

Admi

Integration von Personal zu besetzen und zu halten Positionen in der Organisationsstruktur und der Prozeß definiert wird durchgeführt unter Berücksichtigung der Identifikation der Mitarbeiter Anforderungen, die Zahl der Personen zur Verfügung. Der Prozess der Rekrutierung, Auswahl, Einstellung, Förderung, Evaluierung, Karriereplanung, Ausgleichs- und Weiterbildung, oder desarrollo. Este Prozess in den Agenturen und Ressourcenmanagement Humanos Factores Menschen beeinflussen externe Integration Bildung, sozio-kulturelle bekannt, Einstellung zur Arbeit, Gesetze und Verordnungen, die wirtschaftlichen Chancen, etc.. Interne Faktoren wie interne Förderung und berufliche Fähigkeiten, Widerstand zu ändern, müssen für die Unterstützung des

Firmeninhabers. **Direktion** ist der Prozess der Beeinflussung von Menschen zu treffen, um die Ziele der Organisation und grupales. La Administrator-Rolle und der Grad der Akzeptanz in der Gruppe beitragen bestimmt die Richtung. Der Administrator muss oberste Priorität für das Verständnis und das Vertrauen aller Mitglieder der Gruppe geben, in der gleichen Weise, dass ihre Untergebenen in administradores. Herramientas glauben müssen: Der Administrator hat Instrumente dazu beitragen, Ihnen bei der Entwicklung des Prozesses wirksam Organisationsmanagement. Features: Motivation Leadership **Motivation** Delegation und Kommunikation **menschlichen .. menschlichen**

Motivationen sind vielfältig und werden auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtet, können sie bewusst oder hinzugefügt werden müssen inconcientes. A Impulse, Wünsche, Wünsche oder ähnlichen Produkten umfassend untersucht von Cycle

Motivationspsychologie Bewusstsein für die **Notwendigkeit-Transformation von der Notwendigkeit in einem bestimmten Wunsch - Identifizierung der Anreiz, den Wunsch zu erfüllen - Die Wahl den Kurs, führt zum Anreiz - Home und Wartung des Verhaltens auf die Verwirklichung der Anreiz geboten werden, --Das Erreichen der gewünschten Anreiz - necesidades. Diferentes Treffen der Autoren haben unterschiedliche Sichtweisen der Zyklus der Motivation vorgeschlagen. Chiavenato (2000, S.70), Kast und Rosenzweig (1996, S. 300), Hellriegel und Slocum (op. cit., S. 118), Davis und Newstrom (2003, S. 122) und Gibson et al. (op. cit., S. 147), eine separate Vorschläge zur Illustration der Motivations-**

Prozess. Leadership. "Der Führer geboren oder gemacht? Führung ist jedermanns / Leadership ist eine Beziehung / Die Führung beginnt mit der Maßnahme / das Führer macht sich / Führung die Kunst der Menschen beeinflussen, so dass Ihr Aufwand ist freiwillig und begeistert bei der Erreichung der Ziele Gruppe / Führung und Motivation ist eng miteinander verbunden sind. Autokrat LIDERAZGO LIDER STYLES: Es sagt: Hey, ich bin hier

der Chef. Ich werde die Entscheidungen zu treffen, und ich sage dir, was ich tue. Sie besser zu machen ihren Job, weil ich werde jeden movimiento. Líder partizipativen Demokratie, der Konsultation Grundlage für Entscheidungen / Beteiligung ermutigt / Es ist allgemein anerkannt und geliebt Staats- und Regierungschefs teilnehmen Führungsstile beobachten sagt: Ich bin sicher, Sie werden verstehen, dass die Verantwortung eine endgültige Entscheidung ist mir, aber ich kann mich mit ihren Ideen helfen und sagen, was sie denken. Ich hoffe, ich kann bei der Umsetzung der Entscheidung zu helfen, sobald sie getroffen wurde. "Leader Liberalen vor wenig Gebrauch von seiner Macht / Stipendien Untergebenen ein hohes Maß an Unabhängigkeit / Es heißt liberal oder rein suelta LIDER LIBERAL : Es sagt: Hier ist die Arbeit, die sie tun wird. Machen Sie es wie Sie, so lange, wie es funktioniert. Ich hoffe nur, dass, wenn sie mir mitzuteilen, extrem

difíciles. DIFERENCIAS Probleme zwischen einem Chef und LEADERHAUPTMANN: Es gibt von der autoridad. / Für das Privileg der Befehlsgewalt / Inspira miedo. / Wissen, wie man cosas zu machen. / Er sagt: *Do it!*. / Verwalten Menschen fichas. / Tiempo. Asigna kommt zu dem Aufgaben. **LEADER:** Es ist die gute Willing / Für das Privileg der Behörde servicio. / Inspira confianza. / lehrt, wie man das machen cosas. / Er sagt, *do it!* / nicht behandeln Menschen wie cosas. / kommt vor. / Nehmen wir das Beispiel .. Operational Planning

Um die Ziele ist es Zeit, Maßnahmen zu ergreifen, zu erreichen und die Ressourcen verbrauchen.

Dieser Prozess wird als Planung Operativa. Comprende die folgenden Phasen: Analyse der Nutzung objetivos. Planeación der tiempo. Planeación Risiko recursos. Evaluación . Review controlAnálisis Medien objetivo. Esta Phase beginnt mit Hauptziel der Division in kleinere Ziele, bilden eine Kette von Mitteln und Geldbußen. / Das muss in einer Figur analítica vertreten sein. / Das Hauptziel sitzt wie "Produkt", dass andere "Produkte" stattfinden muss.

Vorzugsweise diese Produkte zu erkennen sind als Substantive, home, System identifiziert, Test, etc. Tag.

Time. The Raumordnung Nutzung der Zeit spiegelt die Arbeit oder Aufwand, um ein Ziel zu erreichen, ist der Aufwand durch Aktivitäten, die tiempo. Para planen den Einsatz von Zeit benötigt: Identifizieren Sie die erforderlichen Aktivitäten zur Erreichung der Ziele und verbrauchen getan duración. Programar Schätzung der Verteilung von Aktivitäten im Laufe der Zeit in einem cronograma. Identificación der actividades La Angabe der Tätigkeiten erforderlich sind, um Ziele zu erreichen ist auf die analytische Struktur. (Bild unten). Die Identifikation hängt davon ab, ein Verständnis für die Ziele, Kreativität und Erfahrung otro. Para eigenen oder haben eine gute Liste der Aktivitäten mit Hilfe von Techniken wie Brainstorming. Sie identifizieren sich mit Verben (machen, tragen, Vorbereitung, Design ...) Tabelle der Aktivitäten und precedencias. Esta Tabelle zeigt die Dauer und Abfolge der actividades. Esta Vorrang hängt von der Logik oder willkürliche Entscheidung der Organisatoren .. Diese Tabelle sollte mit dem getan werden precedencias Diagramm helfen

Die Sequenzierung secuenciación. La setzt Prioritäten und den Beginn und das Ende der Tätigkeit, werden alle diese Informationen in den Terminplan der Tätigkeiten oder Aufgaben erfasst .. Um die Aufgabe zu erleichtern, kann mit einer Rangfolge Diagramm beigefügt werden

Planen Sie im Voraus acción. Establece alle Projekt-Aktivitäten für die Einhaltung

Acción. Organización Plan actividades. Construir eine Liste der ellas. Calendarizarlas als criterio Esto reduziert Angst und erlaubt es, die Zeit, jede Aufgabe zu berechnen.

Art der Organisation

Formale Organisation:

Die intentionale Struktur von Rollen in einem Unternehmen formal organisiert

Informelle Organisation:

Es ist ein Netzwerk von Beziehungen, stellt sich spontan in die Menschen

Keine formelle Organisation

Sind diejenigen, die nicht in der formalen Struktur einer Gesellschaft, die nicht den direkten Funktionen haben ihrerseits jedoch Auswirkungen Management enthalten sind. / Das beste Beispiel ist die Union.

Organisationsstruktur:

Die Struktur einer Organisation wird von einer Organisation vertreten als grafische Darstellung.

Kann unter zwei Gesichtspunkten untersucht werden:

Von einer vertikalen Perspektive, *nach dem Grad der Delegation von Befugnissen*, können Sie eine zentrale oder dezentrale Unternehmen.

Von einer horizontalen Perspektive, *wie die Teilung der Arbeit* definiert werden grundsätzlich drei Arten: funktional, Abteilungs- und Matrix.

Zentralisierung / Dezentralisierung

Eine weitere Entscheidung ist die Organisation mit dem Grad der Zentralisierung bzw.

Dezentralisierung von Autorität.

Diese Organisation, wo Behörde befindet sich in einem nur wenige Personen konzentriert ist zentral
Dezentralisierung:

In Organisationen wie die Delegation von Befugnissen und Autorität ist zwischen Positionen und Abteilungen, und nicht einer Person zur anderen.

Es ist nicht das gleiche Übertragung von Verantwortung an die Dezentralisierung von Aktivitäten.

Line und Beratung:

In der Online-Organisation gibt es keine Interferenzen zwischen den einzelnen Hierarchiestufe und unteren Ebene.

In der Beratungstätigkeit Einheiten sind neben der Linie befindet

° Arten von Strukturen (Functional)

Nach Division of Labor

Sie teilen die Aufgaben unter Arbeitseinheiten genannten Abteilungen.

Dieses Kriterium der Departementalisierung ist eine Möglichkeit, Aufgaben verteilen und teilen sich die Blöcke der Firma zu arbeiten Spezialisierung.

Nach Produkt

Dieses Kriterium für die Ware oder Dienstleistung kann in der Industrie verwendet werden (für die Strukturierung der Produktionslinien), und Handelssachen (spezialisiert für den Prozess der Anbieter von Dienstleistungen).

Nach geographischen Gebieten

Dieser Ansatz wird auch als territorial, regional.

Ist der Zuordnung von einzelnen Arbeitseinheit Gebiet.

Dieser Ansatz wird von Unternehmen, die in großen Bereichen angeboten und jeder Standort muss gegeben werden Ressourcen und der Autonomie.

Nach Art der Kunden

Eine solche Regelung kann in jeder Hierarchieebene und Funktionsbereich der Struktur verwendet werden, vorausgesetzt, dass es erhebliche Unterschiede, dass unsere Kunden Verdienst dieser Division.

In der Regel Unternehmen, die Dienstleistungen Outsourcing-Deal dieses Modell.

Von Gebieten des Wissens

Bei dieser Art der Organisation Abteilungen werden durch verschiedene Bereiche des Wissens oder der Disziplinen zusammengefasst.

Schulen, Labors, Universitäten usw. Institute.

Durch Projekte

Solche Aktivitäten sind zeitlich begrenzt, haben zu einem bestimmten Zeitpunkt, ist das Ziel, ein einzigartiges Produkt oder eine Dienstleistung zu liefern, erfüllt ein besonderes Bedürfnis.

Sie sind für Projekte Organisation namens.

Structure Matriz.El Team besteht aus Funktionsbereiche, von wo aus sie "ausgeliehen" für das Projekt für die Dauer determinadosSe erzeugt eine horizontale Struktur, die Fähigkeiten der funktionalen Bereichen zu koordinieren.

Structure-Typen (Matrix) ist um eine zentrale Design-Konzept. Die Mitglieder gleichzeitig an anderen Projekten beteiligt. Es gilt als zwei oder mehr Köpfe für UEN.