

Илья Мельников

**Кадровик: Лидерство.
Разрешение и
предупреждение конфликтов...**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: Лидерство.
Разрешение и предупреждение
конфликтов в коллективе**

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Кадровик: Лидерство. Разрешение и предупреждение конфликтов в коллективе / И. В. Мельников — «Мельников И.В.», 2012 — (Кадровик)

В книгах данной серии излагаются основные положения и понятия системы управления персоналом, кадрового менеджмента и кадровой политики организации. Рассмотрены функции и методы управления, методы подбора и планирования персонала, оценки персонала, принятия решений, культуры и этики делового общения, искусства переговоров, раскрываются роли и задачи руководителей и специалистов в системе кадрового менеджмента и т. д. Приведены разработанные отечественными и зарубежными специалистами рекомендации, касающиеся разрешения и предупреждения возникновения конфликтных ситуаций в коллективе. Для руководителей организаций и предприятий, руководителей и специалистов кадровых служб, изучающих проблемы кадрового менеджмента и участвующих в формировании современной системы управления персоналом, экономистов, слушателей курсов повышения квалификации, студентов вузов и массовой читательской аудитории.

© Мельников И. В., 2012

© Мельников И.В., 2012

Содержание

Руководитель в системе управления персоналом	5
Конец ознакомительного фрагмента.	7

Илья Мельников

Кадровик: Лидерство. Разрешение и предупреждение конфликтов в коллективе

Руководитель в системе управления персоналом

Характер и содержание управленческого труда

В работе любой организации особенно важна роль ее руководителя, руководителей структурных подразделений и функциональных служб. В большой степени ощутимо влияние руководителей при поощрении работников, оценке результатов их труда, в вопросах их профессионального и служебного роста. Оценку важности и специфику управленческого труда целесообразно начать с определения характерных признаков, особенностей и требований к организации и гигиене умственного труда.

Подразделения как составные части организации заняты своей работой, например, организацией продажи продукции, изготовлением продукции и т. д. Эти подразделения и их руководителей называют линейными. К их числу относят, например директора, начальника производства, мастера и др.

Линейные руководители несут прямую ответственность за выполнение поставленных перед организацией или подразделением задач, уполномочены принимать решения об использовании находящихся в их распоряжении ресурсов, обязаны заботиться о работниках, производстве и продаже продукции.

Функциональные службы и их руководители лишены таких полномочий. Их роль заключается в поддержке деятельности линейных руководителей, они могут выступать экспертами в той или иной сфере деятельности. К числу таких руководителей относится начальник кадровой службы или директор по персоналу, начальник отдела маркетинга и др.

Независимо от занимаемой должности всем руководителям постоянно приходится решать множество вопросов, касающихся управления деятельностью подчиненных. Решения в области управления кадрами – о приеме на работу и увольнении, о назначении на новую должность, направлении на профессиональное обучение, о повышении заработной платы и т. д. – принимаются теми руководителями, о чьих подчиненных идет речь. Поэтому каждый руководитель должен хорошо ориентироваться в структуре и системе управления кадрами, действующей в данной организации.

Руководителем считается лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и в рамках установленных полномочий выполнять его требования.

Навыки руководства. В настоящее время деятельность руководителя во многом изменилась, стала сложнее и напряженнее. Существенные изменения произошли в отношении людей к работе, в их образовании, в личных ожиданиях, в настоящее время лучше образованы и менее склонны к чинопочитанию.

Для управления персоналом организации руководителю наиболее необходимыми являются следующие умения и навыки:

- понимание своей роли;
- разумное использование власти;
- определение заданий для исполнителей;
- передача полномочий и ответственности;
- вознаграждение эффективной работы;

умение работать с трудными людьми;

внедрение группового подхода в управлении, умение формировать команду.

В значительной мере эффективность работы руководителя зависит от организации его труда, а организовать свой труд он должен сам. Управленческий труд является наиболее сложным и многообразным интеллектуальным видом труда. В наши дни весьма велики управленческие нагрузки, высоко интеллектуальное и эмоциональное напряжение. Умственный труд необходимо организовать так, чтобы творческая работоспособность и здоровье были на соответствующем уровне, используя для этого разные формы отдыха.

Непосредственным предметом управленческого труда является информация, характеризующая состояние управляемого объекта в данный момент. Продуктом, результатом управленческого труда являются соответствующие решения и действия, необходимые для изменения состояния этого объекта в направлении достижения поставленных перед ним целей и задач.

Наиболее характерными признаками, отражающими специфику управленческого труда, являются:

информационный характер труда, предполагающий значительные интеллектуальные усилия;

высокая ответственность за принимаемые решения;

ненормированный рабочий день;

высокие нервные и эмоциональные нагрузки, обусловленные постоянным общением с людьми.

В управленческой деятельности выделяют значительно различающиеся виды умственного труда – эвристический и административный. Эвристический труд руководителей и специалистов в наиболее полной степени отражает природу творческой умственной деятельности, ее психофизиологическую сущность. По своему функциональному назначению эвристический труд характеризуется как труд по исследованию и разработке различных вопросов. Он заключается в разработке перспективных и текущих планов деятельности, анализе их выполнения, а также в совершенствовании конструкций или выпускаемой продукции, технологических процессов, форм организации производства, труда и управления.

Результатом этой деятельности являются выработка и принятие решений, направленных на постановку целей и задач, определение путей и методов их осуществления. По своему содержанию эвристический труд состоит из аналитических и конструктивных операций.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.