

ОРІЄНТАЦІЯ НА ОСОБИСТИЙ ВНЕСОК ПРАЦІВНИКА ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Тараненко Ю.В., Вакуленко І.А.

Організація роботи є одним із найважливіших елементів менеджменту. Залежно від того, як вона побудована, можна очікувати тих чи інших результатів.

Ефективно працюючу людину завше цікавить, яким є її особистий внесок у розвиток організації. Вона оцінює результати своєї діяльності і намагається зрозуміти, як ці результати впливають на цілі, що їй перед собою поставила організація. Ефективний працівник відзначається відповідальністю.

Більшість людей цікавить не стільки результат, стільки дії. Вони клопочуться про те, що організація повинна зробити для них, та про повноваження, які у них мають бути. Це основа неефективності.

Співробітник, зорієнтований на особистий вклад, цікавиться результатами діяльності організації. Це означає, що йому доводиться ставати на місце споживача, для задоволення потреб якого працює організація. А це впливає на зміст та методи його роботи.

„Внесок” може означати найрізноманітніше, адже, як стверджує американський вчений Пітер Ф. Друкер, організації потрібна ефективність у трьох основних сферах: безпосередньо результати, формування цінностей та їх періодичне підтвердження, формування та розвиток людей відповідно до майбутніх потреб організації.

Однозначно те, що орієнтація на власний внесок є серйозною рушійною силою для розвитку людей, адже той, хто прагне внести особистий внесок у розвиток своєї організації, тим самим підвищує стандарти кожного, хто працює поруч з ним.

Орієнтація на особистий внесок – це, перш за все, орієнтація на відповідальну ефективність. Без такої орієнтації людина обманює себе, обкрадає свою організацію і вводить в оману людей, з якими працює.

Для працівника інтелектуальної праці орієнтація на власний внесок особливо важлива. Навіть сама по собі вона робить його працю ефективною.

Працівник має задумуватися над тим, що саме має робити він, для того щоб інші змогли зробити свій внесок у розвиток організації. Адже ефективність інших – це частина його власного внеску.

Завдяки орієнтації на власний внесок виконуються базові умови для ефективних стосунків між людьми: спілкування, колективна робота, саморозвиток та самовдосконалення, розвиток та вдосконалення інших.

Що ж потрібно для становлення даної орієнтації у працівників?

- Працівник має знати місію фірми.
- Співробітник повинен бачити практичні результати своєї діяльності.
- Людина має знати, чого від неї очікують (те, як людина оцінює свою роль у компанії, і те, як оцінюють цю роль інші (керівництво) часто не збігається).
- Працівник має знати не лише свої обов'язки, а і обов'язки інших (це забезпечує ефективність зв'язків)
- Мають бути стандарти не лише до якості продукції, а також і до процесу роботи (високі, але реальні стандарти способів розвитку працівників).
- Організація має проводити навчальну роботу серед працівників та керівників. (особливо серед керівників різних рівнів).
- Має бути індивідуальний підхід до кожного працівника (одне із завдань організації допомогти працівнику розвиватися. Це дасть можливість безболісно змінити стандарти, коли цього вимагатиме ситуація)
- Має бути ініціатива (зв'язок знизу догори).
- Має бути мобільність інформації всередині організації.
- Люди з різними вміннями мають працювати разом залежно від логіки ситуації та конкретних завдань.

Проведення цих заходів необхідне для становлення принципу орієнтації на власний внесок в розвиток організації.