

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ- ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

Институт экономики, менеджмента и информационных технологий  
Кафедра экономики и управления социально-экономическими  
системами

Кейс – задача №3

По дисциплине «Теория менеджмента» по теме «Организационные  
структуры управления»

Выполнил студент:

1 курс, ОЭМИБ-М01-22-2

Самко Сергей Дементьевич

Руководитель:

Кузьмина Ксения Алексеевна

Ученая степень: кандидат филологических наук

Ученое звание: доцент

Санкт-Петербург 2023

## **Вопрос No1:**

Главная задача менеджера по персоналу - повысить производительность труда сотрудников, но взгляд на рабочий день менеджера показывает, что трудовая этика в этой организации находится на очень низком уровне. Первое, что делает руководитель отдела утром, - оценивает наличие персонала, а это значит, что рабочее время используется неэффективно. Кроме того, у сотрудников, включая рекрутеров, нет строго определенного круга обязанностей, а это значит, что менеджеры тратят большую часть своего рабочего времени на вопросы, не связанные с работой, и разбираются с "путаницей". Кроме того, многие специалисты не имеют достаточной квалификации и не умеют работать с базовыми программами, поэтому ответственность за выполнение этой работы ложится на другие отделы. Однако не стоит забывать, что межличностные отношения в этой компании развиты настолько хорошо, что люди из разных отделов могут общаться без каких-либо препятствий, даже в курилке. Кроме того, отношение к подбору персонала в этой организации просто смехотворно, о чем свидетельствует фраза "каким бы специалистом вы ни были, менеджер по рекламе даже не посмотрит на вас". Я считаю, что менеджеры должны не только контролировать, но и интересоваться личностями своих сотрудников. Потому что это помогает улучшить межличностные отношения в компании. Руководители оценивают свой распорядок дня как неэффективный, потому что они тратят так много времени на решение "посторонних" вопросов, не имеющих отношения к их отделу, что большое количество задач, которые они выполняют в течение дня, не оказывает большого влияния.

## **Вопрос No2:**

Кадровая политика организации также неэффективна, поскольку подбор персонала осуществляется только в срочном порядке. Не проводится оценка имеющегося персонала и не рассматривается потенциал каждого сотрудника. Переподготовка персонала также не проводится, что делает невозможным внедрение новых технологий производства.