

Литература и источники:

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учебное пособие. - М.: Изд-во РАГС, 2009.
2. Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. - М: Бинوم, 2009.
3. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом. Учеб. пособие: СПб. – 2007.
4. Медведева Е. В., Виниченко М. В. Адаптация персонала: осознанная необходимость // Материалы VI Афанасьевских чтений. Кадровый потенциал управления социальной сферы России: теория и практика формирования / Под ред. проф. Уржа О. А. – М.: Издательство РГСУ «Союз», 2008.

СЕКРЕТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

М.Е. Грацианова

Научный руководитель – И.Е. Никулина

Руководство компаний часто сталкиваются с вопросом о главном секрете управления персоналом, в чем же именно он заключается? Опытные, квалифицированные специалисты, хорошие условия работы, казалось бы – это и есть залог успеха, но не все так просто. Управление персоналом это определенная магия руководства компании, только от их поведения, принятия тех или иных решений связанных с сотрудниками зависит успех организации.

Управление персоналом это управление и контроль за самым главным ресурсом компании – человеком. Этот термин описывает различные функции управления, такие как: подбор и отбор персонала, адаптация и обучение, обеспечение безопасности и увольнение. Именно качественно выполняемые функции управления персоналом могут дать определенные гарантии в достижении первостепенных целей компании [1].

Деятельность руководителя – самая важная функция управления, именно на ней завязана разработка, формирование и передача информации в организации. Результат деятельности руководителя – это определенный вид информации, решение, которой способствует функционированию и взаимодействию сотрудников внутри коллектива.

В развитых странах управление персоналом является основополагающей дисциплиной, которую необходимо изучать руководителям различных уровней. Успешному руководителю важно проявлять себя в работе всесторонне, ему необходимо иметь высокий уровень коммуникации, знания. Навыки и компетенции делового общения. Решение вопросов и проблем, связанных с управлением персонала занимает большую часть деятельности руководителя, для эффективного управления необходимо уметь грамотно руководить персоналом и коллективно решать насущные проблемы компании.

На мой взгляд, образ такого руководителя сложно встретить в современном мире. Не каждый умеет распоряжаться данной ему властью, организовать подчиненных, правильно распределять обязанности, внимательно контролировать рабочий

процесс, мгновенно исправлять какие-либо ошибки, а ведь в этом кроется главный секрет управления персоналом.

Управленец обязан быть способным разумно планировать, вести беседу, принимать решения, уметь организовывать людей и в первую очередь самого себя, а также осуществлять контроль над деятельностью сотрудников.

Руководитель должен не только управлять, но уметь создать благоприятную атмосферу и условия для каждого подчиненного, чтобы у них появлялось желание активно участвовать в делах организации. Говоря другими словами, он должен создать систему психологических, духовных, материальных стимулов, которые побуждают каждого члена коллектива думать и действовать исключительно в интересах компании, которая старается удовлетворить интерес каждого сотрудника [2].

В современном мире функции персонала стали достаточно сложными, становится малоэффективным управление сотрудниками с помощью исключительно команд и распоряжений. Поэтому руководителям необходимо научиться вести за собой, а не просто управлять сотрудниками.

Руководитель имеет возможность купить время сотрудника, его присутствие в компании в определенное время и за определенные блага, но не может купить энтузиазм, инициативу, преданность сердца и души. Все это необходимо заслужить, став хорошим руководителем.

Двигать людей в нужном направлении помогает понимание, почтение, признание личных заслуг. Для этого нужно знать некоторые тезисы об искусстве управления. Не нужно постоянно напоминать своим сотрудникам, что вы знаете все лучше, чем они. Не стоит слишком сильно контролировать сотрудников, тем самым стараясь вникнуть в каждую мелочь их работы – это уничтожит их желание быть инициативными. Будет достаточно знать общую ситуацию, для того чтобы суметь оценить затруднения подчиненных, подавать руку помощи и поощрять их заслуги. Дайте почувствовать своим подчиненным, что они вносят немалый вклад в выполнение общей задачи. Научитесь адекватно реагировать на жалобы своих подчиненных, выслушивать их. Будьте руководителем, для которого нет ничего невозможного – реализация предложенных подчиненным идей, решений, предложений. Если возникают проблемы в работе или в условиях труда, не стоит избегать их. Наоборот, говорите подчиненным, что вы понимаете, в чем сложность той или иной ситуации и стараетесь её решить. Нужно быть исключительно честным и держать свое слово.

С подчиненными необходимо советоваться, консультироваться при принятии не всех, но определенных решений. В таком случае они будут чувствовать, что являются неотъемлемой частью вашей команды и влияют на её работу. Поясните своим подчиненным истинное положение вещей. Любому человеку хочется знать, что происходит вокруг него, и, в конечном счете, он, вероятнее всего, что-то узнает. Будет лучше, если персонал узнает достоверную информацию, а не искаженные факты. Мудрый руководитель будет держать свою команду полностью информированными о том, что происходит в компании. Руководящая должность не дает вам права давить на подчиненных своим авторитетом, также это не дает никаких привилегий в нарушении правил организации, которые все должны неукоснительно соблюдать. Вам необходимо быть примером, соблюдая все правила – поведения, организации рабочего места и т.д. Необходимо оказывать поддержку подчиненным, если те делают какие-то шаги, в противном случае не разумно будет ждать от них положительных результатов. Ведите, направляйте своих подчиненных, но не подталкивайте.

Руководителю необходимо думать о себе, как о таком человеке, который должен помогать другим людям двигаться вперед и улучшать свои навыки в работе.

Достаточно часто подчиненные неверно понимают свои задачи. Не будет лишним, если потребовать, чтобы они своими словами повторили ваши требования к тому или иному заданию. После этого можно будет быть уверенным, что задание, скорее всего, будет выполнено верно. Необходимо научиться признавать свои ошибки, именно к таким руководителям сотрудники проникаются большим уважением. Назначая одного специалиста руководителем над группой, необходимо работать через него, а не в обход, чтобы не подрывать его авторитет перед группой, отдавая прямые указания его подчиненным, тем самым вы рискуете уничтожить дисциплину и моральный дух группы.

Руководителю следует научиться делегировать свои полномочия сотрудникам, так как исполняя эти поручения у специалистов появиться дополнительная возможность набраться опыта. Руководителю необходимо уметь контролировать свои эмоции особенно если они негативные, даже одна неосторожно сказанная фраза может испортить долгие продуктивные отношения между людьми.

Выбирая кандидата на открывшуюся вакансию необходимо тщательно изучить все кандидатуры по справедливости, безусловно каким бы не оказался выбор всегда бууут недовольные которые будут задавать вопросы: «Почему он, а не я?», на которые руководитель должен уметь ответить развернуто и объективно. Не стоит предавать компанию и людей, с которыми работаешь [3].

Таким образом, сегодняшняя ситуация переводит нас от руководителя преданного своему делу к руководителю преданному своим сотрудникам, продолжаю служить делу. Сегодняшний руководитель должен уметь вовлечь каждого члена коллектива в исполнение управленческих функций [4].

Литература и источники:

1. Интернет источник: Образование66.ru в Екатеринбурге 2012 г.
2. Камионский С.А. Менеджмент в российском банке: опыт системного анализа и управления. Построение адаптивной структуры банка. — 2009 г.
3. Интернет источник: Бизнес-клуб профессионалов 2011 г.
4. Малиновская Л. //Энциклопедия рекрутинга, или как найти черную кошку в темной комнате. 27 февр. 2014 г.

ТРЕНИНГ МЕНЕДЖЕР. ЕГО НЕОБХОДИМОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

М.Е. Грацианова

Научный руководитель – И.Е. Никулина

Обучение сотрудников является неотъемлемой частью трудового процесса. Большое количество компаний использует тренинги как инструмент для обучения своих сотрудников, так как тренинг является активным методом обучения, направленным на развитие знаний, умений и навыков сотрудников, и стремятся иметь в своей команде тренинг менеджеров.

Тренинг менеджер – человек, занимающийся обучением и развитием сотрудников внутри компании. В его задачи входит обучение сотрудников по специальным