

В приведенной статье я рассмотрю несколько основных факторов, оказывающих интенсивное влияние на бизнес, а так же несколько данных по управлению. Я хотел бы поделится некоторыми данными и выводами, сделанными из практической деятельности в области управления персоналом.

Этот предмет широко известен под названием "Менеджмент". Все слышали это название, и каким-то образом его понимали. Однако, знали бы Вы, насколько интересным делом может быть попытка применить основы, которые нам так любезно излагают некоторые профессора в своих довольно объемных изданиях.

Одной из основных задач менеджмента, повторю - задач, которые поставили не управленцы или топ - менеджеры, а профессор, преподающий эту науку, и пытающийся совершенно отстраненным от реальности методом выяснить для себя, что же это такое, является "объяснение природы управленческого труда".

Довольно интересно сформулированная задача с действительно интересными словосочетаниями. Вы можете понять, что же здесь имелось в виду? Понять-то конечно можно, но вот еще один вопрос - как Вам понимание природы управленческого труда поможет практически? Оно конечно интересно, но все-таки практическая деятельность, а именно практика, на которую большинство руководителей делают упор, до сих пор доминирует в области понимания управленчества, как такового.

Кстати, это была фраза из учебника по Менеджменту. А знаете чем закончилась страница этого учебника, где были сформулированы основные законы управленчества?

Я процитирую: "Все это делает одними из важнейших факторов менеджерского искусства умение доверять своей интуиции и смелость принятия в различных условиях решений любой сложности". Интересно, не так ли? Сначала Вас учат, а потом говорят: - <Все это не важно, главное доверять своей интуиции...>

Ну, так вот. Хотелось бы рассмотреть действительно основополагающие факторы в области Менеджмента, с которыми Вы, возможно как руководитель, сталкивались и сталкиваетесь каждый день.

1. Эффективность.

Что же подразумевается под столь захватывающим понятием, как "эффективность"?

В толковом словаре дается такое определение: Дающий эффект, приводящий к нужным результатам, действенный. То есть, если Вам надо добраться до другого конца города, и Вы идете туда пешком, прогулочным шагом, то это тоже по определению будет эффективно. Но если Вы сядете в автомобиль и доедете до

нужного места, то это наверное будет немного более эффективно.

Так что здесь фактору времени надо уделить должное внимание, так как если, например, менеджер по продажам делает не столько продаж за отведенное время, чтобы это можно было назвать эффективным, то он просто-напросто неэффективен. Это в принципе достаточно просто, чтобы это понять, и я уверен, что ничего особенно нового я Вам не открыл.

Но. Давайте посмотрим, куда все это приводит. Вот этот менеджер по продажам делает свою работу. Делает ее неохотно и как бы с ленцой. Но все-таки всеми силами пытается показать, что он на работе, он смотрит в монитор, он что-то пишет и куда-то звонит. Но результат минимальный.

Что же делает его начальник, видя такую картину? Он думает: "Наверное, этот парень не справляется. Надо бы нанять еще парочку менеджеров, чтобы хоть как-то поднять продажи отдела". И вот через несколько дней можно наблюдать такую картину - по отделу слоняются парочка новых сотрудников, которые тоже пытаются всячески показать, что они что-то там делают, что они могут быть полезными, но в итоге-то они оказываются просто-напросто балластом, который тянет этот отдел вниз.

Но задумайтесь на секунду - разве этими людьми кто-нибудь занимался? Кто-нибудь показывал им, куда следует обращаться в таких-то случаях, или хотя бы как нужно звонить по телефону?

И вот мы уже сталкиваемся еще с одним фактором.

2. Обучение.

Ведь если бы этих людей кто-нибудь обучил элементарным вещам, то они бы стали намного эффективнее, чем были до этого. Они возможно даже могли бы уже в конце недели похвастаться успешно заключенными сделками. Они бы даже поняли, что же от них требуется.

И если они уже будут обучены настолько хорошо, чтобы составить конкуренцию тому самому менеджеру по продажам, который смотивировал эту ситуацию, то возможно, что и он сам бы попробовал чему-либо научиться. И тем самым повысить свою эффективность.

Это, конечно, все очень просто и настолько буднично, что можно сказать: "Ну и что? Я это уже давно знал". Однако взгляните на вещи немного более трезво и актуально. Ведь если человек работает в отделе уже долгое (год, полгода, два года) время, то это совершенно не обязательно должно значить, что этот человек все обо всем, что касается Работы, знает. Может быть, он и использует те инструменты, которые он использовал полгода назад. Но согласитесь, что если он к ним привык, то он и будет их использовать через

два года, через три года и через пять лет. Просто потому, что так удобнее... Однако, если вернуться к эффективности, то тут будет большое упущение со стороны основополагающего фактора этого понятия - времени.

Время, затрачиваемое на получение результата, будет то же, что и пять лет назад.

Это очень похоже на бухгалтера, который время от времени пользуется счетами, приговаривая "что немцу хорошо, то русскому смерть". А пользуется просто потому, что так привычнее. Но времени уже не вернешь.

Вот поэтому я бы хотел сделать упор на то, что эффективность вашего персонала напрямую зависит от обучения, которое он проходит, или не проходит.

Посмотрите на своих самых эффективных сотрудников. Они заняты работой. Они расходуют свое время действительно очень дозировано. Они не сидят постоянно с мечтательным видом у окна. Они работают. А в перерывах между работой и непродолжительным отдыхом пытаются найти что-то новое, какую-нибудь новую методику, какой-нибудь новый рейтинговый инструмент, который позволит им поднять как свою эффективность работника, так и эффективность отдела, в котором они работают.

Спасибо за внимание,

До скорых встреч

Исполнительный директор

Центра Эффективного Управления

MANAGEMENT Tech

Ренат Ахметгареев

www.managementtech.ru