

Познякова И.О.

Студент магистратуры

Чернов В.И.

Студент магистратуры

Научный руководитель: Горностаева Ж.В., к.э.н.

Донской государственный технический университет

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье раскрываются новые инструменты воздействия на персонал, в связи с сложившейся ситуацией в мире, вспышкой коронавируса. Большинству рабочего населения пришлось столкнуться с резким переходом на дистанционную работу, но, как следствие, без имеющейся подготовки не каждому сотруднику удастся выполнить ряд задач, поставленных руководством.

Ключевые слова: управление персоналом, методы управления, коронавирус, самоизоляция, удаленная работа, стиль управления, мотивация.

Poznyakova I.O.

Graduate student

Chernov V.I.

Graduate student

Scientific adviser: Gornostaeva Zh., Ph.D.

Don State Technical University

MODERN PERSONNEL MANAGEMENT TOOLS

Annotation: The article reveals new tools for exposure to personnel, due to the situation in the world, the outbreak of coronavirus. Most of the working population had to face a sharp transition to remote work, but, as a result,

without the existing preparation, it is not possible to perform a number of tasks set by the manual.

Keywords: personnel management, control methods, coronavirus, self-isolation, remote work, management style, motivation.

На сегодняшний день мир столкнулся коварным врагом – коронавирусом (COVID-19). Одним из методов борьбы с ним является самоизоляция, что в свою очередь повлекло за собой сокращение рабочих мест и переход сотрудников многих отраслей на «удаленную работу». В данной ситуации методы управления персоналом остаются прежними, однако, беря во внимание изменившиеся внешние условия, инструменты руководителя могут оказаться неэффективными.

В сложившихся условиях, руководители компаний стараются прибегнуть к поиску новых инструментов воздействия на подчиненных. Одним из них является модель ситуационного лидерства, описывающая четыре основных стиля руководства: директивный, наставнический, поддерживающий и делегирующий. Стиль руководства будет зависеть от уровня мотивации сотрудника и уровня его профессиональной подготовки для решения тех или иных задач. Так же, необходимо понимать, что при переходе на удаленный метод работы, многие сотрудники, не использовавшие ранее инструменты удаленной работы, автоматически перешли на уровень новичков. Привычные же методы работы, в данной ситуации будут не действенны и приведут к стрессовой ситуации на рабочем месте и снижению эффективности работы. Руководителям в свою очередь необходимо осознать сложившуюся ситуацию и сменить свой лидерский стиль на более подходящий.

Рассмотрев сложившуюся «картину» в целом, проанализируем изменения в управлении персоналом по четырем основным стилям.

Если сотрудники ранее не сталкивались со стопроцентным дистанционным характером работы, им необходимо осваивать новые принципы работы.

Оптимальным стилем управления при работе с данной категорией сотрудников является директивный. Сотрудникам необходимо: признание их энтузиазма и универсальных навыков; четкое определение целей, ролей; установление сроков и приоритетов; четкие планы и специфические указания каждому члену команды: как, когда, с кем должны производиться те или иные действия.

Персонал должен иметь четкое понимание формальных и неписаных правил и иметь право на ошибку. Руководству предприятия необходимо проводить тренинги, давать конкретные примеры выполнения другими этих задач и достижения целей. Важную роль играет возможность применить свои умения на практике, а также частая обратная связь по результатам работы.

Через некое время энтузиазм сотрудников может снизиться. Не видя выгоды, ввиду недостатка мастерства от использования новых технологий у сотрудника накапливается усталость от непривычного для него хода вещей. Эти сотрудники переходят в категорию «Разочарованные дилетанты». При работе с этими сотрудниками, более действенным будет наставнический стиль. Сотрудникам необходимо иметь:

- четкие цели и перспективы;
- объяснение от руководителя, почему именно важно выполнить данную задачу;
- помощь в анализе успехов и неудач. Отношение к ошибкам как к части процесса обучения;
- возможность обсуждения сомнений и обмена мнениями;
- частую обратную связь, признание прогресса и поощрение;
- советы, дальнейшие шаги и альтернативы.

Новым этапом для сотрудника, станет тот момент, когда он в слепую сможет ориентироваться в нововведенных условиях труда, объединяя его с семейным бытом, что в свою очередь принесет некое наслаждение от рабочего процесса. Сотрудник перейдет в категорию - «неуверенный эксперт».

Поскольку сотрудник будет чувствовать себя более уверенным, знающим и умеющим, инструкции будут уже раздражать его. Таким сотрудникам необходим наставник, готовый помогать и обсуждать идеи и обмениваться мнениями. Персонал нуждается в поддержке и одобрении развития навыков для самостоятельного решения проблем.

Пройдя все этапы развития в новых условиях, сотрудник станет «уверенным профессионалом» при решении поставленных задач. Руководитель может применить делегирующий стиль управления, который в свою очередь даст возможность оценить способность сотрудников к принятию самостоятельных решений и выполнению работы от начала и до конца самостоятельно, а также просчитать все возможные риски и найти пути их минимизации.

На наш взгляд в настоящее время важными инструментами мотивации сотрудников можно назвать сложность задачи, признание личного вклада, независимость и авторитет, доверие и возможность поделиться знаниями и навыками с другими.

Использованные источники:

1. Патрахина, Т. Н. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления / Т. Н. Патрахина, К. П. Романчук. // Молодой ученый. — 2020. — № 7 (87). — С. 461-464. — URL: <https://moluch.ru/archive/87/16631/> (дата обращения: 19.01.2022).

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с.

3. Абрамова, С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала / С. В. Абрамова // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2019 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2019. — С. 149-153. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/56/2698/> (дата обращения: 12.02.2022).

4. Годованцева, А.В. Эффективная кадровая политика как основа управления персоналом предприятия/ А.В. Годованцева, Ю.С. Чернышева // Мировая наука. -2021. - №1(53) - URL: <https://46ef98e1-3a76-4b56.filesusr.com> (дата обращения: 25.01.2022)