

ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПОЯВЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО РАЗВИТИЕ

В эпоху средневековья зарождались первые планы активного участия наемных работников в распределении прибыли и профессиональном обучении (в качестве обучения выступало ученичество или наставничество). В период 19 века произошел резкий скачок в развитии управления персоналом. На смену маленьким мастерским пришли крупные фабрики.



Фредерик Тейлор был первым в истории человечества, кто считал, что работа заслуживает систематического наблюдения и изучения.

Положения, которые, по мнению Тейлора, могут повысить производительность:

- 1) управление персоналом необходимо использовать, как фактор производства
- 2) тщательное разделение труда
- 3) внедрение планирования деятельности производства
- 4) координация взаимоотношений между администрацией предприятия и рабочими
- 5) внедрение системы оплаты труда, при которой у работника повышается стимул к более эффективной работе



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, КАК ОСНОВА ПРОИЗВОДСТВА

По определению «управление персоналом» – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами.



РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ



принятие решений (определение направления движения организации, решение вопросов распределения ресурсов, осуществление текущих корректировок)

Обеспечение эффективного функционирования организации и оптимального решения стоящих перед ней задач

Оценка результатов индивидуального труда

Стили управления персоналом и их особенности

Демократический



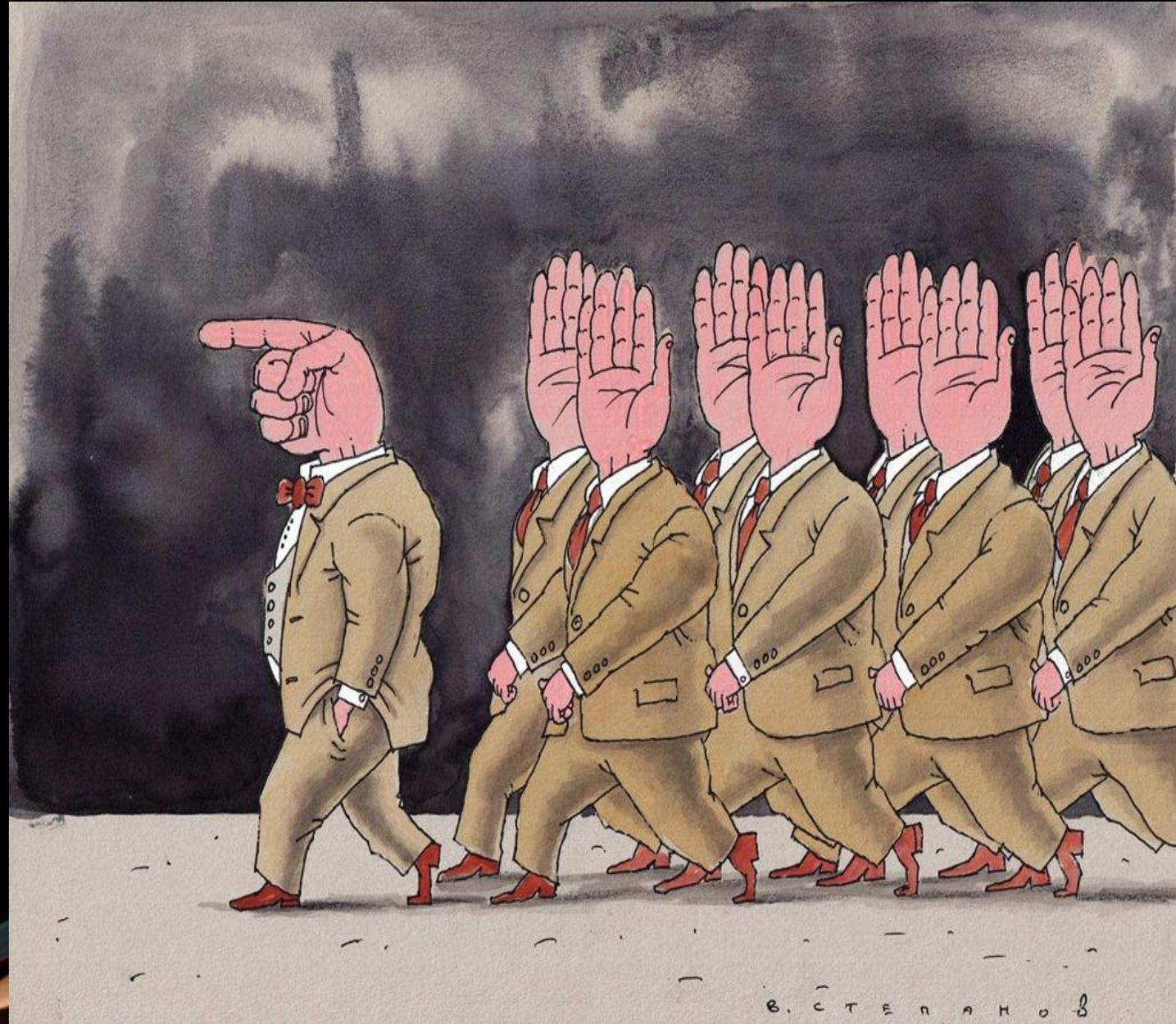
Либеральный



Авторитарный



Для авторитарного стиля характерна максимальная централизация власти. В таком коллективе менеджер все решения принимает единолично, а главный используемый инструмент мотивации — наказание (снятие премии, выговор). При авторитарном стиле руководства в коллективе не проводятся корпоративные совещания, вечеринки, недопустима критика распоряжений руководителя, пренебрежение установленным дресс-кодом, внутренним распорядком.



При демократическом стиле руководитель выступает в роли координатора процесса решения поставленных задач. Он направляет и вдохновляет подчиненный персонал. При необходимости принять решение демократичный руководитель советуется с подчиненными, адекватно реагирует на замечания персонала. Руководитель в демократической компании выступает в роли профессионального лидера, товарища, одного из членов команды. Он нацелен на конечный результат и стремится принести компании максимальную выгоду. В коллективе с демократическим лидером всегда проводятся корпоративные праздники, приветствуется неформальное общение между коллегами.



Либеральный стиль управления включает в себя черты демократического и авторитарного. По отношению к подчиненным начальник скорее консультант. Такой менеджер склонен решать исключительно управленческие задачи.

Либеральный стиль управления включает в себя черты демократического и авторитарного. По отношению к подчиненным начальник скорее консультант. Такой менеджер склонен решать исключительно управленческие задачи. Осуществляет связь между коллективом и внешними инстанциями. На практике перечисленные стили управления персоналом в чистом виде встречаются не так часто. Руководители сочетают комбинации характеристик, присущих тому или иному стилю, ведь каждый начальник — уникальная личность с собственным набором личных качеств, опыта, профессиональных навыков.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

Для изменения существующего стиля руководства необходимо акцентировать внимание на нематериальном стимулировании сотрудников. В качестве рекомендаций для сплоченности коллектива предлагаются:

- 1) определение в коллективе традиций;
- 2) обеспечение дружеской атмосферы уважения и доверия в коллективе;



3) геймификация
(использование
компьютерных, видео
и других медийных
игр);



4) организация
выездных
мероприятий
(спортивные
мероприятия)
определе
ние



5) СМИ (создание
страницы в
социальной сети,
журнала, газеты);

Совершенствование стиля управления персоналом — это возможность максимально эффективно управлять работниками с точки зрения краткосрочных и долгосрочных перспектив для компании и отдельных сотрудников. Менеджер, стремящийся повышать свою квалификацию, должен обязательно обеспечить «обратную связь» с подчиненными, выявить, что нравится коллективу и мотивирует персонал на более эффективную работу. тивное взаимоотношение с членами трудового коллектива.

