

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/79516>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Управление

Введение 3

1 Сущность и задачи управления 4

1.1 Определение и функции управления 4

1.2 Задачи управления трудовыми ресурсами 5

2 Механизм управления трудовыми ресурсами: подходы 6

3 Принципы управления 10

4 Управление в сфере внутренних дел 11

Заключение 15

Список используемой литературы 17

Приложение 18

Введение

Управлять людьми – это наиболее трудное и древнее искусство, которое изучается различными науками. Усложнение процессов власти, управления происходит всегда. В настоящее время руководители предприятий все больше сталкиваются с проблемой, когда все стороны деятельности их организации тесно взаимосвязаны и зависят друг от друга. Внешние, внутренние отношения организации усложняются, расширяются.

Теория управления, как и любая другая наука, регистрирует и систематизирует явления, раскрывает закономерности и определяет причинные связи между ними, на основе этого разрабатывает выводы для практического применения, дает рекомендации.

Но, как нам кажется, любое управление – это не только наука, но и искусство. Почему? На наш взгляд, при любом решении руководитель опирается не только на рекомендации и выводы теории, но и на собственную интуицию. И, как правило, решения, которые принимает руководитель, проводится в условиях ограниченных ресурсов времени.

Как правило, методы управления по отклонениям широко применяются при бюджетировании. Если мы говорим про планирование, то здесь проводят проверку, соответствуют ли вносимые данные нормативам и целевым показателям. Контроль фактических данных происходит при бюджетировании. Уже причины отклонений выявляются на этапе анализа.

Целью данной работы является рассмотрение процесса и механизма управления.

Задачи:

- 1) Рассмотрение сущности управления трудовыми ресурсами;
- 2) Описание задач управления трудовыми ресурсами;
- 3) Характеристика подходов к управлению человеческими ресурсами.

1 Сущность и задачи управления

1.1 Определение и функции управления

Сущность любого явления выражается в функциональных особенностях. Например, теория Анри Файоля говорит, что существует пять функций управления.

Анри Файоля (американцы называют его «отцом менеджмента») также считают представителем «первого поколения» классической школы управления. Его пять основных функций управления до сих пор используются в теории управления (см. Рисунок 1).

Рисунок 1 - Функции процесс управления по А. Файолю [2]

Файоль сформулировал 14 положения-принципа в управлении. Мы рассмотрели их и представили в Приложении. Интересно, что эта система допускает возможность введения и новых положений.

Группировки принципов по разным признакам приводится в таблице 1.

Структурные принципы создают систему, в которой задачи, права и ответственность руководителя и

работника взаимосвязаны. Организаторские функции подразумевают расчленение задач на более мелкие, их перегруппировку; передача и назначение определенного руководителя на определенный участок, передача ему ответственности.

В итоге работ Файоля и его последователей (Л. Урвик, Л. Гьюлик, Д. Муни, Алфред П. Слоун, Г. Черч) была сформирована административная модель организации, которая базировалась на четырех принципах:

- 1) четкое разделение труда по функциям;
- 2) четкая передача распоряжений и приказов по иерархии – сверху вниз;
- 3) единоначалие;
- 4) контроль осуществляется в отношении ограниченного числа подчиненных [3].

Таблица 1- Группировка принципов Файоля

Структурные принципы Принципы процесса Принципы конечного результата

Разделение труда Справедливость Порядок

Единство цели и руководства Дисциплина Стабильность

Соотношение централизации и децентрализации Вознаграждение персонала

Инициатива

Власть и ответственность Корпоративный дух

Цепь Единство команд

Подчинение главному интересу

1.2 Задачи управления трудовыми ресурсами

На рисунке 2 мы изобразили задачи управления трудовыми ресурсами.

Рисунок 2– Задачи управления трудовыми ресурсами [4]

2 Механизм управления трудовыми ресурсами: подходы

Если, например, рассматривать механизм управления человеческими ресурсами на микроуровне, то ресурсы представляют собой то, при помощи чего можно эффективно и качественно достигать целей.

Человеческие ресурсы здесь можно рассматривать как источник неиспользованных целей.

На рисунке 3 мы показали подходы к управлению человеческими ресурсами

- 1) Бочаров В.П. Теория и практика государственного предпринимательства / В.П. Бочаров, И.Е. Рисин, Ю.И. Трещевский. -Воронеж : Воронеж, гос. ун-т, 2013. 98 с.
- 2) Виханский О. Стратегическое управление.- М., 2015.
- 3) Глухов В. В. Менеджмент/В. В. Глухов. — СПб. : Питер, 2016. — 600 с.
- 4) Дафт Р. Л. Менеджмент: пер. с англ. / Р. Л. Дафт ; ред. С. К. Мордовин. — СПб. : Питер, 2010. — 799 с.
- 5) Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. СПб.: Питер, 2016, 560 с
- 6) Друкер П. Практика менеджмента. М.: Вильямс, 2016. 398 с
- 7) Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2016. 272 с.
- 8) Казначевская Г. Б.. Менеджмент: учебник/Г. Б. Казначевская. — Ростов н/Д : Феникс, 2018. — 347 с.
- 9) Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами. - Москва: ИНФРА-М, 2018 - 283 с.
- 10) Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2016,704 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://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/79516>