

ОШИБКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Балтабаева Матлюба Алишеровна

Студентка, Ташкентский Государственный Экономический Университет,
факультет Менежмент

e-mail: baltabayevam331@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Ошибки при управлении персоналом в малых организациях в статье представлены слова Алан Блиндера о персонале. Здесь представлены экономические ошибки управления персоналом, рассмотрены что такое альтернативное управление, что такое либеральное управление, что такое демократичное управление. Представлено о технологии SMART и управление человеческими ресурсами.

Ключевые слова: *управление персоналом, мотивация, контроль персонала, организация управления.*

ABSTRACT

Errors in personnel management in small organizations The article presents the words of Alan Blinder about personnel. Here the economic mistakes of personnel management are presented, what is alternative management, what is liberal management, what is democratic management. Presented about SMART technology and human resource management.

Key words: *personnel management, motivation, personnel control, management organization.*

ВВЕДЕНИЕ

Персонал – главное достояние организации

«Мы живем и действуем в системе, где главное – финансы, и поэтому часто забываем, что фирмы состоят из людей и не могут работать лучше, чем работают они.

Японцы об этом не забывают. Более того, японские менеджеры именно людей считают самым ценным капиталом компании: хорошая японская корпорация – это организация служащих, из служащих и для служащих».

Алан Блиндер

Первая ошибка при управлении персоналом в малых организациях это игнорирование людей. Менять людей каждого года, делать из людей игрушки. Брать на работу те людей которых у него есть знакомый или работает где то на высшем организациях. Нельзя делать взяточничество, если персонал умеет

работать то работает, если не умеет работать то нельзя его дальше давать шанса и нужно взять с него работы. Мы должны взять на работу тех людей который не смотря времени и места должно уметь работать при любых обстоятельство.

ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Жесткий контроль каждого шага. По исследованием психологов если проверяют холерик людей каждого шага то они думают что они меня игнорируют и хотят меня освободить с работы. После этого они нехотят работать. Если флегматик людей проверяют то они не понимают и ругаются со всеми.

По исследованием многолетних менежментов при управление персоналам в малых организациях должно жесткий контроль и удобная рабочая места. Главный менеджер принимает законы, а второстепенные менеджеры помощники главного менеджера занимаются над этим делом. Помощники менеджера организуют как выполняется это стратегия.

2. Отсутствие мотивации. Мотивация – социальная основа управления персоналом. При переходе к новому типу экономики в разнообразных программах и рецептах основное внимание уделяется финансовых и организационной сторонам предпринимательства. Что же касается управления персоналом, то о нем упоминается в рамках готового комплекса традиционных советов по набору, обучению и управлению кадрами, заимствованного из многочисленных учебников по менеджменту и, отчасти, по психологии.

По словам менежментов мотивация важна для повышения производительности персонала. Один менеджер ведет тридцать клиентов в месяц и приносит 1500000Р выручки, а другой ведет десять клиентов, а выручка от него редко повышает 300000Р. Зарабатывают сотрудники одинаково. И со временем эффективному менеджеру надоест работать удовольствием, и он тоже начнет вести десять клиентов и генерировать меньше выручки.

При этом теория психолога Абрахама Маслоу говорит, что материального роста поощрения недостаточно, деньги закрывают только часть потребностей. Важно мотивировать сотрудников чем-то еще – публично хвалить, дать возможность карьерного роста, повышать квалификацию за счет компании и так далее. Если в компании будет грамотная система мотивации, сотрудники будут работать дольше и лучше. Это подтверждают исследования – специалисты компании PricewaterhouseCoopers опросили почти 1500 руководителей бизнеса. И выяснили, 67% опрошенных уверены, что талантливые специалисты долго работают только в тех компаниях, цели которые им интересны и где они чувствуют себя полезными.

3.Неправильная постановка задач. По словам управляющих крупных компаний каждого компании должен стратегическое управление. Стратегический закон должен смотреть на будущее и составлять планы и каждый менеджмент должен смотреть на будущее своего компании и будущее конкурирующих предприятие должны производить продукцию несоответственно. Задачи нужно ставить правильно. Удобнее всего делать это по технологии **SMART**, то есть задача должна быть:

S – Specific (конкретной)

M – Measurable (измеримой)

A – Achievable (достижимой)

R – Relevant (реалистичной, релевантной)

T – Time bound (срочной)

4.Отсутствие всяческого контроля. Если совсем не будешь контролировать персону то рабочие часы уже истекло все наверное не буду раотать думают и отдаляются с работы. Руководитель нужен помочь и должен направить по верному пути и персоналу поддерживать нужно и показывать что он много сделал на компанию.

Новых сотрудников нужно контролировать, потому что привыкать к новому работу. Новому персоналу должно дать понятку над этим делом чтобы он дальше умел работать и может у него на прошлой работе работал по другой схеме.

5.Авторитарный стиль управления. Есть три способы управления: авторитарный, либеральный и демократичный. Авторитарный стиль это постоянно руководитель сам принимает решение и не принимает никакого другого решения. Работать в этом месте не удобно управляющие могут терять команду и кадры начинают уйти с работы.

Либеральный стиль управление это равноправие сотрудники сами ставят задачи. В любой момент сотрудники могут обратиться к руководителю и могут изменять решения. Принимать быстрые и непопулярные решение не получится.

Демократический стиль управление это ключевые решение принимаются вместе с командой путем обсуждения. Последнее слово остается за руководителем, но он прислушивается к мнению большинства и действует в интересах команды.

6.Отсутствие понимание специфики работы. Отсутствие понимание специфики может быть новых пришедших к работу. Если персонал не понимает специфику то после него он находится на стажировке. Получает самостоятельность решения.

7.Самостоятельное выполнение задач. Чем больше времени вы тратите на самостоятельное выполнение задач, тем меньше останется на управление. Исследователь Джон Медина выяснил, что многозадачность людям требуется на 50% больше времени на выполнения одного задания, при этом они делают на 50% больше ошибок.

Управление человеческими ресурсами, Цели:

Общие

Поддержка стратегии организации

Эффект и эффективность

Адаптация к изменениям

Специфические

Обучение и развитие персонала

Повышение производительности

Сокращение текучести

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение говорится о том что ошибки при управлении персоналом в малых организациях разговор с ними очень смотря на него работы. Персонал должен себя чувствовать комфортно, удобно. Менеджер должен мотивировать каждого персонала. Можно выделить следующие актуальные программы : - кризис мотивации; - негативную трансформацию представления практических работников о современной трудовой деятельности; - необходимость развития у современных работников совершенно новых групп способностей; - применение манипулирования и других жестких психологических методов, как основных методов влияния на работников; - склонность малых фирм к корпоративному возрастанию, что приводит к разрушению фирмы вообще.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

1. Управление персоналом в организации: учебное пособие / А. П. Добровинский; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 416 с.
2. Мотивация и личность. 3-е изд. Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2019. – 400с. – (Серия «Мастера психологии»).
3. «Экономическая теория: принципы и политика» (Economics: Principles and Policy, 1979, в соавторстве с У. Баумолем);
4. Corporate Taxes 2003 – 2004 : (Worldwide Summaries Corporate Taxes)
5. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект. 2007. – 504 с.