

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/kontrolnaya-rabota/9841>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Организационное поведение

-

1) Дайте оценку системы организационного поведения Вашей организации

Эффективный отбор кадров представляет собой одну из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов. Это осознают практически все, кто имеет дело с отбором персонала, но, как это не парадоксально, каждый вкладывает свое понимание в суть точности и адекватности отбора.

Для одних это скорость поиска нужного кандидата, с большой степенью вероятности отвечающего запрашиваемым качествам. Идет борьба за заказ на кандидата и важно как быстро мы готовы отреагировать, есть ли у нас список из достойных кандидатур (база данных). В такой ситуации отдел кадров старается заранее подготовиться к самым различным запросам, набрать превышающее спрос количество желающих изменить условия работы, но и располагающих привлекательными достоинствами. Основным инструментом работы с такими кандидатами становится их резюме, центр аналитической работы перемещается к консультанту, способному оценить привлекательность той или иной кандидатуры. В основном такой работой занимаются рекрутинговые или кадровые агентства по подбору персонала. Судьба кандидата зависит от интуиции консультанта, от его умения задавать «нужные» вопросы, от умения извлекать из этих вопросов стратегическую информацию о способностях кандидата выполнять заданную работу.

Путь к объективной оценке помимо всех принятых видов собеседования, традиционных анкет и тестов, возможна, если использовать для диагностики в отборе персонала элементы моделирования, приближающего к объективной характеристике кандидата. Можно упомянуть в этой связи различные групповые упражнения и из традиционных социально-психологических тренингов, и из гештальт психологии в которых шаг за шагом раскрывается личность человека.

Перспективным является использование вариантов сложных «организационных тестов», моделирующих те или иные паттерны поведения кандидата, позволяющих оценить организационные способности, умение планировать, измеряющих иерархию потребностей.

На сегодняшний день, в сфере бизнеса, диагностика персонала способна решать следующие основные задачи:

1. Прогнозирование поведения персонала. «Что ожидать от данного работника?» Выявив основные закономерности поведения данного человека, руководитель вместе со специалистом-психологом могут предположить, насколько оптимально он сможет трудиться на данном рабочем месте, как он поведет себя в той или иной рабочей ситуации, где его функциональные особенности будут применимы максимально, его возможный профессиональный рост в рамках данной организации, как его поведение может влиять на коллектив в целом.
2. Общая картина личностно-деловых качеств персонала. «Что из себя представляет данный работник?» Руководителю здесь наиболее интересно посмотреть сильные и слабые стороны работника, на какие внутренние ресурсы личности работника можно опереться, выстраивая его и свою работу.
3. Ресурсы и перспективы. Здесь диагностика отвечает на вопрос «Что развивать?». На основе данных диагностики специалисты показывают насколько работник мотивирован в своей работе, насколько он склонен к обучению. Какие функции развиты оптимально, а где еще он некомпетентен и требуется дополнительное образование, развитие навыков. Здесь диагностика может помочь, если вы с работником связываете долгосрочные перспективы, но не уверены как оптимально построить процесс обучения, на что следует обратить особое внимание в работе с ним, существуют ли риски в мотивации к работе, какие методы обучения подойдут наилучшим образом.
4. Поиск оптимального функционирования работающих. «Где данный работник сможет работать лучше?». Здесь специалисты определяют в каких сферах деятельности происходит совпадение внутреннеличных особенностей работника и требуемых профессией от него деловыми качествами.

2) Система мотивации труда в Вашей организации

На предприятии могут использоваться следующие виды мотивации труда работников:

- а) Применение повременно-подрядной системы оплаты труда рабочих. Такая система преследует цель – стимулировать бригады комплектовщиков заказов склада за достижение конечных результатов труда. Подрядный характер системы заключается в том, что фонд оплаты труда формируется и выплачивается бригаде только в зависимости от объемов выполненных работ (номенклатурного плана, ритмичности), и не зависит от отработанного времени и фактической численности бригады.
- б) Применение повременно-премиальной системы оплаты труда рабочих. Эта система распространяется на отдельные категории рабочих, которым по условиям производства невозможно установить конкретные хозяйственные задания и учесть итоги их выполнения.
- в) Надбавки за профессиональное мастерство разработаны и введены в целях стимулирования рабочих в постоянном совершенствовании трудовых навыков, повышении профессионального мастерства и усилении их материальной заинтересованности и ответственности за достижение высокой производительности труда при высоком уровне качества выпускаемой продукции.
- г) Премии за основные результаты хозяйственной деятельности выплачиваются руководителям, специалистам и служащим с учетом их трудового вклада в выполнение плана, работ, услуг.
- д) Доплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни введены в соответствии с Законом РФ и составляют за первые два часа – полуторный размер, за последующие часы – двойной размер. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.
- е) Применение в бригадах коэффициентов трудового участия (КТУ) является дополнительным стимулированием труда работников. Она создана в целях объективной оценки индивидуального вклада каждого работника в общие результаты работы бригады.

3) Характеристика особенностей руководителей в Вашей организации

Руководство — это умственная и физическая деятельность, целью которой является выполнение подчиненными предписанных им действий и решение определенных задач.

Руководитель — это должность, которая позволяет человеку иметь определенные полномочия, использовать данную ему власть. Чтобы эффективно управлять организацией, руководитель должен обладать лидерским влиянием, определяемым личными качествами. Однако руководитель не становится лидером только благодаря этим качествам.

Современный руководитель (менеджер) является одновременно:

- 1) управляющим, наделенным властью;
- 2) лидером, способным вести за собой подчиненных (используя свой авторитет, положительные эмоции, высокий профессионализм);
- 3) дипломатом, устанавливающим контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающим внутренние и внешние конфликты;
- 4) воспитателем, обладающим высокими нравственными качествами, способным создать коллектив и направляющим его развитие в нужное русло;
- 5) инноватором, понимающим роль науки в современном мире бизнеса, умеющим оценить и незамедлительно внедрить в производство «ноу-хау», изобретения, рациональные предложения;
- 6) просто человеком, обладающим глубокими знаниями, неординарными способностями, высоким уровнем культуры, честностью, решительностью характера, сильной волей, но в то же время, рассудительностью, способностью быть образцом во всех отношениях.

Деятельность руководителя характеризуется некоторыми психологическими особенностями. Первой из них является то, что руководитель в соответствии со своими функциями должен выполнять работу, разнообразную по содержанию профессиональной активности, в то время как возможности овладения различными видами деятельности у одного человека ограничены и осложнены противоречиями.

В соответствии с функциями управления руководитель одновременно должен являться: а) организатором, умеющим работать с людьми (при этом он должен заслужить их уважение); б) генератором идей, направленных на развитие организации во всех отношениях (как правило, слабое место руководителя — болезненное отношение к критике); в) энтузиастом, полным энергии и воодушевляющим коллектив (однако часто руководители бывают властолюбивы, поэтому их раздражают те, кто не идет за ними; г) контролером, аналитиком, способным оценить сделанное, гарантом качества, исполнительным и надежным (но часто груз проблем, информационные перегрузки делают его угрюмым, стремящимся к минимуму

контактов с людьми); д) бизнесменом, интересующимся внешней стороной дела, представляющим организацию, связанным с общественностью (это вызывает необходимость овладения дополнительными знаниями в области экономики, предпринимательства, маркетинга, создания собственного имиджа, презентабельности); е) исполнителем, хорошим администратором, способным воплотить идею в жизнь (но часто мелочи, рутина «топят» руководителя, отвлекая от главных задач); ж) обладателем огромной трудоспособности (иногда требуется напряженно работать по 12—16 ч в сутки). Достаточно трудной задачей является постоянное поддержание своей «формы» (физической, интеллектуальной, внешней и т. п.) в хорошем состоянии.

-

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/kontrolnaya-rabota/9841>