

Управления персоналом состоит из нескольких компонентов.

В первую очередь это наличие понятной оргсхемы и должностных инструкций, разработанной политики компании.

Но есть ещё один важный компонент:

В любой деятельности самым важным определяющим - является цель. Это то с чего всё начинается, и движет в дальнейшем. Это стержень. Вы как владельцы бизнеса имели цель когда его начинали, имеете цель и сейчас.

Это может быть расширение бизнеса, это может быть достижение определённой прибыли.

А теперь посмотрите внимательно вокруг. Если спросить ваших сотрудников, Какие у них будут цели. Опросы показывают , что очень немногие действительно думают о процветании фирмы или общей прибыли.

Более того, опросы показывают, что не всегда сотрудники знают что хотят от них начальники. Таким образом, то что сотрудники хотят достичь - это чтобы начальник был ими доволен. Чтобы он ДУМАЛ, что они молодцы.

А начальники часто оценивают людей по поведению, по тому какими загруженными они выглядят.

Целые поколения были воспитаны на советской системе и стали профессионалами в том как нравиться начальству ничего не делая. И этот стиль поведения всё ещё живет в нашем обществе.

Очень важно, донести до каждого сотрудника в коллективе, что вы от него хотите, какова его цель на посту, что он должен производить, и что только это является критерием его работы, и другие факторы в расчёт приниматься не будут.

Допустим у вас есть начальник отдела рекламы: то что он должен производить - это отклики. Входящие звонки, присланные письма, пришедшие клиенты и т.д. Это его цель, и то за что оценивают его работу ТОЛЬКО за это.

Любые премии и наказание могут быть только за это.

Если идёт шквал откликов, то не так важно, что он опаздывает или может быть не очень вежливо разговаривает, часто перекуривает, ему можно. Но вот если откликов мало, то ему нельзя чихнуть. Он должен работать и оставаться после работы.

Тоже самое в отношении всех сотрудников - продавец пощереется или наказывается только за продажи, монтажники - за собранное оборудование, а руководители получают за количества произведённой продукции его подразделением.

Конечно есть ещё важные моменты, которые нужно ввести, но это является ОСНОВОЙ, без которой двигаться дальше просто не получится.

Когда коллектив небольшой, то руководить им довольно легко, всё строится на личных отношениях, и за каждым можно проследить. Но когда бизнес растёт, сотрудников становится больше, все труднее и труднее всех охватить одним взглядом.

Мне много раз доводилось видеть как довольно успешное дело под руководством талантливого человека расширялось до 100 человек и потом заваливалось, люди уходили, оставалось 50 чел и бизнес снова шёл в гору.

А дело в том что 50 человек это был предел, который мог контролировать этот

руководитель.

Я видел фирмы, которые не могли подняться больше 10, и больше 500.

И все эти цифры всегда были завязаны на личных качествах руководителя.

Решение: в каждом деле есть инструменты. У плотника это рубанок, у парикмахера ножницы, а у таксиста машина. И от мастерства владения этими инструментами зависит конечный результат его работы.

У руководителя есть такие же инструменты и от мастерства владения этими инструментами зависит процветание бизнеса.

Главные инструменты руководителя:

и некоторые другие.

Мы можем помочь вам внедрить простую систему статистики и координации, составить должностные инструкции и организующую схему. Просто напишите нам.

Здесь вы можете заполнить опрос, чтобы определить, чем мы можем помочь вам.

Здесь вы можете подать заявку для получения консультаций

