

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

«УПРАВЛЯТЬ, А НЕ СЛУЖИТЬ ИМ!»



Кто-то не представляет свою жизнь без них, кто-то смотрит на них сквозь призму необходимости, а кто-то и вовсе предполагает, что сможет без них обойтись. Вы спросите о чем я говорю? ... о деньгах! Заработанные, кровные, крупные, мелкие, ничтожные, трудные, легкие, чистые, шальные, бумажные, казенные, коллекционные, командировочные, наградные, отпускные, премиальные, фальшивые... Каких только выражений нет в нашем лексиконе для этих самых ДЕНЕГ! Хотим мы или нет, тема денег занимает львиную долю наших мыслей и, к сожалению, довольно часто становится причиной конфликтов... Деньги делают нас порой зависимыми, порой - равнодушными, порой - упрямыми, а порой и завистливыми. Слишком часто они наравне с пользой приносят и вред.

Итак, как вы уже поняли, тема нашего номера - деньги... и об всем, что связано с ними...

Анастасия Сокоушина
специалист по связям с общественностью
«Центра обучения «Деловая инициатива»

О ГЛАВНОМ...

- Существуют ли надежные и простые механизмы финансового контроля?
- Вы хотите выплачивать достойную зарплату персоналу, за достойный ожидаемый результат, и не знаете, как это сделать?

Как правильно построить финансовую политику, которая принесет реальный доход владельцу? Ответ можно получить на семинаре:

Финансовое планирование - гарантия благополучия!

В программе семинара:

- Что выбрать? Полное доверие или полный контроль? Система, которая даст уверенность в правильности действий с финансовыми потоками.
- Как, не сокращая персонал, сократить затраты и добиться согласия?
- Как без страха лишиться денег, учредителю передать бизнес директору?

Семинар для владельцев бизнеса, директоров и финансовых директоров.

Семинар не для бухгалтеров!



Как уйти от порочной практики принятия решений в отношении денег буквально ежедневно.
Как сделать распределение финансов не мукой, а системой, не приносящей огорчения.
Прозрачная денежная система мотивации сотрудников, которая сможет долгосрочно удерживать продуктивных сотрудников в компании.

Стоимость участия в семинаре 2 500 рублей.

Дата проведения: 30 августа 2011 год.

Время проведения: с 9.00 до 17.00.

Место проведения: ул. 9 Января, 34, «Дом юриста», 2 этаж, 20 ауд.

ДЕНЬГИ - ЗЛО?!

Они, без сомнения, обладают силой не только материального, но и эмоционального воздействия, и мы иногда не в состоянии справиться с этой силой... Так что же такое деньги - зло или «проверка на прочность»?

Из истории денег

Самому древнему упоминанию о деньгах 4 500 лет. Клинописный текст на глиняной таблетке из Двуречья (юг современного Ирака) сообщает о платеже в виде обусловленной меры серебра. Позже во многих древних государствах металл определенного веса или меры стал выполнять функцию денег, что привело к появлению монет.

Деньги были разными

ДЕНЬГИ-ТОПОРЫ. Когда испанские конкистадоры завоевали Мексику, индейцы использовали для платежей какао-бобы и маленькие медные топоры - их мягкий металл не годился для хозяйственных нужд.

ЭФИОПСКИЕ СОЛЯНЫЕ БРУСКИ. Бруски самородной соли широко использовались в Эфиопии до 1920-х гг. в качестве денег. Чтобы они не ломались, их обкладывали тростником.

ДЕНЬГИ-ПЕРЬЯ изготовлены из тонких красных перьев, склеенных вместе и связанных растительными волокнами в круги - бухты. На островах Санта-Крус в Тихом океане их используют для расчетов при брачных церемониях и покупке океанских каноэ.

РАКОВИНЫ КАУРИ. Самому раннему свидетельству об использовании раковин каури в качестве денег в Китае около 3500 лет. Изображение такой раковины и выбрали для обозначения денег. Раковины каури служили деньгами в 9-18 вв. в Индии, в 17 веке в Таиланде и в 19 веке в Африке.

НЕ БОЙТЕСЬ МЕНЯ, ДЕНЬГИ!

Сегодня существует много различных тренингов, где проводят обучение по так называемому привлечению денег. Можно верить в это или нет, но действие на подсознание, снятие соответствующих запретов и заслонов в сознании человека, по мнению психологов, действительно может помочь человеку относиться правильно к деньгам и уметь с ними «работать».

По материалам журнала «Бизнес Леди»

МНЕНИЕ

«Деньги - это зло, но не потому, что от них много проблем, а от того, что, когда сотрудники получают заработную плату, то сравнивают её - кто больше получил и кто меньше... и почему...»

О.В. Трофимова,
менеджер по персоналу
салона оптики «Ди.Лор»

«Деньги - это вознаграждение за труд. Либо ты занимаешься собирательством и живешь в вигваме, либо ты работаешь и зарабатываешь деньги - получаешь их, как вознаграждение.

Деньги нужны!»

А.А. Звержевич,
владелец ООО «Строймаг
«НАРОДНЫЙ»

«Деньги, как и другой объект цивилизованного общества, является средством для достижения цели, т.е. предмет не одушевленный, сам по себе не живой. А вот отношения, возникающие в процессе обмена деньгами, влекут за собой последствия, они называются рыночными отношениями и тут начинается проверка наших способностей, моральных качеств и соответственно проверка на прочность деньгами».

И.Н. Ахватова,
менеджер по продвижению
ТПГ «Армада»

ЛЕНТА СОБЫТИЙ



Совместно с консультантами Центра обучения:

- составлены индивидуальные планы развития сотрудников одной компании;
- проведена оценка соискателей;
- в двух компаниях разрабатывались статистики отделений;

- прошло консультирование по этике шести специалистов в двух компаниях;
- осуществлялась работа класса;
- осуществлена адаптация PR-специалиста;
- оказана консультация по проведению планерок;
- внедрялось финансовое планирование;
- подготовлены три руководителя к мотивационным беседам.

13 июля состоялся открытый семинар «УПРАВЛЕНИЕ ОТДЕЛОМ ПРОДАЖ», который провели тренер-консультант и руководитель отдела продаж Центра обучения.

Участие в семинаре приняли руководители, их заместители и ведущие специалисты компаний: «Автотрейд», «Алекс-Сервис», «БИЗНЕС РЕШЕНИЯ», «ВИСЛА», ОНПФ «Доверие», «Капитал», «16 Линия», «Марево», «Олимп Авто», «Оренбургэнергосбыт», «ПродМашПласт», «Строймаг», «НАРОДНЫЙ», «Формула сна», «ЭФИС».

18-19 июля и 20-21 июля тренеры успешно провели интерактивный семинар «ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРОДАЖИ» для сотрудников ОНПФ «Доверие» (г. Уфа) и компании «ТТК - Телесот».

28 июля был проведен мастер-класс «Формула эффективного управления в развитии лидерских качеств руководителя» в рамках областного конкурса «Лучший менеджер среднего звена Оренбургской области - 2011». Вот некоторые отзывы участников:

«Информация была донесена очень понятно. Полезным оказалось то, что касалось управления персоналом».

В.А. Стрельникова, инженер ООО «Газпромавтоматика»

«Понравилась системность подхода, доступность изложенного материала и возможность применения на практике».

Е.О. Барабошина, помощник юриста ООО «НПП РОНА»

«В достаточно сжатом сроке проведения мероприятия раскрыты значимые аспекты управления».

С.А. Баринов, начальник подразделения ОАО «Ростелеком»

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПАРТНЕРОВ-ИМЕНИННИКОВ!



- 1.08. пивной ресторан «Красный Лев»
- 1.08. компания «Мягкоff»
- 4.08. «Энергомашкомплект»
- 5.08. «Новосергиевский механический завод»
- 11.08. «БИЗНЕС РЕШЕНИЯ»
- 12.08. «Орский завод металлоконструкций»
- 18.08. ТД «Беларусь»
- 20.08. салон мебели «Амели»
- 21.08. «Оренбург-Иволга»

КНУТ ИЛИ ПРЯНИК?

Знаменитый Уолт Дисней, основатель концерна по производству мультфильмов, когда хотел презентовать свои новые идеи и проекты, собирал для обсуждения всех сотрудников и начинал увлеченно рассказывать о своих замыслах. Дисней настолько живо и ярко описывал перспективы, что сотрудники буквально загорались идеями и вносили свои дополнения. А за удачную инициативу или предложение сотрудники могли ожидать поощрения.



Используя систему мотивации, а в частности поощрения и наказания, Дисней создал сплоченную команду единомышленников, которая оставалась верной компании в ее взлеты и падения.

Для эффективного использования системы существует два наиболее важных правила.

1. Работники должны знать правила «игры». В компании должна быть определенная организационная политика, т.е. правила и законы, на которых строится работа внутри организации. Сотрудники должны четко знать и понимать, за что их будут хвалить, а за что «бить».

Очень важным моментом является соблюдение и выполнение правил «игры», которые вы установили для оптимизации рабочего процесса. Иначе зачем они нужны.

2. Главные параметры для поощрений и непоощрений – это показатели деятельности сотрудника, отдела, отделения и всей компании. Удобно и просто использовать для измерения этих показателей графики статистик, которые отражают количественную величину того, что работник выполнил. Если статистики растут, то сотрудник может ожидать вознаграждения, если падают, то наказания. Поощрять и непоощрять сотрудника за показатели можно в денежной (премии, бонусы) и не денежной (билеты в кино, поход в ресторан, подарки) форме.

Никогда не поощряйте низкие статистики, иначе они так и останутся низкими. Правильно поощрять высокие показатели. Важно это делать прилюдно, чтобы остальные понимали, что им этого не видать, как собственных ушей, пока они не добьются определенных показателей.

Многие компании активно используют такие виды наказаний, как выговоры, предупреждения и штрафы. С точки зрения мотивации это плохо работающий способ. Результатом таких методов может быть только озлобленность сотрудников, понижение мотивации и лояльности к компании.

Также часто встречается система штрафов в компании за опоздание. Самое большое, чего сможет добиться руководитель, после применения таких мер – это своевременный приход на работу. Запыхавшись, сотрудники будут пересекать проходную не позже 9:30, но что потом? Они будут переводить дыхание, пить чай, кто-то наносить макияж и делиться последними новостями. В общем, к работе приступят, в лучшем случае, в 10:00.

Есть метод системы штрафов, который может неплохо работать и приносить пользу. Деньги, которые взимаются с сотрудников за опоздания, могут идти в фонд штрафов, а затем расходоваться на корпоративные мероприятия, призы и награды. В конце года проведите поздравление и награждение сотрудника, который внес наибольшее количество денег в штрафной фонд. При этом изначально персонал в курсе системы штрафов и расходов этих денег. Ведь цель непоощрений не в том, чтобы обвинить человека, а в том, чтобы создать в нем желание быть более компетентным, вызывать желание достигать большего.

Главное – правильно использовать систему поощрений и непоощрений, основываясь не на слухах, сплетнях и личных доводах, а на статистиках.

*По материалам Г. В. Смоляковой,
Президент компании BusinessForward
(Санкт-Петербург)*