6. Уровень социального развития «Адмирал» в г. Дивногорск

Уровень социально -психологического климата в коллективе 87 % считают высоким, а это значит это благоприятно влияет на работоспособность сотрудников.

Рис 2.7 Уровень социально-психологического климата «Адмирал» в г.  
Дивногорск

Все сотрудники удовлетворены своей заработной платой (относительно среднего заработка своей должности) 98% опрошенных ответили «Да» (Рис.2.8)

Рис 2.8 Удовлетворенность уровнем заработной платы «Адмирал» в г.  
Дивногорск

Сотрудники рассматриваемой организации в большинстве своем, довольны уровнем заработной платы и атмосферой внутри коллектива.

Также высоко они оценивают и уровень прохождения квалификации при карьерном росте, что наглядно подтверждают данные рисунка 2.9

Рис 2.9. Уровень прохождения переквалификации «Адмирал» в г. Дивногорск

Что касается, социально-психологического климата в организации, то 74% считают у них деловая атмосфера, 26%- дружелюбная, следовательно, атмосфера в коллективе серьезная, настроенная на работу, с нотками дружеского общения, что продуктивно влияет эффективность социального развития.

Рис 2.10. Уровень социальной атмосферы в коллективе «Адмирал» в г.  
Дивногорск

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что связь управления персоналом влияет на повышение эффективности социального развития организации.

Для того, чтобы сделать систему управления персоналом в рассматриваемой организации более эффективной необходимо применять комплекс мер, речь о которых пойдет в следующей главе.

### **3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ «АДМИРАЛ» В Г. ДИВНОГОРСК**

#### **3.1. Проблемы и перспективы развития системы управления**

«АДМИРАЛ» В Г. ДИВНОГОРСК

Раннее проведенное исследование относительно деятельности «Адмирал» в г. Дивногорск в рамках рынка показало, что в целом, деятельность компании рациональна и сбалансирована. Конечно, как и в любой компании, в ней имеются свои недостатки, однако, если руководство умеет грамотно устранять имеющиеся недостатки по средствам управления, то такое руководство безусловно, ожидает успех в долгосрочной перспективе.

Для руководства рассматриваемой организации важно, чтобы персонал, которые осуществляет трудовую деятельность, был максимально заинтересован в улучшении финансово-экономических показателей компании, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективах. Именно

поэтому, важно в данной ситуации уделять внимание вопросу производительности труда, динамика которой отображена на рисунке 3.1.

Рис 3.1. Динамика производительности труда «Адмирал» в г. Дивногорск

За последние годы уровень производительности труда в рассматриваемой компании существенно снизился, что негативно сказалось на сотрудниках и привело к обострению имеющихся проблем.

Развитие и эффективное функционирование организации в «Адмирал» в г. Дивногорск осложнено в связи с рядом проблем. Из наиболее острых проблем следует отметить такие как:

- 1.мировую финансовую нестабильность экономики;
- 2.уход квалифицированных специалистов;
- 3.неудовлетворительный морально-психологический климат;
- 4.низкий уровень мотивации работников, и как следствие, недостаточная инициативность работников, конфронтация администрации и персонала и т.д.

Перед тем, как выявить проблемы в системе стимулирования, мотивации и оплаты труда в «Адмирал» в г. Дивногорск, представим фонд оплаты труда за последние годы.

Рис 3.2. Показатели фонда оплаты труда в организации «Адмирал» в г. Дивногорск

Однако, несмотря на это в действующей системе оплаты труда организации «Адмирал» в г. Дивногорск можно выделить несколько проблем:

- 1.Различия в системе начисления надбавок и премий
- 2.Зависимость уровня оплаты труда от объема выполненных работ
- 3.Различия уровня оплаты труда в зависимости от региона, в котором расположен филиал компании и т.д.



В организации «Адмирал» в г. Дивногорск руководством компании применяются две основные формы оплаты труда - повременная и сдельная.

В качестве механизма по решению существующих проблем в компании «Адмирал» в г. Дивногорск можно предложить следующее:

1. Стабилизация системы премирования и стимулирования работников
2. Улучшение условий труда и т.д.

Для того, чтобы оценить эффективность предложенных мероприятий, обратимся к данным следующего параграфа.

### 3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий

Для того, чтобы более детально рассмотреть эффект от предложенных мероприятий, составим таблицу, в которой все более детально распишем

Таблица 3.1. Мероприятия по повышению эффективности

Мероприятие	Цели и задачи	Эффект
Стабилизация системы премирования и стимулирования работников	Установление справедливой системы вознаграждения сотрудников за выполненную работу	Нахождение баланса между системой мотивации различных категорий работников
уравнивание премий и материальных стимулов между различными категориями работников	Снижение уровня недовольства и напряженности между сотрудниками	Повышение уровня мотивации работников
Улучшение условий труда	Повышение уровня социализации работников	Увеличение производительности труда
Организация корпоративных мероприятий	Снижение напряженности в коллективе	Улучшение микроклимата в коллективе

Реализация вышеназванных направлений требует определенного уровня затрат на их реализацию.

Таблица 3.2 Затраты предприятия на внедрение рекомендаций

	Стоимость в руб	Количество в шт	Всего затрат
Обустройство рабочего места	5 000	30	150 000
Оплата внешнего обучения	30 000	2	60 000
Уравнивание премий	5 000	100	500 000
Организация корпоративных мероприятий	30 000	2	60 000
ИТОГО	-	-	770 000 рублей

Рассчитаем эффект от вложений и полученных результатов в таблице 3.3

Таблица 3.3 Расчеты от предполагаемых мероприятий

Мероприятие	Затраты	Эффект
Стабилизация системы премирования и стимулирования работников	Не требуется финансовых затрат. Необходимо пересмотреть существующую систему мотивации сотрудников	Улучшение атмосферы в коллективе
уравнивание премий и материальных стимулов между различными категориями работников	Затраты на реализацию составят 500 000 рублей	Увеличение объемов реализации товаров и услуг на 15-18 млн.руб
Улучшение условий труда	Обустройство рабочего места 150 000 рублей	Увеличение производительности труда
Организация корпоративных мероприятий	60 000 рублей	Улучшение микроклимата в коллективе

Руководством организации «Адмирал» в г. Дивногорск был разработан план стратегического развития компании на ближайшие годы, именуемый как «Дерево целей». Данное дерево целей отобразим на рисунке 3.2



Рис 3.2 Система дерева целей организации «Адмирал» в г. Дивногорск

Как можно заметить из данных рисунка 3.2, основной миссией компании является укрепление лидирующих позиции в условиях рынка.

Данная миссия содержит три основных цели:

- 1.Привлечение новых потребителей;
- 2.Освоение новых рынков сбыта;
- 3.Привлечение инвестиций и партнеров.

Реализация данных целей позволит компании выйти на новый уровень и расширить сферу своего влияния.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершении работы подведем итоги и сделаем выводы:

Обобщив мнения ученых можно сказать о том, что под менеджментом принято понимать совокупность мер управленческого характера, которые направлены на руководство компанией в рамках рынка

По мнению отечественных ученых, которые занимаются рассмотрением специфических черт и особенностей менеджмента, выделяют три ключевых подхода к управлению;

- менеджмент, как система.
- менеджмент, как ситуационный процесс.
- менеджмент как процесс, взаимосвязанный и структурированный.

Исторически сложилось так, что менеджмент рассматривался различными учеными с различных точек зрения, которые в дальнейшем были структурированы и систематизированы в «школы менеджмента»

В зависимости от направленности развития менеджмента принято выделить различные школы управления:

- 1.Школу научного управления.
- 2.Школу человеческих отношений.
- 3.Поведенческую школу.
- 4.Школа административного управления

Несмотря на столь значительное деление менеджмента исходя из различных воззрений стоит обобщить мнения ученых и дать собственное определение «менеджмента».

Под менеджментом принято понимать совокупность методов и инструментов управления, которые применяются при руководстве современной организацией.

В каждой компании в зависимости от сферы деятельности применяется определенный набор методик и инструментов, который руководство активно

внедряет с целью увеличения производительности труда и роста прибыльности компании.

На сегодняшний день «Адмирал» в г. Дивногорск осуществляет свою деятельность в рамках российского законодательства. Основными сферами деятельности компании являются:

- предоставление сервисных услуг гостям;
- охрана и здоровье гостей;
- активное использование всех мощностей и материально-технической базы парк-отеля

Развитие и эффективное функционирование организации осложнено в связи с рядом проблем. Из наиболее острых проблем следует отметить такие как:

- 1.мировую финансовую нестабильность экономики;
- 2.уход квалифицированных специалистов;
- 3.неудовлетворительный морально-психологический климат;
- 4.низкий уровень мотивации работников, и как следствие, недостаточная инициативность работников, конфликтность администрации и персонала и т.д.

В качестве механизма по решению существующих проблем в организации можно предложить следующее:

- 1.Стабилизация системы премирования и стимулирования работников
- 2.Улучшение условий труда и т.д.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сказать о том, что для того, чтобы сделать деятельность организации «Адмирал» в г. Дивногорск более эффективной, необходимо стимулировать сотрудников и развивать систему оплаты труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов А.П., Власова Л. Организация труда // Управление предприятием. – 2018. – № 10. - С.98-106.

2.Авдеев А.О. Внешняя и внутренняя среда организации, как фактор развития современных организаций // В сборнике: Молодые экономисты - будущему России Сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых.- 2018. - С. 19-24.

3.Агибалова Е.А. Особенности внешней среды современных организаций // В сборнике: Молодые экономисты - будущему России Сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых.- 2018. - С. 13-15.

4.Балдин К.В. Управление рисками [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000) / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА - 2017. — 511 с.

5.Барулина Е.В. Управление стоимостью компании [Электронный ресурс]: финансовый контроллинг, менеджмент, информационно-сервисное обеспечение. Монография / Е.В. Барулина, С.В. Барулин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс - 2016. — 255 с

6.Горбунова А.Ю. Менеджмент современных организаций // Известия Алтайского государственного университета. -2016. - № 2. - С. 24-29.

7.Жигун Л.А. Теория организации / Л.А. Жигун. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. - 116 с.

8.Кириллов А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. //

Москва - 2015.- 7.- 190с.

9. Кузнецов Ю.В. Теория организации: Учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт. - 2018. - 365 с.

10.Лапыгин Ю.Н., Смирнов А.А Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М. - 2018. - 229 с.

11. Парахина В.Н. Теория организации: Учебное пособие / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко. - М.: КноРус. - 2018. - 296 с.

12.Федорова А.В. Власть и внешняя среда современных организаций // Власть. -2018. - № 4.- С. 123-127

13.Фомичева Т.В. Подготовка квалифицированных кадров в современной России: ценностный аспект. // Материалы Афанасьевских чтений. - 2016. - № 1 - С. 243-249

14.Шелудько Е.Б. Технологии тайм-менеджмента как элемент системы управления организацией // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2016. - № 4 - С. 217-219.

15.Шилков В.И. Стратегический менеджмент: учебник / В.И. Шилков. - М.: Форум - 2018. - 304 с.