

Оценка персонала. Специфика организации и поведения

Рантозов Игорь, Осипова Елена



Оценка персонала

- – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Три важные момента:

- Оцениваем эффективность деятельности сотрудника, а не самого сотрудника.
- Деятельность сотрудника важна не сама по себе, а в целях реализации задач организации.
- В результате оценки происходит накопление информации, которая нужна для управления людьми.



Специфика организационного поведения

- — организационное поведение отражает способы реагирования субъектов и самой организации как субъекта деятельности во внешней среде на происходящие внутренние и внешние изменения. Испытывая постоянное воздействие внешней и внутренней среды, организации стремятся совершенствовать механизмы, обеспечивающие её устойчивое равновесие и развитие
- Специфику организационного поведения как объекта регулирования можно сравнить с такими близкими по значению сферами, как организационная культура и корпоративная культура.

Организационная культура

- Организационную культуру чаще всего рассматривают как «специфический вид норм, ценностей, убеждений и манер поведения, характеризующих способ сотрудничества групп и индивидуумов в рамках организаций», как систему «разделяемых в организации убеждений и норм, как продукт отбора, управленческих функций, поведения, структуры и процессов организации». Свойства организационной культуры:
 - поддаётся управлению и манипулированию,
 - может проектироваться и формироваться руководством в процессе управления.



Корпоративная культура

- Корпоративная культура понимается как «образец основных допущений поведения в группе», «как система наиболее существенных предположений, стандартов, принимаемых членами организации». Если организационная культура — это способ реально существующего сотрудничества, то корпоративная культура — это стандарты, ориентиры организационного изменения и развития.

Специфика организационного поведения

- Специфика организационного поведения в этом ряду сравнений может быть понятна при условии рассмотрения неразрывной связи внешней и внутренней среды организации, и способов реагирования организации на происходящие в ней и вовне изменения. Все эти понятия тесно взаимосвязаны, и только в единстве процессов, которые они отражают, исследуются специфические свойства каждого из них.

Понятие и виды организации

- Понятие организации имеет несколько значений. Все планируемые и осуществляемые действия индивида, их результаты, также выражают суть организации. Таким образом, организация — это:
 - социальный процесс;
 - специфический социальный объект;
 - функция управления.
- Таким образом, организация — скоординированное образование, состоящее по меньшей мере из двух человек, которые работают, взаимодействуют для достижения общей цели.
- В зависимости от способа социальной организованности выделяют формальные и неформальные организации.

Спасибо за внимание!!!