

Теория применения метода структуризации целей

Выполнила студентка группы СГМУ4-3а
Щепелева Ксения

- Предполагает построение "дерева целей" и количественно-качественное обоснование каждой цели организации в системе управления персоналом с точки зрения их соответствия главной цели. Анализ каждой цели позволяют построить рациональную систему управления персоналом. Метод обеспечивает взаимоувязывание, полноту, сопоставимость целей разных уровней управления персоналом.

Лени Нет!
Есть Цель



Метод структуризации целей

- Позволяет расчлениить сложные явления на более простые. При этом чем проще элементы, тем полнее проникновение вглубь явления и определение его сущности. Например, систему управления персоналом можно разделить на подсистемы, подсистемы — на функции, функции — на процедуры, процедуры — на операции. При этом применяется метод декомпозиционного моделирования, где модели могут быть логическими, графическими и цифровыми.



Метод декомпозиции

- Основан на привлечении высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом, формулировании мнений и заключений их как экспертов. С помощью этого метода выявляются основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков. Однако в связи с тем что у экспертов нет единых критериев оценок, он не всегда обладает высокой точностью и объективностью. Этот метод целесообразно использовать при многоэтапной экспертизе.



Экспертно-аналитический метод

- Позволяет изучить влияние на формирование системы управления персоналом каждого фактора в отдельности, исключая действия других факторов. Факторы ранжируют и из них отбирают наиболее существенные.

Нормативный метод. Предусматривает применение нормативов, определяющих состав и содержание функций по управлению персоналом, численность работников по функциям, тип организационной структуры, критерии построения структуры аппарата управления организации в целом и системы управления персоналом, разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов управления персоналом организации.

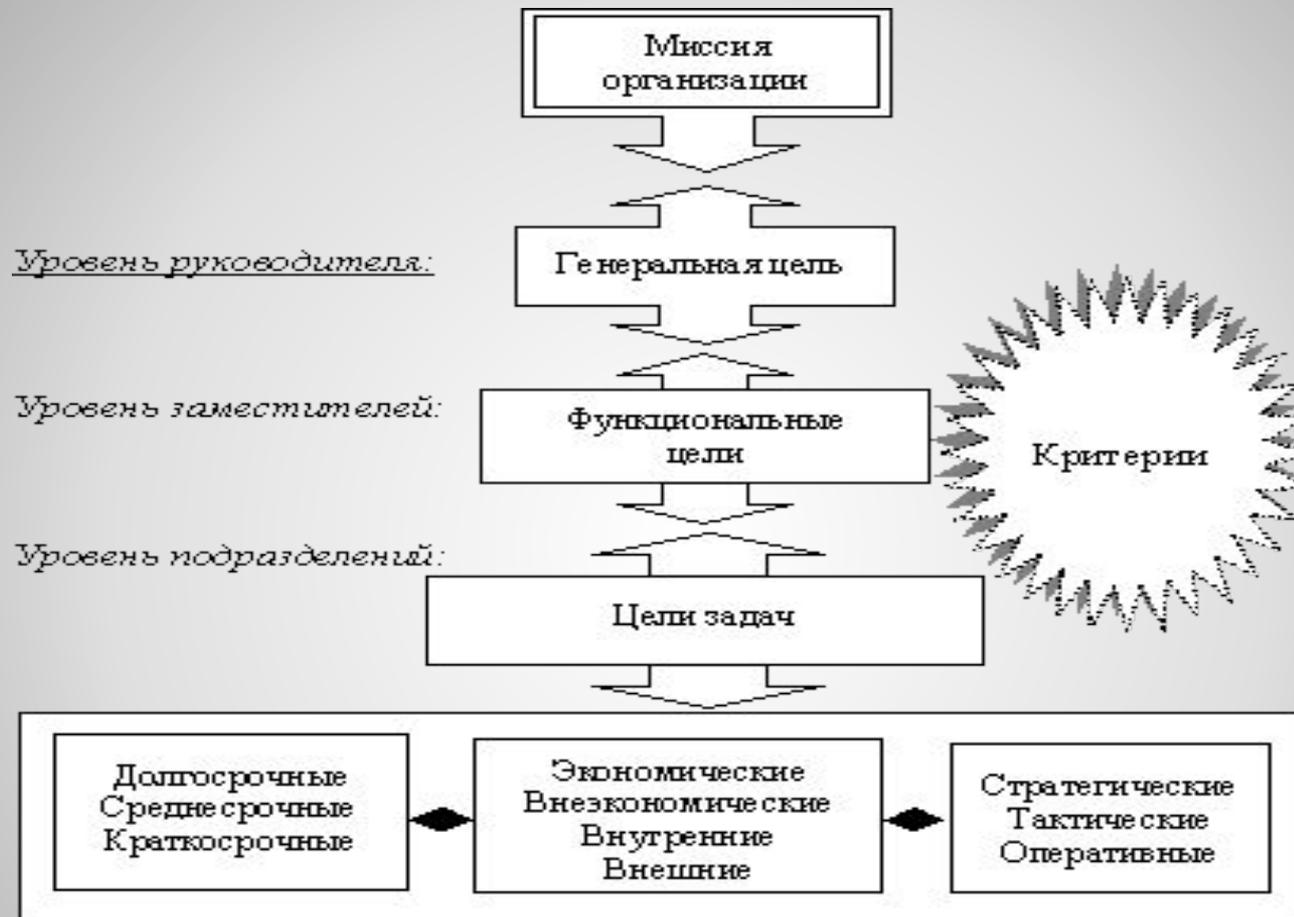
Метод последовательной постановки

- Структурированные цели часто представляют графически в виде "дерева" целей, отображающего связи между ними и средства их достижения. Построение такого "дерева" осуществляется на основе дедуктивной логики с использованием эвристических процедур. Оно состоит из целей нескольких уровней: генеральная цель - главные цели (подцели 1-го уровня) - цели 2-го уровня - подцели 3-го уровня и так до требуемого уровня.

Метод структуризации целей

- Метод структуризации целей предусматривает уточнение существующих или формулирование новых целей организации, включая их количественное и качественное определение и последующий анализ организационной структуры с точки зрения соответствия самой структуры и ее элементов (подразделений) системе целей и миссии организации

Метод структуризации целей

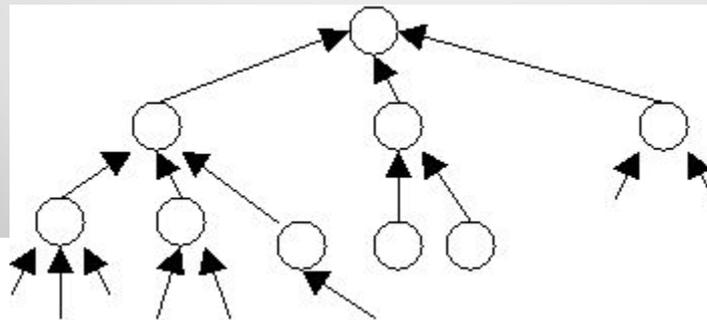


Иерархия и структуризация целей организации

- Формулирование целей используется при исследовании функций, функциональной и организационной структур по следующим направлениям:
- 1) выделение основных, крупных блоков (служб, подразделений), каждый из которых должен быть ориентирован на обеспечение достижения миссии и целей организации;
- 2) проверка индивидуальности и общности целей каждого подразделения, недопущение разрыва ответственности за единую цель и дублирования.



- Исследование целей может быть выполнено в следующей последовательности по уровням управленческой иерархии:
- 1) уточнение миссии организации;
- 2) выявление формальных целей;
- 3) выявление неформальных (фактических) целей;
- 4) выяснение возможных расхождений с формальными целями и миссией организации;
- 5) построение дерева целей;
- 6) определение соответствия целей подразделений миссии и целям организации, последующее их уточнение и корректировка при необходимости;
- 7) определение и исследование факторов, способствующих и препятствующих достижению целей.
- Последнее позволяет сформулировать необходимые меры и действия по устранению имеющихся помех. При исследовании целей используется графический метод и его разновидности (дерева целей, матрицы, таблицы, списки)



- http://abc.vvsu.ru/Books/issled_sist_upr_up_2004/page0012.asp
- <http://www.inventech.ru/lib/analis/analis0018/>
- http://uprperson.ru/razrabotka_sistemy_s_strategicheskogo_upravleniya_personalom/metod_structurizacii_celej

Список используемых источников



Спасибо за внимание!!!)))

