



КУРСОВА РАБОТА

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Изготвил:

Проверил:

София, 2018

1. Какви са характеристиките на работещата (подходящата) система за управление на изпълнението на дейността? Какви ще бъдат вашите доводи?

Системата за управление на изпълнението е подход за създаване на споделена визия за целите на организацията, помагайки на всеки отделен служител да разбере и да му се признае ролята за нейното постигане и по този начин да се управляват и да се повиши ефективността както на отделния служител, така и на организацията¹. Характеристиките на работещата система са такива, които могат да докажат повишаване на производителността, удовлетвореността и мотивацията на служителите. По същия начин, управлението на изпълнението е процес на управление, който гарантира, че служителите се съсредоточават върху техните работни задачи по начини, които допринасят за постигането на организационната мисия. За тази цел подходящата система трябва да опосредства три фази: (а) определяне на очакванията за представяне на служителите, б) поддържане на диалог между ръководител и служител, така че да се поддържа изпълнението на задачите и (в) оценка на действителните резултати в сравнение с очакванията за ефективност.

Управлението на ефективността като средство за подобряване резултатите на цялата организация се постига чрез разбиране и управление съгласно консенсус относно изпълнението на планираните цели, стандарти и изисквания за компетентност².

За да е адекватна системата за управление на изпълнението е необходимо да се проектират и изпълнят мотивационни стратегии, интервенции и стимули с цел да се трансформира първичния потенциал на човешките ресурси в крайни резултати от изпълнението. Всички човешки същества притежават потенциал в няколко или повече функционални области. Въпреки всичко, оползотворяването и превръщането на този потенциал в организационни резултати често е недостатъчно оптимално, поради разнообразие от причини. Системата за управление трябва да действа като агент в материалното реализиране на потенциала чрез премахване на бариери, както и мотивиране на човешкия ресурс³.

Ефективната система за управление на изпълнение изисква и непрекъснат комуникационен процес между служител и непосредствен ръководител, което включва установяване на ясни очаквания и разбиране относно основните функции на служителя;

¹ Fletcher, C. (2001), "Performance appraisal and management: the developing research agenda", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 74.

² Lusthaus, C., M. Adrien, G. Anderson, and F. Carden. 1999. Enhancing Organizational Performance: A Toolbox for Self-assessment. Ottawa: International Development Research Centre.

³https://www.researchgate.net/publication/308300489_Factors_Essential_for_an_Effective_Performance_Management_System_A_Literature_Review