

Ганьжин Сергей Александрович

студент

Гуманитарный институт

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный

нефтегазовый университет»

г. Тюмень, Тюменская область

ТЫСЯЧИ ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ ЗА СЕКУНДЫ

Аннотация: в данной статье автор рассматривает актуальную на сегодняшний день проблему подбора персонала, описывает этапы управления персоналом, а также уделяет значительное внимание разбору мотивационных показателей.

Ключевые слова: управление персоналом, подбор персонала, мотивация персонала.

Двадцать два человека заняли свои места по периметру прямоугольника. Они одеты в красные комбинезоны и красные шлемы. Взгляды всех направлены в одну сторону. Почти каждый держит что-то в руках. Напряженное ожидание дополняется частыми громкими звуками моторов, выкрученных почти до двадцати тысяч оборотов в минуту.

Вдруг в зеркальных стеклах шлемов появляется красная точка, которая с огромной скоростью приближается и вырастает до размеров болида Формулы-1. Этот снаряд летит с такой скоростью, что простой водитель лишился бы водительских прав пожизненно. Быстрое торможение, и болид с точностью до сантиметра останавливается в окруженном красной командой прямоугольнике.

В это же мгновение его корпус отрывается от асфальта. Несколько отточенных, быстрых без суеты движений. Взвизгнули пневмопистолеты и все четыре колеса как будто оторвали и тут же воткнули обратно новые. Ещё одно мгновение визга, переходящего в крик раскрученного до отсечки мотора. Болид прижимается к полотну трассы. Красное окружение разрывается и мощь тысячи лошадей срывает его с места и уменьшает до размера исчезающей точки.

Электронный секундомер показывает застывшие цифры 1,968. За мгновение, которое длилось быстрее двух секунд, у высокотехнологичного автомобиля были поменяны все колеса, заполнен топливный бак, протерты зеркала и стекло шлема пилота, прочищены воздухопроводы и, кто его знает, что было сделано ещё, главное, что *всё* это было сделано качественно и очень быстро. Это был рекордно быстрый пит-стоп Формулы-1. И команде, добившейся этого, потребовалось пройти через многое, ради этих неполных двух секунд.

Успех предприятия начинается с персонала. Почему все прошло так быстро и правильно? Начнем с того, что была поставлена точная цель: произвести конкретные действия за определенное время. Далее было выявлено что для этого необходимо сделать, кем это должно быть сделано, в какой последовательности и с обязательным соблюдением безопасности. Были определены обязанности каждого участника команды и требования к нему.

На основании этого должны быть подобраны подходящие люди. Мы понимаем, что каждый человек индивидуален и обладает специфическими особенностями. Кто-то мыслит творчески и нестандартно. Способен находить альтернативные пути решения задач. Кто-то умеет выполнять действия с высокой точностью и аккуратностью. И все это должно быть учтено на стадии отбора. Нужно заранее определить требования к работникам и подобрать близкие к ним кандидатуры.

Претенденты должны быть соответственно обучены и натренированы. В начале нужно выявить степень их подготовки. На основании этого определяется объем и уровень информации, необходимой для обучения. Также определяются личностные характеристики стажеров и, соответственно, особенности преподавания. Проводятся требуемые практические занятия. Итоги обучения выявляются тестированием и решением задач. На этом этапе также есть возможность отсеивания несоответствующих кандидатур.

Необходимостью является и то, что каждому должна быть правильно объяснена важность его действий в команде, даже если функционал конкретного со-

трудника может быть ограничен всего парой операций. Потому что от правильности и безопасности их выполнения зависит многое. Это и качественное и своевременное выполнение задания как такового, так и сохранность здоровья и жизни вовлеченных в работу коллег.

Высокой важностью обладает также правильная коммуникация между коллегами, от неё также зависит высокая результативность и безопасность организации в целом.

Далее отметим обязательный контроль и ориентацию выполнения операций. Контроль необходим всегда – как текущий, так и поэтапный, и итоговый тоже. Это помогает либо своевременно выявлять ошибки, либо вообще избегать их. Также контроль предоставляет нужную информацию для дальнейшей ориентации производственных процессов. Это улучшает качественно-временные показатели и обеспечивает общую оптимизацию.

Ещё очень важно поддерживать правильный эмоционально-психологический настрой всей команды. Это и командообразующие мероприятия, и регулярные собрания с обсуждением текущих и плановых дел. Встречи и перерывы по безопасности трудовой деятельности. А также индивидуальные встречи руководителя с работниками. Нужно давать каждому сотруднику справедливое видение его необходимости для компании, адекватно признавать его успехи и периодически обозревать перспективы.

Условия труда всех участников должны соответствовать принятым стандартам и нормам. А необходимые для производства инструменты, материалы, средства защиты и прочее должны соответствовать поставленным задачам. В тоже время персоналу должно быть доведено, что каждый из них несет личную ответственность за сохранность и правильное использование предоставленного компанией оборудования и иных ресурсов.

Также система оплаты труда для персонала всегда должна быть прозрачной, доступной и точной. Обязательно должны учитываться все дополнительные факторы, влияющие на размер вознаграждения работников организации. Особенно

за коллективные и индивидуальные достижения, приведшие к улучшению производственных, финансовых показателей и показателей степени безопасности труда. Здесь очень важна стабильность и своевременность выплат. Это один из основных мотивационных показателей в компании.

В дополнение к финансовой части мотивации персонала нужно обязательно уметь определять дополнительные способы повышения эмоционального фона в коллективе. Здесь становится необходимостью индивидуальный подход к каждому работнику. Потому что слово «персонал» является однокоренным со словом «персона», а это уже набор разнообразных особенностей каждого человека в отдельности. И если для кого-то из сотрудников очень важен общий результат, а для кого-то просто необходимо признание его работы, то все это нужно вовремя учитывать и правильно применять в команде.

Следующий и не менее важный этап управления – это дальнейшее профессиональное и личностное развитие работников. Благодаря этому происходит освоение новых знаний и навыков, необходимых для улучшения выполняемых обязанностей и достигаемых результатов. Это также ведет к общему росту показателей всего предприятия и повышению безопасности труда. И это востребовано даже в тех случаях, когда выполняются и повторяются одни и те же трудовые процессы.

Подводя итог, приходим к выводу, что управление персоналом – это один из важнейших инструментов, обеспечивающий успешное функционирование всего предприятия. Особенно это подтверждается тем, что только управление персоналом может влиять на тот самый «человеческий фактор», по вине которого происходит большая часть несчастных случаев и случаев порчи имущества компании.

При более подробном рассмотрении видно, что управление персоналом охватывает широкий ряд этапов: это и постановка целей, определение потребностей, подбор нужных работников, их обучение, ориентирование, контроль, мо-

тивация и развитие. Каждый из них имеет свою важность и не может быть исключен, или выполнен частично. Все этапы взаимосвязаны также, как предприятие и персонал.