

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/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/302379>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Управление персоналом

1. Принципы управления персоналом 2
 2. Качество трудовой жизни; факторы его формирующие 7
- Список литературы 12

Введение

Эффективное управление организацией или предприятием невозможно без создания внутри него такой атмосферы, когда весь персонал заинтересован в достижении общей цели, каждый ощущает свою личную причастность к победам и поражениям коллектива. Сегодня успех или неудача в бизнесе во многом зависят от творческой активности работников организации, их готовности взять на себя ответственность за принимаемые решения. Необходимо понимание того, что общий высокий уровень управления может сложиться только в том случае, если каждый будет работать, максимально реализуя свой потенциал. Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом. Таким образом, человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой - как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным и общественным органам.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация - высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

1. Принципы управления персоналом

Принципы (от лат. – начало, основа, - объективное условие, которое нельзя нарушать в практической деятельности с целью избегания возникновения нежелательных для субъекта управления последствий и результатов) управления персоналом включают в себя руководящие правила, которые непосредственно определяют основные требования, предъявляемые к структуре, системе и организации управления персоналом, и разделяются на общие и частные.

Общие принципы управления персоналом

Общие принципы управления состоят в том, что они учитываются во всех организациях и сферах управления, и обладают универсальным характером.

К общим принципам управления персоналом относят:

Принцип целенаправленности заключается в четком ранжировании и постановки целей перед каждой организацией и его отдельными структурными подразделениями. Вместе с этим, определяется главная цель, обусловленная миссией организации (миссия фирмы - главная причина и основная цель ее существования), и цели-средства, которые необходимы для ее реализации. Цели организации должны являться «нагруженными», но достижимыми реально. Формулироваться они должны определенно, что мобилизует усилия персонала и придает деятельности здравый смысл [2].

Принцип целенаправленности предполагает не только постановление целей, но и соотнесение целей с ресурсами. При этом важно не только обеспечить взаимосвязь целей и основных ресурсов, необходимых для их достижения, но и уделить внимание в большей мере слабому звену, которое способно помешать достижению поставленных ранее целей.

Принцип разделения труда, относительно управления персоналом, предполагает разделение управленческих уровней, а также специализацию совокупности работников на осуществление надлежащих функций. Так, в качестве примера, на предприятиях промышленности представляется возможным выделить

следующий ряд уровней управления: уровень директора, уровень начальника цеха, уровень мастера, начальника участка. На каждом из вышеприведенных уровней решаются свои задачи и цели, что позволяет сделать управленческий труд наиболее эффективным. К примеру, мастер освобождается от задач, решаемых директором организации, а директор освобождается от решения любых задач на уровне мастера [1].

Принцип ответственности предполагает наказание сотрудников за невыполнение функций или задач, возложенных на них. Уровень ответственности при этом должен соответствовать уровню имеющихся полномочий, а меры наказания должны пропорционально увеличению полномочий возрастать. К большому сожалению, этот принцип далеко не всегда реализуется на практике управления (особенно это свойственно высшим иерархическим уровням). Все это может приводить к некомпетентному управлению, необдуманным решениям и злоупотреблению властью, а все это в конечном счете зачастую становится причиной неудач организаций.

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2018. - 224 с.
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом на предприятии. Учебник / М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмина, О.А. Бабордина. - М.: Экзамен, 2019. - 320 с.
3. Дейнега А.Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений // Технологии качества жизни. - 2008. - №2. - С.19-24.
4. Кононов С.П. Модель качества трудовой жизни - прогрессивный метод управления персоналом // Бизнес консалтинг - 2007. - №5. - С.32-37
5. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. - 2018. - №8. - С. 12-14.
6. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. - 2017. - № 2. - С. 77-86.

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/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/302379>