

Способы повышения эффективности руководства



• Основным путём повышения эффективности использования человеческих ресурсов является приведение численности персонала организации к тому количеству, которое может полноценно обслуживать организацию для достижения поставленных ею целей. Например, персонала может быть слишком много, что понижает эффективность отдельно взятого сотрудника, создаёт дублирование должностей и полномочий, даёт лишнюю финансовую нагрузку и препятствует развитию организации. Либо персонала в штате организации может быть слишком мало, по причине чего сотрудники не справляются с нормами выработки и возложенными на них обязанностями. Таким образом, организации может быть необходимо сократить или увеличить штат сотрудников.

1. Оптимальное количество сотрудников на предприятии



2. Разработка требований при приеме на работу новых сотрудников



- Ещё одним путём повышения эффективности использования человеческих ресурсов в организации может стать выработка определённых требований при приёме на работу новых сотрудников. Это может быть усовершенствование процедуры собеседования, проведение новых методов отбора, введение аттестации, тестирования и так далее. Данные методы направлены на выбор наиболее соответствующего требованиям организации сотрудника.

3. Переобучение и увольнение сотрудников



- Следующим вариантом повышения эффективности управления человеческими ресурсами является переобучение или увольнение сотрудников, не прошедших аттестацию или профессиональное тестирование, приводящиеся на этапе анализа. Следует решить, как поступить с сотрудниками, совершающими большое количество ошибок не только в тестировании, но и в производственной деятельности.

- В процессе совершенствования системы управления человеческими ресурсами организация может пересмотреть режим рабочего времени. Например, если собственный производственный план организация может выполнять за меньшее количество времени, возможно сокращение рабочего дня. Если спрос на деятельность организации в будние дни снижен, а в выходные дни возрастает, следует делать упор на задействование персонала в работу в выходные дни и так далее. По итогам анализа деятельности организации и использования человеческих ресурсов в неё могут быть изменены нормы выработки на каждого сотрудника, требования к выполняемым обязанностям, должностные инструкции, организационная структура и так далее. Также по итогам анализа определённая часть сотрудников может быть направлена на курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, дополнительное обучение. Данный метод требует оптимальных финансовых вложений в обучение сотрудника, которое в долгосрочной перспективе будет приносить организации дополнительную прибыль. Перед менеджером стоит задача выявить сотрудников, которые больше всего подходят для дополнительного обучения.

4. Режим рабочего времени



• Как правило, грамотная мотивация сотрудников лежит в основе эффективного управления человеческими ресурсами и организацией в целом. Процесс мотивации персонала невозможен без системного подхода: поскольку все люди разные, методы воздействия на них также должны различаться и соответствовать тому или иному типу личности индивида, его характеру, ценностям и убеждениям. Под мотивацией персонала понимается использование системы внутренних и внешних воздействий на индивида, которые способны побудить его максимально эффективно выполнять свои профессиональные функции.

5. Мотивация сотрудников



- Стоит отметить, что для каждой организации подходят разные пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами, поэтому они являются полностью индивидуальными, хоть и приведены в общем виде. Данные меры призваны способствовать совершенствованию системы управления и увеличению показателей эффективности организации в целом.

Главные причины неудач в менеджменте



- **Опыт менеджмента свидетельствует о том, что одной из главных причин неудач руководителя является неправильное распределение решений: ожидание решений от руководителей высшего звена или передача инициативы подчинённым. Поэтому можно отнести к негативным чертам руководителя: пассивность, нерешительность и боязнь ответственности.**



- Но в тоже время руководитель не должен и переоценивать свои силы. К прочим распространённым ошибкам руководителей можно отнести:
- - авторитарный стиль руководства;
- - неумение делегировать полномочия;
- - избегание принятия решений, откладывание управленческой работы, игнорирование проблем и конфликтов;
- - неправильную организацию канцелярской работы, делопроизводства;
- - проведение ненужных собраний и совещаний;
- - частые отчёты высшему руководству, заботу не о людях и производстве, а о собственном имидже в глазах руководства фирмы;
- - повышенное стремление к улучшению социального статуса, самоизоляцию в коллективе;
- - недостаточное знание психологии управления;
- - неумение в случае надобности выполнить обязанности подчинённого, незнание этих обязанностей;
- - недостаток знаний, низкий интерес к новинкам и изменениям в менеджменте и отрасли предприятия;
- - инициирование постоянных и неоправданных инноваций и перемен;
- - неготовность к быстрым изменениям внешней среды, в т.ч. психологическую (низкая стрессоустойчивость);
- - неумение контролировать и правильно выражать свои эмоции.

- **Следовательно, неудачливый руководитель, это, скорее всего, плохо образованный человек, некомпетентный, с низкой личной и профессиональной культурой, не заботящийся о развитии предприятия, а о личной выгоде. Также такой руководитель не способствует развитию коллектива, повышению квалификации подчинённых, относиться без уважения к персоналу и культуре организации, оценивает работников только по принципу личной преданности. Он не заботится и о собственном развитии, исключая самоменеджмент и заботу о здоровье.**

- По Р. Чейзу хороший руководитель обладает следующими качествами:
 - - умеет убеждать и вести переговоры;
 - - умеет завоевывать доверие подчинённых и партнёров;
 - - быстро обучается и принимает решения;
 - - совершенствует свои навыки управления.
- Все это позволяет руководителю избежать неудач и достигнуть эффективного лидерства, создать сплочённую команду в организации, улучшить планирование на предприятии, повысить качество использования всех ресурсов (включая человеческие и финансовые), и как результат увеличить производительность и основные экономические показатели (прибыльность, рентабельность).