

# Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach

Jeśli potrzebują Państwo więcej informacji o tej pracy, to proszę pisać - [kontakt](#)

wstęp i spis treści poniżej

Wstęp:

Każda organizacja posiada wiele zasobów , spośród których za najważniejszy od wielu lat , jest uważany czynnik ludzki Ludzie dostarczają organizacji swoją pracę , uzdolnienia , twórczość i energię Bez zaangażowania czynnika ludzkiego żadne przedsiębiorstwo nie miałyby szans na sukces Każdy człowiek ceni określone wartości , ale od zawsze za jedną z najważniejszych uznawał też pracę Praca jest podstawa życia oraz Źródłem ludzkiego rozwoju Stanowi ona jeden z najważniejszych elementów składowych kondycji człowieka i jego godności , a także nadaje sens życiu

Celem mojej pracy jest ukazanie znaczenia czynnika ludzkiego dla organizacji , dla różnych aspektów jej funkcjonowania i jej rozwoju Współczesna organizacja powinna szybko reagować na zmiany i posiadać zdolności dostosowywania się do nowych wymogów Wzrastająca konkurencja sprawia , że organizacje w coraz większym stopniu koncentrują się na najskuteczniejszym wykorzystywaniu zasobów ludzkich , gdyż to od nich w dużym stopniu zależy kondycja firmy W warunkach konkurencji , stabilne struktury instytucjonalne przestają spełniać swoją rolę i są coraz częściej zastępowane formami bardziej elastycznymi. Pojawienie się nowych technologii wymusza też zapotrzebowanie na inne , nowe umiejętności pracowników Struktury organizacji stają się coraz bardziej płynne i niestabilne Wszystko to wymaga elastycznego podejścia do podziału pracy i efektywnej komunikacji na wszystkich

szczeblach zarządzania.

W ostatnich latach inwestorzy coraz większą uwagę zwracają na jakość pracowników i ich potencjał na przyszłość, a więc podejmują decyzje inwestycyjne również na podstawie trudno uchwytnych czynników. Patrzą na kadrę i liczą na przyszłe zyski, które przyniosą utalentowani ludzie. Firmy robią wszystko, aby ci najzdolniejsi wybrali właśnie ich ofertę.

Pierwszy rozdział pracy „Zarządzanie i praca menadżera” przedstawia istotę zarządzania, proces zarządzania oraz rodzaje występujących menadżerów jak i ich role i umiejętności.

Drugi rozdział zatytułowany „Przywództwo i sprawowanie władzy w organizacji” opisuje jak należy rozumieć pojęcie władzy i przywództwo w organizacji oraz komunikowanie się wewnątrz niej.

Trzeci rozdział „Typy zachowań w organizacjach” zawiera opis występujących zachowań na tle relacji władzy, relacji funkcjonalnych oraz na tle kooperacji.

Czwarty rozdział „Kierowanie zespołami zadaniowymi” opisuje rodzaje i cechy grup jak, ich efektywność oraz efektywność zespołów zadaniowych.

Natomiast ostatni, piąty rozdział „Pięciofazowy model procesu organizacyjnego tworzenia wiedzy” przedstawia model tworzenia wiedzy w organizacjach składający się z pięciu faz.

Wstęp 2

1. Zarządzanie i praca menadżera 4

1.1. Istota zarządzania 4

1.2. Proces zarządzania 6

1.3. Rodzaje menadżerów 9

1.4. Role i umiejętności 13

2. Przywództwo i sprawowanie władzy w organizacji 17

2.1. Przywództwo w organizacji 17

2.2. Rozumienie pojęcia władzy	20
2.2.1. Źródła władzy w organizacji	21
2.3. Komunikowanie się w organizacji	24
2.4. Sposoby stymulowania twórczości w organizacji	26
3. Typy zachowań	29
3.1. Zachowania na tle relacji władzy	29
3.1.1. Ewolucja koncepcji przywództwa	29
3.1.2. Style kierowania	32
3.2. Zachowania na tle relacji funkcjonalnych	36
3.2.1. Stosunek do planowania	36
3.3. Zachowanie a problemy kooperacji	43
3.3.1. Rola zespołów pracowniczych	43
3.3.2. Typy zachowań wynikające z poczucia tożsamości zbiorowej i indywidualnej	45
4. Kierowanie zespołami zadaniowymi	48
4.1. Rodzaje i cechy grup	48
4.2. Efektywność grupy	51
4.3. Zespoły zadaniowe i ich efektywność	54
5. Pięciofazowy model procesu organizacyjnego tworzenia wiedzy	57
Zakończenie	62
Bibliografia	64
Spis rysunków	66

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis