

МЕТОДОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКАМИ КОМПАНИИ

Филиппов И.Д. Email: Philippov1797@scientifictext.ru

Филиппов Иван Данилович – магистр,
кафедра управления персоналом и кадровой политики, факультет управления,
Российский государственный социальный университет, г. Москва

Аннотация: коучинг – современная техника консультирования сотрудников. Главная цель этого метода повышения эффективности управления сотрудниками компании – помочь работникам осознать собственные карьерные возможности и сформировать реалистичные карьерные ожидания. В данной статье рассматривается мероприятие, представляющее собой эффективную методику управления персоналом. Также предлагается использовать инструмент «Карьерный трек», так как для любой компании важна скорость твоего продвижения по карьерным дорожкам и результат, который ты показываешь на каждом отрезке трека.

Ключевые слова: управление, мотивация, персонал, коучинг, управление персоналом, метод.

METHODOLOGY OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF EMPLOYEES OF THE COMPANY

Philippov I.D.

Philippov Ivan Danilovich - master,
DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND PERSONNEL POLICY, FACULTY OF MANAGEMENT,
RUSSIAN STATE SOCIAL UNIVERSITY, MOSCOW

Abstract: coaching modern technology of consulting employees. The main goal of this method of improving the efficiency of management by company employees is to help employees understand their own career opportunities and form realistic career expectations. This article deals with an activity that is an effective method of personnel management. It is also proposed to use the "Career Track" tool, because for any company the speed of your advancement along the career paths and the result you show on each segment of the track is important.

Keywords: management, motivation, staff, coaching, staff management, method.

УДК 316.612

Эффективная и результативная работа всей компании в наибольшей степени зависит от грамотного использования всей совокупности методов управления своими сотрудниками. Не случайно для этой, ранее не столь значимой, отрасли менеджмента персонала в последние года стали уделять особенное и повышенное внимание.

Сущность управления сотрудниками компании – это системная, планомерная организация воздействия с помощью различных взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы всех сотрудников на уровне предприятия, на создание новых условий для более эффективного использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективной и результативной деятельности и всестороннего развития трудового потенциала каждой организационной единицы компании.

Управленческая составляющая эффективного персонала – это структура логически и детально связанных действий менеджера компании, направленных на улучшение и оптимизацию имеющихся трудовых ресурсов структурной единицы предприятия в аспекте их существующей деятельности, качественных и количественных показателей и характеристик, с целью организации эффективного и прибыльного функционирования предприятия [1].

Управление эффективностью персонала и есть область деятельности, важнейшими деталями которой будет определение необходимости в персонале, привлечение новых сотрудников (вербовка и отбор персонала по модели компетенций), задействование в работе, высвобождение и развитие потенциала каждого сотрудника, контроллинг персонала, а также структурирование работ всех подразделений, политика вознаграждений должна быть не только материальной, так же необходимы социальные услуги, политика участия в успехе, управление всеми затратами не только на персонал, руководство, но и все другие возможные издержки [3].

Всякое улучшение системы управления сотрудниками имеет цель активизировать и высвободить трудовые ресурсы. Для этого важно замотивировать и пробудить у работников искренний интерес к работе и заинтересованность к тому, что они делают, и глобальным целям и задачам компании. Разработка стимулирующих мер и их осуществление ложатся на плечи сотрудников HR департамента.

Полагаясь на данные, полученные в ходе общего исследования, они должны разработать такую систему мотивирующих мероприятий, которые заинтересуют работников [5].

Создание и введение новой управленческой составляющей персоналом будет происходить в несколько этапов, все этапы будут логически связаны и доступны для понимания каждому сотруднику компании. Необходимо, чтобы режим труда отталкивался от того духа, который сформировался вокруг в мире, модернизировать также его способы оплаты, но при этом сохранить здоровую конкуренцию между всеми сотрудниками. Правильно выстроенная работа с каждым кадром компании поможет начальнику увеличить прибыльность и приобрести высококлассных специалистов с высокой экспертизой на своих должностях [2].

В контексте управления карьерой очень приятно и положительно себя зарекомендовал такой инструмент как коучинг - современная техника консультирования сотрудников. Главная цель коучинга - помочь каждому сотруднику осознать свои собственные карьерные возможности, потенциал своих компетенций и сформировать реальные карьерные ожидания [4].

Наиболее распространенным мероприятием по совершенствованию системы нематериальной мотивации персонала является обучение и повышение квалификации работников. В этой связи популярным современным направлением является коучинг сотрудников.

Направления обучения, следующие:

- введение в коучинг;
- командный коучинг;
- личностный коучинг.

Коучинг – это процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни (рисунок 1). Термином «коуч» обозначают специалиста, проводящего коучинг – процесс коуч-консультирования. Термином «коучируемый» - клиента, в роли которого может выступать и отдельный человек, и команда, и организация [6].



Рис. 1. Направления коучинг-стратегии

Коучинг проходит в формате периодических встреч или телефонных конференций коуча и коучируемого, которые называются сессиями коучинга. Коучинг – это методика, которая перемещает из проблемной зоны в зону эффективного решения и помогает найти возможности для роста, это система, которая поможет найти новые неординарные решения и возможности, позволяет раскрыть весь потенциал и «навести порядок» в совершенно разных областях жизни человека [5].

Существует так же понятие «командный коучинг» – это процесс общения коуча (тренера) с целой группой людей в различных областях работы команды. При этом мы можем увидеть потребности каждого сотрудника индивидуально и синхронизировать это с общими целями и задачами, которые потом будет выполнять команда. На рисунке 2 изображены направления ориентации командного коучинга [6].

Коуч инициирует мероприятие, по итогам которого

- любой сотрудник фокусирует свою мотивацию на эффективное и результативное решение всех задач компании;
- все сотрудники выбирают эффективную структуру коммуникации между собой;

- определяют свои роли, создают некую базу для дальнейшего обучения и благоприятного развития команды.



Рис. 2. Направления ориентации командного коучинга

Конечная цель всех таких мероприятий в организации - предотвращение оттоков талантливых сотрудников, повышение экспертности текущих кадров [7].

Задачи:

- создать понимание у каждого сотрудника о его возможностях карьеры в компании - карьерный трек;
- сделать работу более живой, продуктивной и результативной;
- создание идеального сервиса для каждого гостя фирменных магазинов.

В таблице 1 рассмотрим предполагаемые выгоды от внедрения коучинга.

Таблица 1. Предполагаемые выгоды

| Выгода предприятия | Выгода специалистов |
|---|--|
| -Квалифицированный и компетентный персонал; | - Рост квалификации, компетентности; |
| -Повышения лояльности и приверженности к предприятию у сотрудников; | - Более высокая удовлетворенность своей работой; |
| -Снижение коэффициента текучести персонала | - Стабильная и интересная работа. |

Список литературы / References

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. М.: Проспект, 2011. С. 24.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Юнити, 2010. – с.58
3. Аширов Д.А. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: Велби Проспект, 2009. 352 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. М.: Проспект, 2011. 688 с.
5. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. М.: Финансы и статистика, 2012. 341 с.
6. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 6–е изд., доп. и перераб. Н.Новгород: НИМБ, 2007. 1100 с.
7. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: учебник. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА. М, 2011. 336 с.