

Модель тренера

Вспомните, как вы нанимали своего первого сотрудника. Как правило, при запуске бизнеса приходится всю работу выполнять самому.

Однако в какой-то момент вы начинаете понимать, что хорошо бы хоть часть работы переложить на кого-то, потому что один вы постоянно находитесь в состоянии цейтнота и ничего не успеваете. И вот вы думаете:

«Найму себе помощника, и мне станет гораздо проще. Поручу ему всю самую трудную рутинную работу, а себе оставлю только самую интересную.

Он будет трудиться и предоставлять отчеты, а я стану лишь забирать деньги из кассы».

Что же происходит на самом деле? Уменьшается или увеличивается количество проблем? Приняв сотрудника на работу, по идее, мы должны поручить ему часть задач. В итоге у нас должно появиться больше времени на другие задачи. На самом деле все происходит не так.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

С приходом в офис новых сотрудников число проблем лишь увеличивается. Со временем проблем становится все больше, у собственника появляются новые заботы, ведь сотрудников надо мотивировать, контролировать, часто даже переделывать их работу.

Подводные камни

В управлении персоналом есть множество подводных камней. Считается, что чем выше зарплата, тем лучше человек должен работать. Это отнюдь не так. И подобных ошибок во взглядах на управленческую систему, к сожалению, довольно много.

Наверняка, создавая компанию, вы пытались строить с персоналом едва ли не семейные отношения. Воспринимали сотрудников почти как собственных детей, любили их и ожидали хорошего отношения к себе с их стороны.

Такой подход характерен для большинства начинающих компаний с численностью персонала не более 10 человек. Собственнику он кажется эффективным, поскольку зиждется на его естественных человеческих чувствах. Он рассуждает так: «Я беру на себя ответственность за этих людей, я должен быть к ним лоялен».

Тем, кто до сих пор исповедуют такой подход, предложенные нами методы управления могут показаться несправедливыми и бесчеловечными. Не исключаем, что некоторые читатели с негодованием откажутся следовать нашим советам.

К сожалению, в управлении персоналом человечность обычно выходит боком. Это не значит, что нужно ненавидеть всех людей на свете.

Представьте, что вы решили заняться спортом. Если вам нужен конкретный результат (снижение веса или накачанные мышцы), какого тренера вы выберете? Это будет мягкий человек, который простит вам отсутствие усердия, или все же требовательный к вам специалист? Вероятно, под руководством второго вы достигнете наилучших результатов.

Суровый, но справедливый отец

Большинство людей отдают предпочтение требовательному тренеру, безжалостному к слабостям и отсутствию дисциплины. Конечно, прежде всего нужно учитывать цель посещения спортивного клуба. Если мы стремимся развлечься, отдохнуть душой и телом, нам больше подойдет добродушный и неконфликтный тренер.

Однако если нам важен конкретный результат, мы выберем жесткого наставника.

Наша книга именно об этом. В ней описывается тип жесткого руководителя, который много требует от подчиненных и не сюсюкает с ними. Именно это позволяет обеспечить высокий результат. Сотрудники получают высокую зарплату, а вы — большую прибыль.

Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>

С другой стороны, наемным работникам иногда нужна поддержка.

Прототипом идеального руководителя в нашем понимании является суровый, но справедливый отец.

Именно под руководством такого человека, как правило, хочет работать большинство людей. Сотрудники ожидают, что кто-то возьмет на себя ответственность за их развитие, будет к ним строг, но станет оценивать их по достоинству. Такая модель действительно высокоэффективна.

Однако такая модель требует определенного типа поведения. Не всем хочется быть суровыми, но справедливыми. Вам придется развить в себе определенные качества, такие как жесткость, твердость, настойчивость.

Если у вас в подчинении всегда два-три человека, а ваш бизнес нельзя назвать серьезным, можно остаться на уровне модели бизнеса как семьи. Такая модель менее эффективна, однако имеет право на существование. Вам придется сделать выбор.

Жесткая модель отсеивает недобросовестных и нечестных сотрудников.

Они не будут задерживаться в вашей компании. Вы избавитесь от людей, которые исповедуют принцип «что бы такое делать, чтобы ничего не делать и за это еще и деньги получать». При этом работники, которые

стремятся к успеху и готовы работать, положительно относятся к такой модели управления персоналом.

Представьте коллектив из пяти человек, в котором трое усердно трудятся, а двое работают спустя рукава. Последние разлагают коллектив и отрицательно влияют на отношение к работе ответственных сотрудников. Образно говоря, они представляют собой злокачественную опухоль, которая постепенно поражает весь состав служащих. И чтобы вылечиться, эту опухоль нужно удалить.