

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/esse/181501>

Тип работы: Эссе

Предмет: Менеджмент (другое)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 2

Основная часть 3

Заключение 5

Список используемой литературы 6

Введение

На сегодняшний момент формирование управленческой культуры, культуры мотивации сотрудников в компании, знаний в управлении в условиях постоянных трансформаций общества подвержено качественным изменениям. На сегодня теория управления имеет основу в социальных ресурсах . На сегодня управленческая практика создает не только конкретные социальные приоритеты, но она формирует социальные технологии. Социальная управленческая сфера переходит в область независимости, многоуровневости и массовости с точки зрения объекта и субъекта влияния .

Способ эффективного управления персоналом – понимание его мотивации и типов работников в компании. Только понимая, какую потребность нужно удовлетворить сотруднику, какие мотивы находятся в основе его действий, можно сформировать эффективную структуру форм и методов стимулирования сотрудника.

Основная часть

С точки зрения того, на что ориентирован человек в решении вопроса или проблемы, следует выделять «процессников» и «результатников». Первые нацелены на процесс в работе. К примеру, когда нужно сделать качественный продукт, проработать его до мельчайших деталей, нужны «процессники». Это бухгалтера, рядовые сотрудники, которые выполняют рутинную работу и это им нравится. Процесс должен таким работникам приносить удовольствие, а жесткие рамки таких людей тяготят. Сложно устанавливать таким сотрудниками границы выполнения работы, но это необходимо делать. Следует подготовиться к тому, что работа будет не выполнена в срок, но качество работы также следует перепроверять, потому как если человеку не нравится работа, он может делать не качественно. Таких сотрудников хорошо мотивировать уровнем зарплаты, или грамотами за «лучшего работника месяца», или обучением за счет компании.

Заключение

Итак, можно выделить несколько критериев типов сотрудников в организации. Например, по типу выполняемых действий есть «процессники» - те, кто нацелен на процесс, нежели чем на результат в своей работе. И есть те, кто больше заинтересован результатом в работе своей и работе других. Это в компании – руководители, финансовые директора. Если они не будут такими, компании сложно будет достигать определенных результатов, занимать лидирующие позиции в своей нише, конкурировать на рынке с другими компаниями.

Список используемой литературы

- 1) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2018. — 317 с.
- 2) Жигач, А. Какие ошибки допускают руководители из поколения Y. Портал «Деловой Петербург», 04.07.2016. URL: https://www.dp.ru/a/2016/07/03/Molodie_lvi (дата обращения: 09.05.2021).
- 3) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2019. — 278 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/esse/181501>