**Доклад относно казуса „ОЦЕНКА НА ПОВЕДЕНИЕТО”**

ЗА СЛУЖЕБНО ИЗПОЛЗВАНЕ

**от Ангел Илиянов Петров 11б № 3 ПГЕА**

Организациите, и в частност съвременното управление на човешките ресурси са изправени пред множество нови предизвикателства. Управлението на човешките ресурси е централна дейност във всяка една организация и придобива все по-голямо значение за нейното развитие и успех. Работата става все по-разнообразна, изискваща и динамична. Работодателите търсят по-гъвкави и адаптивни сътрудници, притежаващи умения, които да отговарят на променените изисквания на работата. Същевременно с това, служителите също имат по-високи очаквания за работата, която им се предлага. Променените демографски фактори и пазарът на труда също рефлектират върху същността на работата. Промените в съдържанието на работата, в служителите и в организациите са тенденции, които изискват промяна на традиционните модели за управление на човешките ресурси. Главното, което отличава една организация от друга, е именно нейната стратегическа политика по отношение на нейните служители.

Всеки служител e длъжен да допринася за просперитета, организационното и производствено израстване на фирмата, в която служи (работи). За целта е нужно ръководителите на високо и средно ниво, както и по места да знаят производствения процес, както и неговите особености. Това трябва да бъде в пряка зависимост с личните качества и квалификационна готовност на наетият персонал за производствения процес. Конкретно във фирма “АРДА” ООД трябва да бъде обърнато специално внимание на културата в тази фирма - личните способности, работата в екип и квалификацията на наетия персонал, който от своя страна трябва да бъде на равнище съобразно съпоставените задачи, които фирмата има за цел да изпълни към своите клиенти. Персонала трябва да бъде обучен правилно, запознат с особеностите на производството. В тази фирма трябва да се наблегне на **идеите и убежденията, взети от съставът и** за това кое е правилно и неправилно; за добро и зло и т.н. Вниманието откъм всяка една от тези ценности би “изгладило” всякакви проблеми, свързани с персонала и поведението им. Използването на чекираща система на работното място би допринесло за контрола на служителите във фирмата. Овикването на служител № 3 трябва да бъде, като поука. Трябва да се вземе общо решение, което да диктува начина на работа и да предотврати бъдещи прояви от този тип.

Написано на 19.03.2016 г.