

УДК 378
ББК 74.58
S81

Редакционная коллегия

Шакирова С.М. - к.ф.н., и. о. директора Управления по науке

Сапаргалиев Д.Б. – PhD, зам. директора Управления по науке

Никифорова Н.В. - д.э.н., профессор, декан послевузовского образования

Все статьи прошли проверку в системах Антиплагиат.ВУЗ - на русском языке, Turnitin.com - на английском языке, Advego Plagiatus v.1.2.093 – на казахском языке. Уникальность текстов не ниже 75%.

i – START. Предпринимательство: энергия молодых.

Материалы международной научно-практической конференции студентов и магистрантов 16-17 апреля 2015 г.- Алматы, Алматы Менеджмент Университет, 2015 – 320 с.

ISBN: 978-601-7021-36-8

УДК 378
ББК 74.58
S81

ISBN: 978-601-7021-36-8

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

В данной работе рассмотрены проблемы, возникающие при организации работы персонала, проанализированы способы управления, применяемые руководством, также даны рекомендации автора относительно темы.

Одной из главных составляющих в предпринимательстве является персонал. Управлять им не такая уж и легкая задача. Нужно уметь находить индивидуальный подход ко всем подчиненным, что под силу не каждому управляющему. Часто они сталкиваются с рядом проблем, возникающих на этой почве, которые всегда будут актуальны для сферы предпринимательства.

Зачастую, проблемы, возникающие с рабочим коллективом, происходят не только по вине самого коллектива, но и по вине руководителей. Причинами этого служат не квалифицированность управляющего, отсутствие у него лидерских качеств, или же отсутствие глобального мышления, так как бывает глава компании назначает менеджеров, наиболее отличившихся именно среди числа персонала, но этот отличившийся не всегда хорошо знает все сферы работы в организации, а знает только свою специфику. Исходя из этого можно отметить что при выборе человека, ответственного за работу с персоналом, необходимо проверять его во всех сферах работы, в том числе учитывать и личностные качества, позволяющие управлять кадрами.

Отсутствие у персонала дисциплины, дальновидности, моральных ценностей, сплоченности коллектива – это одни из многих проблем, с которыми сталкивается менеджер. И именно на нем лежит главная задача – сделать так, чтобы сотрудники и в целом вся компания работали как единый механизм.

Как говорил Стив Джобс, «не имеет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать что делать. Мы нанимаем толковых людей для того, чтобы они говорили, что делать нам» [1]. Действительно, нанимая персонал, мы отбираем лучших из лучших, людей, имеющих определенный жизненный опыт, являющихся профессионалами своего дела. У каждого из них свое мировоззрение, определенные навыки и знания, которые могут быть полезны в развитии компании. Но в силу того, что управляющий по каким-либо разнообразным причинам не желает считаться с мнением сотрудников, не все могут раскрыть свой потенциал, что приводит к отсутствию личностного роста персонала. И в наше время, время современного общества, чаще всего происходит так, что организации, имеющие подобных руководителей, в конечном итоге терпят крах. Ведь организация не может существовать без одной из главных своих составляющих, без персонала. Взять к примеру исторических лидеров, такого выдающегося правителя как Чингисхан, он во времена своего властвования знал все тонкости управления людьми. Будучи человеком, в подчинении которого находилась почти вся Азия, он был известен своим простодушием, не гнался за роскошью, одевался как все, не считая некоторых атрибутов его одежды, выделяющие и дающие понять, что он хан. Великий правитель славился умением просчитать наперед исход битвы, он был выдающимся стратегом. Поражало так же его умение общаться со своими подчиненными, донести свою мысль и конкретизировать их действия, что создавало жесткую дисциплину. Люди, находящиеся в подчинении Чингисхана, были верны ему не только под влиянием страха, скорее это было связано еще и с тем, что он обладал всеми качествами, позволяющими восхищаться им и желание идти за ним в любой ситуации. Невзирая на родственные связи, он назначал на руководящие должности людей, в первую очередь оценивая их по личным достойным качествам, приближал к себе талантливых, знающих свое дело, тех, кто был способен дать ему дельный совет. И зная об этом, народ стремился показать свои умения и навыки, это мотивировало их на саморазвитие. В итоге Чингисхан с помощью подобных приемов, смог создать огромную великую державу.

Проанализировав методы правления вышеупомянутых лидеров, можно прийти к выводу, что, если способствовать развитию личностного роста каждого из своих подчиненных, это принесет огромные плоды для компании.

Хорошим примером также служит известная на весь мир компания Starbucks. Успехом этой организации служит не просто кофе, а отношение компании к своим сотрудникам, которая искренне считает, что именно сотрудники являются ключом в процветании организации [2]. Пользуясь подобной стратегией, компания создала благоприятные условия не только для персонала, но и для всех своих посетителей, построив организацию, имеющую филиалы во многих странах.

Подводя итоги, можно сказать что несмотря на то, каким бы ни был персонал, ключевой фигурой всегда будет оставаться управляющий. Грамотно наладив работу, создав благоприятную атмосферу для коллектива, вызывая у сотрудников желание и интерес, способствуя профессиональному и личностному развитию каждого из рабочих, руководитель сможет достичь успеха и привести свою компанию к новым вершинам.

Источники:

1. <http://www.inpearls.ru/comments/177354>
2. http://graninai.ru/data/documents/Vol2-1_P49-53.pdf