

ные ему проекты, какие есть возможности и препятствия в реализации задач. Параллельно обсуждаются пути их решения и дается оценка деятельности сотрудников. Это позволяет косвенно контролировать коллектив, под предлогом лучшей информированности регулярно получать неформальный отчет о проделанной работе и быть уверенным, что в случае затруднения они не «замолчат» проблему, а сразу четко ее опишут да еще и сами предложат возможные пути решения.

Вся наша жизнь – игра

Следует перестать называть работу хоть и многоуважаемым, но монументальным словом «труд». Люди не любят рабства, они любят кураж и свободу для личностного роста, по крайней мере, сотрудники компании «РДС Строй». И у каждого человека, обладающего определенными профессиональными навыками и знаниями, безусловно, есть личные склонности, которые необходимо учитывать при распределении задач. Поэтому формализация рабочего процесса в динамичных условиях нашего времени хоть и присутствует в форме должностных инструк-

ций и положений об отделах, но не является ключевым фактором успеха.

Наиболее мощный стимул для сотрудников – желание самоутвердиться, вырасти, раскрыться. При этом личность руководителя и его влияние на коллектив является немаловажным фактором. Это относится к менеджерам как высшего, так и среднего звена.

Руководитель задает ритм рабочему процессу, общую динамику, направление.

Следует признать, что определяющую роль в управлении сотрудниками играет именно личный пример. Можно сравнить рабочий процесс с игрой. Руководитель является одновременно как рефери, так и тренером, задавая четкие правила и стимулируя личные и командные достижения «игроков».

Кадры – это фундамент любой компании. И в то же время, исходя из восьмичасового рабочего дня, работа для каждого человека составляет практически 50 процентов жизни. Сформировать успешный коллектив, с которым не страшны никакие трудности, приятно разделить проблему и сделать так, чтобы на работу было интересно и радостно приходить каждый день, – основная задача успешного руководителя.



Александр Люшанов,
генеральный директор
Группы компаний «Центр
Подшипник-Контракт»

Уроки из басни

«Без руководителя коллектив напоминает лебедя, рака и щуку – персонажей из одноименной басни. Исходя из этого, его первоочередная задача – оценивать картину происходящего в компании и объединять сотрудников, убеждая их в том, что работать вместе интересно и эффективно. Топ-менеджер обязан поддерживать и развивать компанию, при этом он должен управлять всеми ресурсами, в том числе и персоналом. Для того чтобы исполнить свою миссию, руководитель должен максимально использовать доступные ему элементы управления: мотивацию, контроль, постановку краткосрочных и долгосрочных задач подразделения и организации в целом.

Особое внимание следует уделять постановке задач перед подчиненными. Главное при этом не вдаваться в крайности. Руководителю не стоит свое распоряжение обязательно сопровождать подробными описаниями алгоритма его исполнения и убеждаться в том, что сотрудник понял задание правильно. В то же время обозначать только лишь саму задачу, без каких-либо дополнительных комментариев и рекомендаций, также не желательно. На мой взгляд, если в штате появился новый человек, который представляет интерес для компании, правильнее будет четко описать его функционал, поставить задачи, говорить об ожиданиях руководителя от его работы. Ведь, не зная особенностей компании, сотруднику трудно сориентироваться, он может выполнить поставленные задачи, но при этом не добиться ожидаемых результатов. Во избежание этого на первых порах руководство должно оказывать помощь и поддержку. Но подобная ситуация не может продолжаться всегда. Лично я, как руководитель, поддерживаю принципы самостоятельности и делегирования полномочий.

Не бывает, чтобы в процессе работы все шло гладко. Сложные ситуации показывают, насколько человек собран, решителен и нацелен на результат. Направлять сотрудника в нужное русло должен руководитель, используя «кнул и пряник». В некоторых случаях необходима жесткость, в некоторых – награда. Не стоит придерживаться только одного метода. В первом случае у человека может потеряться интерес к работе. А если использовать в основном «пряники», то может пострадать дисциплина в коллективе и авторитет руководителя. Без одной составляющей нет другой. Коллектив необходимо радовать. В нашей компании проводятся всевозможные корпоративные праздники: тимбилдинг, выезды на природу, турниры по боулингу. Сотрудники имеют четкую систему мотивации, годовые и квартальные премии. А в 2008 году мы отмечаем 10-летие со дня основания Группы компаний. Празднование состоится на пароме Хельсинки-Стокгольм. Конечно, все это позволяет повысить лояльность персонала к компании, дарит людям общие воспоминания, позволяет делиться не только рабочими, но и личными успехами. Ведь мы – одна команда, и в работе, и на отдыхе».