

ОТНОШЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ К СОТРУДНИКАМ КАК ОСНОВА РЕЗУЛЬТАТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ¹

А.Р. Равилова

*Казанский национальный исследовательский
технологический университет*

Аннотация. В статье автором рассмотрены методы повышения эффективности деятельности организации с точки зрения отношений руководителей и сотрудников. Изучены и приведены примеры отношений руководителей и сотрудников зарубежных компаний.

Ключевые слова: эффективность, руководитель, сотрудники, организация.

На сегодняшний день большое внимание уделяется проблеме эффективности организации и путям ее повышения. При этом основную роль играет конкурентоспособность организации. Также немаловажна эффективность внутри организации, что влияет на ее результативность.

Соответственно, любой организации или компании надо начинать не сразу с повышения продаж, например, приобретения более высококачественных материалов производства, а с внутренней структуры организации, то есть, руководитель должен обратить внимание на своих сотрудников. В первую очередь, руководитель должен создать своим работникам благоприятные условия для работы и предоставить необходимую технику для работы сотрудников. Таким образом, если доволен работник, то он с удовольствием выполняет свои обязанности, что имеет прямое воздействие на качество предоставляемых товаров и услуг.

Особо важную роль играют совещания руководителей отдельных подразделений со своими подчиненными в начале и в конце рабочего дня. На таких собраниях руководитель может как проверить знания своих сотрудников о предоставляемых ими товарах и услугах, так и выслу-

¹ Научный руководитель: доцент кафедры экономики, к.э.н. К.С. Курамшина

шать рекомендации по улучшению производительности или по увеличению объемов продаж. Целью таких совещаний являются: оперативное решение текущих проблем, рассмотрение предложений по повышению эффективности деятельности организации, мотивация персонала к выполнению работ, сплочение коллектива и т.д. Такой мозговой штурм является отличным способом, чтобы убедиться, что руководитель хорошо знаком со своим продуктом и в курсе дел в организации, и что сотрудники обладают необходимыми знаниями по своей структуре выполняемых работ.

В одной из крупнейших американских компаний (Walmart), управляющей оптовой и розничной торговлей, на одном из таких совещаний было предложено правило 10 футов, которое существует по сегодняшний день и очень популярно. Правило гласит, что сотрудник, при приближении к нему покупателя на расстоянии не менее чем 10 футов (то есть 3 метра) должен с улыбкой посмотреть прямо в глаза покупателю и поинтересоваться, чем он может ему помочь. В соответствии с этим правилом работают многие магазины. Например, в магазинах обуви или одежды вы всегда можете увидеть продавца-консультанта, который будет рад помочь вам при подборе нужного размера и т.д. Результат очевиден.

Выделяют материальные и нематериальные стимулы для повышения эффективности работы сотрудников. Многие слышали о материальных стимулах, к которым относят надбавки, премии, аванс и т.д. Но такой вид поощрения слишком затратен для руководителя, поэтому в помощь приходят нематериальные стимулы, которые также являются эффективными. В большинстве случаев такой метод представляет собой подарок вместо оплаты, а точнее, внимание руководителя к подчиненному, и подчеркивает личностные отношения, а не торгово-денежные.

Проводя эксперимент, связанный с опозданиями, в двух организациях ввели совершенно разные методы порицания. В первой организации ввели штраф за опоздания, а во второй ввели правило, что должно было решить проблемы пунктуальности сотрудников и не портить общественные отношения нормами рынка. Так, в первой организации сотрудники начали думать, что могут не торопиться на работу и спокойно заплатить штраф. Это переводит отношения совершенно на другой уровень, когда сотрудники начинают думать, что могут «откупиться». Во

второй же организации у сотрудников включилось чувство вины, и опозданий стало значительно меньше.

Когда дело доходит до изменений, материальные методы не всегда хороши и эффективны. Иногда достаточно всего лишь похвалить сотрудника перед всеми коллегами за хорошо проделанную работу. Не стоит забывать, что простые слова могут служить самым лучшим средством мотивации, ведь они материально являются бесплатными, а морально – целое состояние.

Также не стоит забывать об инновациях при управлении персоналом. Примером может служить крупнейшая автомобилестроительная корпорация, которая также предоставляет финансовые услуги и имеет несколько дополнительных направлений в бизнесе – это Toyota Motor Corporation или кратко Toyota.

За компанией Toyota на протяжении десятков лет был закреплён статус лидера и лучшего работодателя для сотрудников всех звеньев. Секрет компании прост – она кардинально изменила установившиеся представления о роли работников в организации. И по сей день на многих заводах руководство делает ставку именно на штатных сотрудников – группу разработчиков и новаторов.

Менеджеры компании Toyota уверены в том, что даже обычный сборщик может быть изобретателем, внедрять новые технологии и модернизировать уже имеющиеся. Такая корпоративная культура в корне изменила отношение сотрудников к своей работе. Их обеспечили необходимыми инструментами и дали возможность реализовать свой потенциал. Владельцы не прогадали, и до сегодняшнего дня принцип управления персоналом у Toyota не изменился.

Все вышеизложенные методы помогают при реализации эффективной деятельности многих организаций и выступают основой результативности их деятельности.

Библиографический список

1. Курамшина К.С. Концептуальные основы эффективного управления и организации инновационной деятельности крупных предприятий в рамках модели производственного аутсорсинга: монография / К.С. Курамшина // Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. 88 с.

2. Курамшина К.С. Малые предприятия как элемент производственного аутсорсинга в управлении инновационной деятельности крупных промышленных предприятий / Курамшина К.С. // КАЗАНСКАЯ НАУКА. 2017. В. 5. С. 61–64.

MANAGER'S ATTITUDE TO EMPLOYEES AS THE BASIS FOR THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION

A.R. Raviлова

Russia, Kazan National Research Technological University

Abstract. The article discusses methods to improve the efficiency of organizations, in terms of the relationship of managers and employees. Studied and gives examples of relations between managers and employees of foreign companies.

Keywords: efficiency, manager, employees, organization.

References

1. Kuramshina K.S. Conceptual foundations of effective management and organization of innovation activities of large enterprises in the framework of the model of industrial outsourcing: monograph / Kuramshina K.S. // Kazan: Kazan National Research Technological University, 2017. 88 p.

2. Kuramshina K.S. Small enterprises as an element of industrial outsourcing in the management of innovative activities of large industrial enterprises / K.S. Kuramshina // KAZAN SCIENCE. 2017. v. 5. P. 61–64.