Автор: Administrator
22.02.2011 00:00 - Обновлено 25.11.2011 06:54

Используя данную методику, можно придти к выводу, что наиболее эффективный мене джер по подбору может работать удалённо, и для принятия своего решения ему достаточно имеющихся данных об эффективности сотрудников. О чём же

идёт речь?

По результатам проводимых аттестаций менеджер по персоналу обязан принимать решения следующие:

- Уволить.
- Премировать.
- Переучить.

Он отвечает за свои действия по отношению к сотрудникам, куратором которых он является. Для них он – истина в последней инстанции. А в зависимости от качества работы курируемых им сотрудников, его самого так же могут «уволить, премировать или переучить».

Если же руководитель не согласен с этим и считает, что менеджер по персоналу может только подготовить решение, а уж принять его дело этого самого руководителя, что ж, значит, такой начальник не может делегировать полномочия. Он боится некомпетентности своих менеджеров, не доверяет им, а значит, он не смог их правильно подготовить и обучить.

Директора службы персонала зачастую бывают непотопляемыми и очень уважаемыми сотрудниками. Они могут подолгу рассуждать о психотипах, о новых достижениях в сфере управления персоналом. В действительности, им всё невыносимо скучно на своей работе. Им на самом деле не понятно, отчего же у них такая кадровая текучка. Никоим образом эти специалисты не связывают эту текучку с тем, что на работу принимаются случайные люди. От скуки они ходят на разные форумы, проводят семинары, где делятся полезной и не очень информацией.

Единственное, на что эти сотрудники не готовы – это взять на себя ответственность за количество в компании сотрудников, являющихся эффективными работниками. Просто с эффективностью они себя не отождествляют.