

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/238069>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Психология (другое)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Техничко-экономическая характеристика ООО «СНЕК-Хаус».....	5
2. Социально-психологические аспекты профессиональных отношений между руководителем и подчиненным ООО «СНЕК-Хаус».....	17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	31
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	33

ВВЕДЕНИЕ

В процессе деятельности компании возникает потребность во взаимодействии подчиненных и начальства. Люди не могут успешно выполнять свои задачи, если они не наладят правильное взаимодействие между отдельными людьми и группами, от которых зависит их деятельность. Управление коллективом – дело творческое и зависит от ответственного за это дело человека, его темперамента, мировоззрения, компетентности, склада ума, коммуникативных навыков и т. д. Каждый руководитель вырабатывает свой, уникальный для него стиль лидерства, который зависит от личностных особенностей. Стиль руководства во многом зависит от уровня культуры и ценностной ориентации. Повышение роли персонала в деятельности компании определяет правомерность рассмотрения вопросов взаимодействия подчиненных и руководителя.

Деловое общение - вид общения, цель которого лежит вне коммуникативного процесса и которое подчинено решению конкретной задачи (производственной, научной, коммерческой и т.п.) исходя из общности интересов и целей коммуникантов.

Руководитель – это официальный статус (должность) лица, которое обязано оказывать влияние на других подчиненных для выполнения порученной организацией работы.

Подчиненный - исполнитель, человек, подчиненный какому-либо начальнику, руководителю.

Руководителю и подчиненному часто необходимо взаимодействовать с людьми вне организации и с субъектами вне их подчинения. Люди не могут выполнять свои задачи, если они не добиваются хорошего взаимодействия индивидов и групп, от которых зависит их деятельность.

От качества их взаимоотношений напрямую зависит эффективность и удовлетворенность работой руководителя и подчиненного. Отношения означают процесс общения, общения, обмена информацией. Деловое общение – это формальные отношения в рамках профессиональной деятельности. Включение психологического элемента в общение руководителя - сотрудника с учетом не только хладнокровной логики, но и эмоциональной составляющей значительно повышает эффективность работы, устраняет помехи взаимопониманию, стимулирует работу подчиненных и даже дает возможность влиять на лидера. Цель работы - изучить и проанализировать вопросы взаимодействия руководителя и подчиненных.

Задачи работы:

- дать технико-экономическую характеристику ООО «СНЕК-Хаус»;
- рассмотреть социально-психологические аспекты профессиональных отношений между руководителем и подчиненным ООО «СНЕК-Хаус».

Объект исследования - ООО «СНЕК-Хаус».

Предмет исследования - взаимоотношения руководителей и подчиненных.

В процессе работы использовались следующие источники:

- периодические издания;
- интернет-источники - фирменные сайты компании; аналитические статьи на сайтах кадровых агентств информируют об опыте взаимодействия менеджеров и подчиненных - из этих источников получена информация о методах мотивирования в современных компаниях;

- учебники, монографии - дают представление об обязанностях и функциях руководителей и подчиненных в современных компаниях;
- документация ООО «СНЕК-Хаус» - штатное расписание, приказы, распоряжения, учредительные документы - наличие документов дало возможность произвести анализ взаимоотношений руководителей и персонала.

1. Технико-экономическая характеристика ООО «СНЕК-Хаус»

ООО «СНЭК-Хаус» — российская кадровая компания. ООО «СНЭК-Хаус» работает на рынке подбора и поиска руководителей с 2013 года и за это время заработало заслуженную репутацию лидера отрасли.

ООО «СНЭК-Хаус» обеспечивает простые и эффективные решения кадровых вопросов с использованием самых передовых технологий и методов, стремится ориентироваться на потребности клиента и гарантировать ему максимальный комфорт, высокую скорость выполнения, качество предоставляемых услуг и строгое соблюдение деловой этики.

Стремясь максимально удовлетворить потребности клиентов, компания всегда расширяет спектр услуг.

1. Поиск персонала и его подбор является корневой услугой, первым продуктом компании. Услуги по рекрутингу кадрового холдинга оказываются клиентам по всей территории, по всей отрасли и по всему уровню позиций, а также на всех уровнях.

2. Вывод персонала из штата компании. Эта услуга по вывозу персонала из штата компании позволяет управлять увеличением или сокращением фактического числа сотрудников компании, не изменяя численность персонала в штате.

3. Массовый выбор. В рамках этой услуги предлагается набор решений для поиска и подбора большого числа сотрудников. Возникает потребность в данной услуге при комплексном выборе специалистов различного уровня при открытии новых предприятий, аэропортов, магазинов и центров телефонного обслуживания, сервисных центров и при выборе большого числа однородных сотрудников, при периодической плановой подборе сотрудников.

4. Ресурсная поддержка процессов производства. ООО «СНЕК-Хаус» предлагает комплексное решение для обеспечения персонала производственного предприятия. ООО «СНЕК-Хаус» предоставляет необходимых сотрудников для краткосрочных и длительных проектов на отдельные производственные линии и или участки производственных работ:

- операторы производственной линии, сборщики, грузчики, транспортировщики грузов, сотрудники складов или столовых, водители, уборщики и другие вспомогательные сотрудники.

5. Оказание персонала для краткосрочных проектов. Если в летние отпуска компания ощущает нехватку сотрудников на важных рабочих местах, то ООО «СНЕК-Хаус» предоставит временных сотрудников для административного обслуживания, подготовки финансовых документов, складской работы, продажи и продвижения.

6. Оказание персонала для долгосрочных проектов. ООО «СНЕК-Хаус» предлагает клиентам сотрудников, имеющих соответствующий профиль и квалификацию, на определенное время для того, чтобы выполнить бизнес-задания компании. Этот сервис позволяет организациям использовать труд сотрудников на долгосрочные проекты, не зачисляя их в штаты.

7. Аналитическая работа по рынку труда, заработной платы. Исследование трудового рынка, заработной платы, компенсаций, льгот дает возможность:

- создать экономически целесообразной, адекватной бизнес-задачам и привлекательной для сотрудников систему трудовой оплаты;
- ознакомиться с последними тенденциями в оплате труда;
- оценивать регионы в плане перспективности, наличие и состав трудового ресурса при планировании развития регионов;
- привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов.

8. Расчет зарплаты. Услуги расчета зарплаты позволяют компании передавать непрофильные функции профессионалам, выполняющим:

- расчет зарплаты в соответствии с любыми видами начислений и освобождений в оплатной системе;
- правильно определять порядок оплаты, компенсации, льготы, предусмотренные локальными политиками, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

- рассчитывает все налоги, взносы, установленные Законом, и обеспечит их своевременное уплату и по результатам каждого периода отчетности месяца, квартала, года самостоятельно подготовит и сдает за вас все обязательные отчеты по ФОТУ.

9. Оценка кадрового ресурса является незаменимым инструментом управления кадровыми ресурсами компании, позволяющим решать следующую задачу:

- Оценка соответствия кандидату требованиям на вакансию;
- Оценка готовности работника к развитию, продвижению к новому месту;
- Оценка профессиональных характеристик работника;
- Выявление сильных, слабых сторон работника и кандидата;
- Оценка мотивации работника;
- Оценка совместимости работников;
- Определение потребности сотрудников в тренинге и обучении;
- Разработка рекомендаций по эффективному менеджменту персонала и подготовке сотрудников;
- Анализ интеллектуального потенциала сотрудников, кандидатов;
- Анализ лидерского потенциала;
- Анализ корпоративной культуры компании.

10. Консультирование и продвижение на рынке труда сокращенного персонала, оказание помощи в трудоустройстве сотрудника, ушедшего из компании.

Для грамотного описания стратегии развития организации необходимо понимать слабые и сильные стороны компании, внешнего окружения.

Для окончания анализа внешнего окружения ООО «СНЕК-Хаус» мы проведем анализ SWOT, который представляет собой анализ внутреннего окружения компании ее силы, слабости и внешней возможности и угрозы. Анализ мы будем проводить в трех этапах. На первой стадии исследования компании мы выясним и сформируем список слабых, сильных сторон

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агарков Ю., Яковлева С. Методы повышения ответственности персонала // На стол руководителю. 2017. №1. С.23-27.
2. Базаров Т.Ю. Зачем компании сплоченная команда руководителей //Справочник по управлению персоналом. 2017. № 6. С. 56 - 58.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник. М.: Банки и биржи, 2018. - 197с.
4. Баранова Г.И. Модели управления персоналом: Учебное пособие. Иркутск: ИГЭА, 2017. 293с.
5. Быкова А.А. Организационная структура управления / А.А. Быкова. М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2020.
6. Иванова И.А. Менеджмент: Учебное пособие. М., 2018. - 95с.
7. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. М.: ИНФРА-М, 2019. - 208с.
8. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления. Настольная книга менеджера по персоналу. М.: ИНФРА-М, 20018.- 220с.
9. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Экономист, 2017. - 527с
10. Гайворонюк В.А. Система факторов мотивации трудовой активности персонала организации // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 10. С.34-42.
11. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб.пособие / Т.П.Галкина. М.: Финансы и статистика, 2021. 224с.
12. Деловая культурология // Справ. по управлению персоналом. 2019. №10. С.10-15
13. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2018. 213с
14. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: ИНФРА-М, 2017. 302с.
15. Мазур И.И. Реструктуризация предприятий и компаний: справ. пособие для специалистов и предпринимателей / И.И.Мазур, В.Д.Шапило. М.: Дело. 2020.
16. Масленникова Н.Л. Организационная структура управления / Н.Л.Масленникова // М.: Дело. 2018.
17. Менеджмент организации: Учебное пособие / З.Л.Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин и др. М.: ИНФРА, 2017. 432с
18. Миронов Е. Кто он - идеальный подчиненный? // Управление персоналом. 2019. №12. С.21-27
19. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2019. 524 с.
20. Организационная культура: учебник / под ред. Н.И.Шаталовой. М.: Экзамен, 2018. 652с

21. Основы менеджмента: Учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2018. 250 с.
22. Панфилова А. П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений. Спб.: Питер, 2019. 275с
23. Семенова О. Культурная эволюция / О.Семенова. // Справ. по управлению персоналом. 2019. №10. С.8-10
24. Удальцова М.В. Социология управления: учеб.пособие / М.В. Удальцова. М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2018. 144с.
25. Евтихов О.В. Самооценка стиля руководства. [Электронный ресурс] // <http://www.elitarium.ru>
26. Организационная структура управления - Business Studio. [Электронный ресурс]
//<http://www.businessstudio.ru>
27. Сафронов Н.А. Организационная структура управления предприятием. [Электронный ресурс] // <http://exsolver.narod.ru>
28. Основы менеджмента - Организационная культура. [Электронный ресурс] //<http://infomanagement.ru>

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/238069>