

Илья Мельников

**Кадровик: оптимизация
методов оценки
и аттестации...**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: оптимизация методов
оценки и аттестации персонала**

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Кадровик: оптимизация методов оценки и аттестации персонала /
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 по оптимизации методов оценки и аттестации персонала. 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

Создание команды	5
Конец ознакомительного фрагмента.	7

Илья Мельников

Кадровик: оптимизация методов оценки и аттестации персонала

Создание команды

Особо важное значение в организации следует уделять умению руководителя создавать и обеспечивать функционирование гибких, самонастраивающихся структур, которые обычно называют командой. Команда представляет собой тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающей все задачи как единое целое.

Команда создается для решения конкретных задач или выполнения отдельных функций, проектов и объединяет людей с разнообразными знаниями и навыками, дает им возможность учиться друг у друга, обеспечивает взаимную поддержку. Обычно она независима от основного коллектива либо автономна полностью.

Как создается команда. Как правило, создание команды начинается с образования временных групп работников для выполнения конкретных заданий, имеющих поисковый характер или для создания новых служб. Такой коллектив включает специалистов из разных подразделений, не теряющих, однако, связи со своим прежним подразделением. Все члены рабочей группы принимают в ее создании живое участие, помогают подбирать работников, консультируют, разрабатывают концепцию деятельности, то есть создают отдельное подразделение.

На этой основе формируется ядро команды, выявляется ее лидер, вырабатывается стратегия деятельности. Созданная команда способна оперативно и эффективно реагировать на любые изменения и неожиданно возникающие проблемы. Сплачиваются команды вдохновляющими ясными целями, эффективной структурой, особо высокой компетентностью работников, климатом сотрудничества, стремлением к хорошей работе, внешней поддержкой, всеобщим признанием и опекой руководства.

Как правило, команды защищают себя и свои границы от давления и угроз, привлекают внимание важных людей к своей работе, следят за политической ситуацией в организации и сотрудничают с другими командами.

В составе команды люди работают более эффективно, если умеют исполнять предпочитаемые ими роли. Знание руководителями этих ролей позволяет формировать команду из достойных людей. Создание команды является сложным и кропотливым делом. При ее формировании необходимо учитывать следующие требования:

- команда функционирует как единый организм. Ответственность за неудачи также коллективная, не индивидуальная;

- каждый участник команды обязан во всей полноте осознавать цель, поставленную перед коллективом;

- участник команды должен постоянно совершенствовать свое мастерство, повышать квалификацию, стремиться к широте познаний в своей области, поддерживать на должном уровне трудовые навыки, в любое время быть готовым оказать помощь тем, кто в ней нуждается;

- все члены команды имеют равные права в ее работе, планируют свою личную трудовую деятельность и деятельность всего коллектива;

- обязанности каждого участника команды уточняются оперативно, в процессе выполнения плановых заданий, функции членов команды обычно меняются;

подбор участников команды осуществляется, в первую очередь, с учетом их психологической совместимости;

управление командой осуществляется коллективно, за руководителем закрепляются функции представителя интересов команды во внешней среде.

Основные преимущества работы в команде:

команда обеспечивает приоритет общих интересов, не допускает односторонних решений;

благодаря совместной работе специалистов собранных в команде, предотвращается одностороннее влияние инстанции, принимающей решения;

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.