



ВТОРОЕ ДЫХАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ
Г А Р А Н Т И Я И С П О Л Н Е Н И Я В А Ш И Х П Р И К А З О В

ЗАЧЕМ ВАМ ВСЁ-ТАКИ ПЕРСОНАЛ ИЛИ ТАЙНА СЛОВА "ИСПОЛЬЗОВАТЬ"

Использовать персонал – значит, ставить ему задачи и получать результаты от решённых сотрудниками задач от их решения силами сотрудников. Например, если предприниматель может обзвонить 60 потенциальных клиентов и заработать 100 000 руб., то для того, чтобы заработать 200 000 рублей, ему нужно обзвонить 120 клиентов. Это прописные истины, но просто удивительно, как часто они не понимаются или забываются руководителями. Это прописная истина. Просто удивительно как часто она не понимается или забывается руководителями. Так вот, для того, чтобы делать 120 звонков, ему предпринимателю нужны помощники. Руководитель нанимает сотрудника. Он рассчитывает, что сотрудник будет делать еще 60 звонков помимо прежних 60, которые делал предприниматель. И он нанимает сотрудника в расчёте на то, что тот будет делать ещё 60 звонков. Предприниматель намерен использовать сотрудника для получения результатов. Но теперь предприниматель он уже не просто предприниматель, а ещё и руководитель. А это отдельная профессия, и она требует определенных навыков требующая определённых навыков. Навыков того, как использовать сотрудников для получения нужных компании результатов. Эти навыки должны быть направлены на то, чтобы использовать сотрудников для получения нужных результатов.

Сотрудники, в первую очередь, это люди. И важно, чтобы руководитель понимал, как «работает» человек: от чего ему хорошо, от чего плохо, от чего почему он счастлив на самом деле и прочие элементы, крайне важные при управлении людьми. И если он это знает, он то может **ИСПОЛЬЗОВАТЬ СОТРУДНИКОВ** для повышения результатов и роста своих доходов. И это правильно. Вы имеете право Каждый имеет право быть богатыми и счастливыми, более того, вы должны ими быть. Ради этой страны и ваших детей.

Для улучшения бизнеса существуют также определённые административные инструменты и технологии, которые нужны для того, чтобы **БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ**. Например, должностная инструкция или описание работы на каком-то посту – это инструменты для того, чтобы лучше использовать сотрудника на этом посту. Или организующая схема, где видно, кто и что делает и как происходит работа в компании. Она позволяет лучше использовать персонал, организовать его для общих целей. Или написание программ – это позволяет лучше использовать сотрудников и направлять их на достижение целей.

Приказы руководителя – это тоже административный инструмент, нацеленный на использование людей для работы. Сюда же можно отнести и организующую схему, на которой видно кто и что делает и как происходит работа. Она позволяет лучше использовать персонал, организовать его для общих целей. Не стоит забывать и про написание программ – это позволяет лучше использовать сотрудников и направлять их на достижение целей. Приказы руководителя – это тоже административный инструмент, нацеленный на использование людей для работы.

Если вы внимательно посмотрите, то увидите, что любой административный инструмент служит лучшему использованию сотрудников. Это похоже на ситуацию со специалистом (с любым специалистом/ со специалистом любой области), например, с музыкантом. Если он научился использовать свой музыкальный инструмент правильно для получения результатов, ему очень помогут различные административные устройства, например, красивый чехол, хорошие ноты, и прочее. Но если он не научился играть на инструменте, то красивый чехол не поможет.

Точно также (то же самое) с персоналом и его использованием. Для руководителя сотрудник – это инструмент для получения результатов. Это очень ценный, живой, восхитительный инструмент. (! - здесь хочется поставить) Он может много, очень много, ЕСЛИ ЕГО ПРАВИЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ. Вот в чём весь секрет.

И наоборот, если нет у руководителя навыков для использования сотрудников, то он будет "проскальзывать" на месте, не имея результатов. И это расстраивает. Это ощущается руководителями как «вечный замкнутый круг из проблем». Будет расстраиваться. Эта ситуация станет для него «вечным замкнутым кругом из проблем». Убивает здесь не то, что проблемы есть, а то, что не меняется отношение сотрудников к ним, и есть ощущение того, что руководитель один на один с этими проблемами.

То же самое может происходить и с любыми административными технологиями. Если руководитель не умеет должным образом использовать персонал – то все ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ЛУЧШЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ могут быть истрачены впустую. А Обычно, и это уже из моего опыта консультирования, эти административные инструменты становятся дополнительной головной болью руководителя.

Вот пример:

Персонал не справляется с работой, и руководитель регулярно вынужден усиленно его контролировать этих людей, а иногда просто доделывать за них работу и просто доделывать работу сам. По крайней мере, об их работе больше думает руководитель, чем сами сотрудники. По крайней мере он думает о ней больше, чем его сотрудники. Его внимание постоянно зафиксировано на этом. Очевидным является то, что они в работе не сильно заинтересованы что персонал в работе не сильно заинтересован. Он решает И руководитель решает ввести в действие должностные инструкции или организующую схему, или новую коммуникационную систему. Но беда в том, что все эти административные элементы нужно использовать. Именно, ИСПОЛЬЗОВАТЬ, а не просто повесить в кабинете руководителя или положить на столы сотрудникам. И использовать делать это должны сами сотрудники.

Откуда у руководителя идея, что они будут использовать новые административные инструменты, если они не заинтересованы даже в использовании если сейчас в компании не используется даже то, что уже есть? Совершенно не ясно.

И сотрудники делают из новых и хороших административных инструментов очередную проблему для своего шефа – "не так написано, не та технология, не то, не сё...". И внедрение новых элементов управления может стать настолько трудным, что принесёт больше вреда, чем пользы. Если же руководитель умеет использовать персонал, он также умело добьётся того, что новые технологии управления будут приняты и пойдут сотрудникам и компании на пользу.

Если руководитель привык давать постоянные советы подчинённым, что и как им делать, и у него нет навыка добиваться от них самостоятельности в принятии решений, то никакие должностные инструкции не будут работать. Точно так же описание бизнес-процессов не принесёт денег, а только забот шефу прибавит. Как ходили сотрудники за советами к нему, так и будут ходить, только с должностными инструкциями под мышкой. Я это видел десятки раз.

Вот и сделайте свои выводы сами. По опыту и по наблюдениям могу сказать, что стоит потратить время и изменить свой подход и навыки управления так, чтобы сотрудники будут ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ таким образом, чтобы сотрудники всё-таки ИСПОЛЗОВАЛИСЬ. И тогда все остальные действия по улучшению бизнеса принесут намного больший эффект и будут внедрены в компанию, а не в кабинет руководителя.

И что интересно: если людей в компании правильно используют, они счастливы, довольны всем и, особенно, довольны руководителем. Если не используют их, или недостаточно используют, то они несчастны, недовольны ни собой, ни руководителем. И поэтому всё время просят денег, думая, что с деньгами с ними они будут более счастливы. А этого не происходит.

Андрей Сизов,
бизнес-тренер,
основатель компании «Время не ждёт»
www.vnj.ru

