

image not found or type unknown



Эффективность работы компании во многом зависит от внутренней организации, принятой системы взаимоотношений и четкости распределения обязанностей сотрудников. Все эти факторы определяет руководитель и его стиль и методы управления персоналом.

Под стилем управления персоналом подразумевается характер общения между руководителем и подчиненными, способы распределения полномочий, ответственности в коллективе. Один и тот же предприниматель на разных этапах развития бизнеса может проходить опыт применения разных стилей управления.

Выделяют 3 основных стиля управления – авторитарный, демократический и либеральный. Каждая система имеет свои преимущества и недостатки.

Несмотря на то, что во многих небольших компаниях коллектив может насчитывать всего несколько человек, предпринимателю стоит разобраться в различных стилях и адаптировать их особенности под свой бизнес. Но эффективное управление персоналом — это не только коммуникация с сотрудниками. Это еще и умение правильно распределить обязанности между сотрудниками, например, занимающимися одним видом деятельности или работающими в одном отделе.

Итак, рассмотрим подробнее каждый стиль управления, а также плюсы и минусы стилей управления персоналом.

Авторитарный стиль.

Стиль – в основе которого лежит абсолютизация принципа единоначалия и отрицание коллегиальных (коллективных) методов принятия решений. Характеризуется стремлением руководителя полагаться исключительно на формальный авторитет должности, жесткий контроль и принуждение. Основным методом воздействия при таком стиле управления является прямое администрирование, основной акцент делается на негативные санкции и материальное стимулирование. Позиция руководства в авторитарном стиле управления персоналом строится по принципу жесткой дисциплины и беспрекословного подчинения приказам начальника. Авторитарная система характеризуется: жесткой иерархией; нацеленностью на результат; четким распределением обязанностей; подавлением инициатив сотрудников. Главная

объединяющая идея при авторитарном стиле управления персоналом – достичь максимальных результатов, выйти на высокие показатели, обогнать конкурентов.

Плюсы этой системы управления:

- быстрое достижение целей;
- стопроцентный контроль исполнения поставленных задач;
- максимальная эксплуатация всех ресурсов.

Минусы авторитарной системы:

- тяжелый психологический климат в коллективе;
- много сил и ресурсов руководителя тратится на контролирование сотрудников;
- большая текучка кадров.

Демократический стиль.

Демократический стиль характеризуется тем, что управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, с учетом мнений и инициатив сотрудников. Выполнение принятых решений гибко контролируется руководителем и самими сотрудниками. Основным методом при выборе демократического стиля управления является опосредованное влияние на поведение подчинённого и акцент делается на сочетании материального и морального стимулирования. Руководитель прислушивается к мнению коллектива, решения принимаются коллегиально. При демократическом стиле руководитель выступает в роли координатора бизнес процессов, направляет, делегирует обязательства и мягко контролирует. К этому стилю приходят компании, уже достигшие высокого уровня доходности, уделяющие большое внимание новым разработкам в сфере бизнеса, технологий или производства.

Плюсы этой системы управления:

- стимулирует к диалогу, повышает инициативность сотрудников;
- позволяет использовать творческий и профессиональный потенциал сотрудников;
- благоприятная обстановка в коллективе.

Минусы этой системы управления:

- ослабленный контроль может повлечь недобросовестное отношение сотрудников к своим обязанностям;
- увеличивает время принятия решений;
- высокие предъявляемые критерии к управленческим и личностным качествам руководителя.

Либеральный стиль.

Либеральный стиль руководства характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказываться), а с другой стороны – «минимумом контроля» (принятые решения не выполняются, все пущено на «самотек»). Этот стиль строится на принципе: одна команда – одна семья. Как это происходит на практике чаще всего? Почти каждый начинающий бизнесмен, организуя свое первое предприятие, собирает в команду партнеров из близкого круга общения – это родственники, друзья, бывшие сокурсники или коллеги. На начальном этапе такую компанию объединяет общее желание воплотить в жизнь общую идею, заработать деньги, противостоять обстоятельствам и конкурентам. Поскольку опыта управления и руководства у начинающего предпринимателя нет, он внедряет в управление единственные доступные знания и методы – построение команды на условиях равенства голосов, равноценного вклада времени и усилий. Такой стиль управления персоналом характеризуется, чаще всего, непринужденным дружеским стилем взаимоотношений, команда – одна семья, все друзья; атмосфера в компании домашняя, дружеская; корпоративная культура – семейные ценности, комфорт и уют для каждого; руководитель – товарищ, имеющий небольшой приоритет (выдает зарплату). Такая атмосфера в компании продолжается до достижения первых серьезных результатов и получения солидной прибыли. По мере развития бизнеса усложняются задачи, увеличивается количество проектов, начинаются первые неприятности – срывы сроков, невыполнение обязанностей, проблемы на внешнем и внутреннем уровне. В силу вступает обычный бытовой принцип: прибыль делим на всех, мы же одна команда, а неприятности и убытки – это проблемы собственника или руководителя. Итог – увольнение друзей и родственников, набор профессионалов, внедрение другой системы управления.

Плюсы этой системы управления:

- инициатива исходит не только от руководителя компании;
- полностью раскрываются творческие способности сотрудников;
- персонал объединен общими интересами;

- допускается импровизация сотрудников.

Минусы этой системы управления:

- фактически нет контроля над коллективом;
- в коллективе возникают неформальные группы и лидеры;
- низкая эффективность работы в коллективе;
- действующие в компании правила легко использовать в личных корыстных целях.

Итак, можно сделать вывод, что выбор стиля управления персоналом зависит от многих факторов, главным образом – от насущных задач и проблем. На разных этапах развития одна компания и один руководитель могут применять различные системы. На мой взгляд, определяя цели и методы их достижения, руководство может внедрять смешанные системы управления компанией.

Методы управления персоналом.

Методы управления персоналом - это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Для эффективного управления организацией, и в частности персоналом предприятия, выработаны три группы методов: административные, экономические и социально-психологические. Управление персоналом должно основываться на принципах системного подхода и анализа, что означает охват всего кадрового состава предприятия и увязку конкретных решений с учетом их влияния на всю производственную систему в целом.

Для **административных методов** характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления. Они ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, корпоративная культура.

С помощью **экономических методов** управления осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Они основаны на использовании экономического механизма управления. Экономические методы — это элементы экономического механизма, с помощью которых обеспечивается прогрессивное развитие организации.

Социально-психологические методы связаны с созданием благоприятного социально-психологического климата в коллективе. С их помощью регулируются ценностные ориентации людей через мотивацию труда, организационную культуру, моральное стимулирование, социальную политику в организации. Социально-психологические методы управления оказывают воздействие на личность с целью превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека.

Итак, делаем вывод, что эффективное функционирование компании невозможно без применения методов управления персоналом. Подобрать оптимальные методы управления персоналом с первого раза не всегда удастся, поэтому при построении системы методов, подходящих именно для нашей сферы деятельности и характера работы, нам придется экспериментировать до тех пор, пока не найдём эффективные способы влияния на персонал компании.