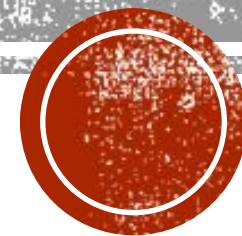


КУРСОВАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ:

**"ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ
ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ"
(НА ПРИМЕРЕ ДЕПАРТАМЕНТА ПО
ВОПРОСАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ
ГЛАВЫ И АППАРАТА ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА)**



Выполнила:

студентка группы УППЗ-2

Ооржак А. Э.

Научный руководитель:

Гретченко А.И.

■ Содержание

- Введение
- 1 ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ
 - 1.1 Теоретические разработки и принятия управленческих решений в организации
 - 1.2 Особенности управления и работы HR-менеджера в условиях неопределенности внутренней среды организации
 - 1.3 Мотивация и стимулирование персонала в современных условиях неопределенности
- 2. ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ (на примере Департамента по вопросам государственной службы и кадровой политики Администрации Главы и Аппарата Правительства Республики Тыва)
 - 2.1 Краткая характеристика организации
 - 2.2 Благоприятные условия труда, положительно влияющие на взаимоотношения внутри коллектива в условиях неопределенности внутренней среды организации
 - 2.3 Способы достижения и сохранения морально-психологического климата в коллективе в условиях неопределенности внутриорганизационной среды
- Заключение
- Список литературы



АКТУАЛЬНОСТЬ ВЫБРАННОЙ ТЕМЫ

- Когда внутренняя среда организации не проанализирована и не определена, многое зависит от того, какое решение примет HR-менеджер, так как принятие управленческих решений – это *основа эффективного функционирования и развития любой компании на современном рынке.*



- Объектом данной работы является процесс принятия менеджером управленческих решений в условиях неопределенности внутриорганизационной среды.
- Предметом работы является деятельность HR-менеджера в условиях неопределенности с целью сохранения морально-психологического климата в организации.



СУЩНОСТЬ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ HR-МЕНЕДЖЕРА НА ПРЕДПРИЯТИИ



- С помощью данной схемы руководителю будет легче разработать план действий в сложных ситуациях и принять ответственное управленческое решение



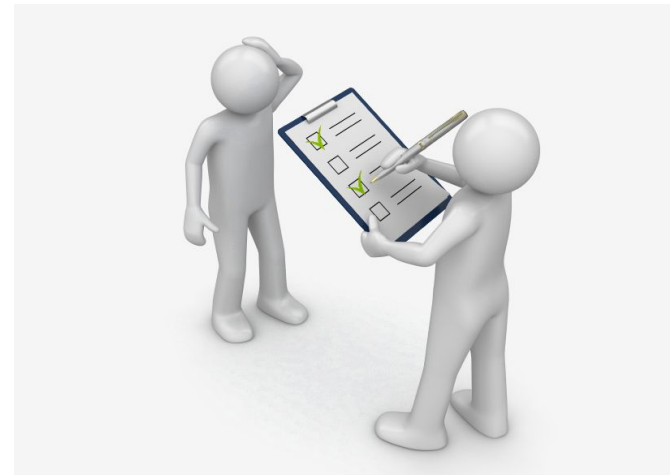
ПРИНЦИПЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

- -принцип системности;
- -принцип оптимальной информированности позволяет делать рациональные управленческие решения;
- -принцип учёта вероятных последствий;
- -принцип свободы выбора;
- -принцип ответственности;
- -принцип соразмерности прав и ответственности, который предполагает оптимальное распределение обязанностей и ответственности между руководителем и исполнителем разного уровня, а именно: уровень ответственности и степень компетентности лица, принимающего решение, должны соответствовать содержанию и уровню его функциональных обязанностей;
- -принцип своевременности, который ориентирует на выбор наилучшего момента для принятия решения;
- -принцип единства единоначалия и коллегиальности;
- -принцип соучастия, который означает активное и непосредственное участие в принятии решения тех, кого оно касается.



МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

- говоря о мотивах труда, речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), а говоря о стимулах, - об органах управления, обладающих набором благ, необходимых работнику и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности.



ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

- . Каждому работнику в течение рабочего времени выделяется возможность отдохнуть, в течение этого времени он может заниматься чем угодно, выделяется несколько видов времени отдыха:
 - • обед и другие перерывы в течение рабочего дня;
 - • отдых между сменами;
 - • выходной;
 - • праздничные дни, перечень которых установлен трудовым кодексом;
 - • отпуск.



УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ДОЛЖНО СПОСОБСТВОВАТЬ ДОСТИЖЕНИЮ СЛЕДУЮЩИХ ЦЕЛЕЙ:

- 1) повышение производительности труда, качества всей работы;
- 2) сохранение здоровья трудящихся, снижению общей и профессиональной заболеваемости, исключению производственного травматизма.



СПОСОБЫ ДОСТИЖЕНИЯ И СОХРАНЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ

- Первый метод - это метод согласия. Посредством согласия члены коллектива лучше узнают друг друга, привыкают сотрудничать, совместно разрешать возникающие проблемы, который предполагает проведение мероприятий
- Второй метод - это метод доброжелательности. Данный метод является, на мой взгляд, наиболее важным в сложившихся условиях.
- Третий метод - это метод сохранения репутации коллеги. Этот метод используется при любых формах межличностного общения. Это означает уважение к его достоинству.
- Четвертый метод - метод взаимного дополнения. Учет и умелое использование не только способностей, но и недостатков людей, которые тесно связаны друг с другом, помогают укрепить взаимное доверие.
- Пятый метод - это метод недопущения дискриминации людей. Этот метод требует исключения подчеркивания превосходства одного члена группы над другим, каких бы то ни было различий между ними.



ВЫВОД

- Секрет сохранения хорошего морально-психологического климата в том, что предприятие ставить цели на долговременный период 10 - 15 лет, которые направлены на внедрение новых технологий обучения, как сотрудников, так и обучение, и развитие руководителей, постоянное повышение качества работы. От этого, прежде всего, зависят стабильность организации, а также улучшение морально-психологического климата коллектива.



- -деятельность менеджера в данной организации и методы управления вносят свой вклад в реальный социальный порядок, полностью дополняют друг друга, обогащают и совершенствуют внутриорганизационные связи.

