Управление персоналом организации

Во главе предприятия стоит генеральный директор. Внутренняя среда в каждом отделе своя организации своя, и эти ситуационные факторы происходящие внутри организации находятся в поле зрения менеджеров. Главными переменными внутренней среды организации являются цели, структура, задачи, технология и люди.

В основу структуры управления положен принцип разделения труда. Данный принцип является условием создания и функционирования данного предприятия, поскольку благодаря разделению труда осуществляется процесс выделения и сосуществования различных видов трудовой деятельности этой организации. Здесь использование принципа разделения труда создает возможность для специализации трудовой деятельности, рационального использования ресурсов, повышения качества и эффективности работы. Задачи в организации решаются для достижения поставленных целей. Как и во всех других организациях на ЗАО «Липецкпиво» перед менеджером стоит трудная задача - работа с персоналом, людьми. Работа персонала в моей организации является сложным сочетанием разнообразных факторов, влияющих на результаты его деятельности, а следовательно деятельности всей организации. Взаимоотношения в коллективе доброжелательные, существует взаимопомощь и взаимопонимание, нет скандалов, ссор и разногласий.

Подбор нужной рабочей силы в ЗАО "Липецкпиво" строится на хорошо продуманной системе оценки деловых и личных качеств кандидата. Если на данном предприятии нуждаются в замене рабочей силы, то руководство прибегает к таким методам набора персонала как к внешним (агентства по трудоустройству; учебные заведение; объявления в газетах), так и ко внутренним (продвижение по службе собственных работников). При этом кадровые службы достаточно разумно сочетают внешние и внутренние источники найма. Также они уделяют внимание ознакомлению кандидатов с профилем предстоящей работы, системой оплаты труда, с социальными услугами предприятия. Кадровые службы учитывают всех кандидатов, и при помощи двух недельной стажировки отбираются максимально подходящие для данной организации работники. Так же, чтобы проверить итоги деятельности работников, их соответствие требованиям должности проводится аттестация, чтобы определить необходимость обучения, повышения квалификации.

Также в процессе управления руководителю необходимо общение, с помощью которого он влияет на сотрудников, с целью изменения их действий в определенном направлении. Для того, чтобы работники способствовали достижению целей, руководитель должен заботиться о правильно выбранном средстве коммуникации (вербальные и невербальные).

Для того чтобы процесс управления был нормально налажен, необходима рациональная организация труда аппарата управления, основывающаяся на общих принципах: необходим нормальный уровень оплаты и стимулирования труда; разделение труда; техническое обеспечение и механизация труда; нормирование труда. Эти принципы налажены в ЗАО "Липецкпиво".

Для осуществления своей деятельности ЗАО «Липецкпиво», использует различные экономические ресурсы, включающие основные производственные фонды и оборотные средства. Для производства своей продукции предприятие должно своевременно приобрести у своих поставщиков необходимые ресурсы в таком количестве, которое оно считает необходимым. В краткосрочном периоде планирования спроса на экономические ресурсы заключается в предложении, что предприятие приобретает какой-то определенный ресурс на конкурентном рынке и, в свою очередь, реализует произведенную продукцию на соответствующем рынке. Любое предприятие, планируя величину прибыли, должно взвешивать выгоды от приобретения каждой дополнительной единицы ресурсов, позволяющей ему производить и продавать больше продукции.

Организация коммерческой деятельности

Предприятие как хозяйственный субъект, занимающийся тем или иным видом деятельности, должно иметь определенную систему организации коллектива работников, свою структуру, технологию и порядок управления, которое имеется на данном предприятии.

ЗАО «Липецкпиво» производят продукцию, осуществляют работы и услуги, и иные виды коммерческой деятельности. Все это говорит о том, что предприятие является первичным, основным звеном общественного производства. Продавец находится в конкуренции не только со своими прямыми "коллегами", изготовителями идентичного товара, но и с производителями разнообразных его заменителей. Наряду с этим, предприятие должно поставлять товары лучшего качества по более низкой цене, или предоставлять услуги лучше, чем у конкурентов.

Коммерческая деятельность характеризуется определенным содержанием, направленностью, последовательностью процедур.

Для того чтобы достичь успешных результатов в коммерческой деятельности, необходимы знания, практика, а также обладание материальными средствами и психологическими качествами.

Изучая организацию коммерческой деятельности на предприятии, необходимо выделить первичный объект, которым является торговое предприятие. Торговое предприятие - это самостоятельный хозяйствующий субъект с правом юридического лица, созданный для закупки, хранения, реализации товаров.

Основная функция ЗАО «Липецкпиво» заключается в продаже товаров потребителям, которая сопровождается превращением товарной формы стоимости в денежную. Для реализации этой функции предприятие выполняет множество сопутствующих функций: Изучает спрос потребителей, организует доставку товаров из мест производства в места потребления и др.

Организация маркетинговой деятельности

Стратегическое планирование развития предприятий предусматривает обоснование необходимых капитальных вложений или инвестиций на осуществление предстоящих проектов. В годовых планах предприятия осуществляется непосредственная реализация этих проектов. В состав капитальных вложений входят денежные ресурсы или инвестиционные средства, связанные с приобретением, содержанием и расширением основных производственных фондов, нематериальных активов, оборотных средств и других видов собственности предприятий. Инвестиционные проекты могут быть использованы для оценки разнообразия последствий альтернативных средств ресурсов, а также условий внутренней или внешней среды. Они могут быть применены в долгосрочном планировании таких показателей деятельности предприятия, как доход на инвестиционный капитал, дивиденды на акцию, прибыль на единицу проданной продукции, общий доход на акцию, доля продаж на рынке и т.д. Планирование капвложений позволяет каждому предприятию выбирать такие варианты размещения дефицитных ресурсов, которые могут обеспечить получение наилучших из ряда возможных социально- экономических результатов. Для результативного изучения состояния компонент макроокружения в организации создается специальная система отслеживания внешней среды. Система анализа макроокружения дет необходимый эффект, если она поддерживается высшим руководством и обеспечивает его необходимой информацией, если она тесно связана с системой планирования в организации и, наконец, если работа аналитиков, работающих в этой системе, сочетается с работой специалистов по стратегическим вопросам, которые в состоянии проследить связь между данными о состоянии макроокружения и стратегическими задачами организации и оценить эту информацию с точки зрения угроз и дополнительных возможностей реализации стратегии организации. Изучение непосредственного окружения организации направлено на анализ состояния тех составляющих внешней среды, с которыми организация находится в непосредственном взаимодействии. При этом важно подчеркнуть, что организация может оказывать существенное влияние на характер и содержание этого взаимодействия и тем самым активно участвовать в формировании дополнительных возможностей и в предотвращении угроз ее дальнейшему существованию. Анализ покупателей как компоненты непосредственного окружения организации в первую очередь имеет своей задачей составле­ние профиля тех, кто покупает продукт, реализуемый организацией. Изучение покупателей позволяет организации лучше уяснить то, какой продукт в наибольшей мере будет приниматься покупателями, на какой объем продаж может рассчитывать организация, расширить круг потенциальных покупателей, что ожидает продукт в будущем и многое другое. Анализ поставщиков направлен на выявление тех аспектов в деятельности субъектов, снабжающих организацию различным сырьем, полуфабрикатами, энергетическими и информационными ресурсами, финансами и т.п., от которых зависит эффективность работы организации, себестоимость и качество производимого организацией продукта. Поставщики материалов и комплектующих изделий, если они обладают большой конкурентной силой, могут поставить организацию в очень высокую зависимость от себя. Поэтому при выборе поставщиков важно глубоко и всесторонне изучить их деятельность и их потенциал, с тем чтобы суметь построить такие отношения с ними, которые обеспечивали бы организации максимум силы во взаимодействии с поставщиками. Изучение конкурентов, т.е. тех, с кем организации приходится бороться за покупателя и за ресурсы, которые она стремится получить из внешней среды, чтобы обеспечить свое существование, занимает особое и очень важное место в стратегическом управлении. Такое изучение направлено на то, чтобы выявить слабые и сильные стороны конкурентов и на базе этого построить свою стратегию конкурентной борьбы. Конкурентная среда формируется не только внутриотраслевыми конкурентами, производящими аналогичную продукцию и реализующими ее на одном и том же рынке. Субъектами конкурентной среды являются и те фирмы, которые могут войти на рынок, а также те, которые производят замещающий продукт. Кроме них на конкурентную среду организации оказывают заметное влияние покупатели ее продукта и поставщики, которые, обладая силой к торгу, могут заметно ослабить позицию органи­зации. Анализ рынка рабочей силы направлен на то, чтобы выявить его потенциальные возможности в обеспечении организации кадрами, необходимыми для решения ею своих задач. Организация должна изучать рынок рабочей силы как с точки зрения наличия на этом рынке кадров необходимой специальности и квалификации, необходимого уровня образования, необходимого возраста, пола и т.п., так и с точки зрения стоимости рабочей силы. Важным направлением изучения рынка рабочей силы является анализ политики профсоюзов, оказывающих влияние на этот рынок, так как в ряде случаев они могут сильно ограничивать доступ к необходимой для организации рабочей силе. Во внешней среде постоянно протекают динамичные процессы изменений, постоянно что-то исчезает и что-то появляется. Одна часть из этих процессов открывает новые возможности для организации, создает для нее благоприятные условия. Другая часть, наоборот, создает дополнительные трудности и ограничения. Для того чтобы успешно выживать в долгосрочной перспективе, организация должна уметь предвидеть то, какие трудности могут возникнуть на ее пути в будущем, и то, какие новые возможности могут открыться для нее.

Оплата труда является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочей силы. Она обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации. Устанавливая должностные оклады для служащих и тарифные ставки для рабочих, руководство предприятия определяет нормативную стоимость рабочей силы с учётом средних затрат труда при его нормальной продолжительности. Дополнительная заработная плата позволяет учесть сложность и квалификацию труда, совмещение профессий, сверхнормативную работу, социальные гарантии предприятия в случае беременности или обучения сотрудников и др. Вознаграждение определяет индивидуальный вклад работников в конечные результаты производства в конкретные периоды времени. Премия напрямую связывает результаты труда каждого подразделения и работника с главным экономическим критерием предприятия - прибылью.

Для принятия эффективных управленческих решений в условиях динамичного развития рыночной экономики предприятию требуется целесообразная система информационного обеспечения, объективно отражающая сложившуюся экономическую ситуацию. Выбранная мной тема является наиболее актуальной на сегодняшний день, так как хорошее информационное обеспечение это не только залог успеха и конкурентоспособности фирмы, но и порой выступает как средство выживания в условиях жесткой конкуренции.

Информационное обеспечение управления - это связь информации с системами управления предприятием и управленческим процессом в целом. Оно может рассматриваться не только в целом, охватывая все функции управления, но и по отдельным функциональным управленческим работам, например прогнозированию и планированию, учету и анализу. Это дает возможность оттенить специфические моменты, присущие информационному обеспечению функционального управления, раскрыв в то же самое время его общие свойства, что позволяет направить исследования вглубь.

В современных условиях важной областью стало информационное обеспечение, которое состоит в сборе и переработке информации, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений. Передача информации о положении и деятельности фирмы на высший уровень управления и взаимный обмен информацией между всеми взаимосвязанными подразделениями фирмы осуществляются на базе современной электронно-вычислительной техники и других технических средств связи. Совершенствование форм и методов управления происходит на основе достижений научно-технического прогресса, дальнейшего развития информатики, занимающейся изучением законов, методов и способов накопления, обработки и передачи информации с помощью различных технических средств.

Различные информационно-технические новшества следует воспринимать как средство сокращения и удешевления аппарата управления. Так, например, появление телефона, радио, телевидения, персональных компьютеров, локальных компьютерных сетей и глобальной сети Интернет приводило в свою очередь к совершенствованию системы информационного обеспечения управления предприятием. В конечном итоге роль информации в организационном управлении фирмой постоянно возрастает, что связано с изменениями социально- экономического характера, появлением новейших достижений в области техники и технологий, результатами научных исследований. Научно- техническая революция выдвинула информацию в качестве важнейшего фактора производственного процесса. Информационный процесс необходим как непременное условие работы современной техники, как средство повышения качества рабочей силы, как предпосылка успешной организации самого процесса производства.

Вывод

Планирование личного труда является неотъемлемой чертой сознательной деятельности каждого человека. План личного труда должен составляться на неделю, на месяц. Он должен быть нацелен на решение главных задач, на отыскание способов рационализации труда.

Работы, подлежащие выполнению в течение дня, ранжируются по срочности и значимости. На первые часы работы надо предусматривать ознакомление с почтой, прием посетителей, так как в этот период происходит «врабатывание». Решение наиболее трудных вопросов надо проводить во время пика своей работоспособности, которая каждым человеком выявляется индивидуально.

При прохождении практики мы внесли огромный вклад в собственное саморазвитие. Изучили большое количество информации по данной проблеме. Теперь мы больше разбираемся в психологии управления и способна в различных ситуациях применять различные стили управления.