

ОРГАНИЗАЦИЯ СЧАСТЬЯ

Кто ж его не хочет!? Когда уютненько и денежек хватает и холодильник трудно сдвинуть. А ещё не болеть!

Следствие показало:

В достижении простого, житейского счастья ключевым персонажем является директор предприятия где Вы трудитесь!

Его знания, умения, навыки, соответствие занимаемой должности — определяют уровень организации, Вашу зарплату и безопасность. Ведь именно с работы Вы идёте домой здоровым и с хорошими деньгами, или «ухай-даканным бесплатно»...

У Вас есть сад\огород? Тогда знаете, что высадка культуры, полив, удобрение и прополка должны осуществляться вовремя и в полном объёме. А если Вы агроном, директор сельхоз предприятия, то аграрная наука для вас священны! Пшеница и виноград не будут писать жалобы и «искать консенсус» — они просто не дадут урожай! Вы, как директор агрокомплекса, станете философствовать яблоням и коровам о сложности момента и бухгалтерских проблемах? Работайте как необходимо, как требует биология — тогда будет урожай, деньги и самоуважение.

Однако, в управлении работниками, директор позволяет себе буквально издеваться над людьми! С саркастической ухмылочкой он ставит сотрудника в замкнутый круг:

1. **нагнетание спешки** в ответственной работе ради → 2. **подведение к ошибке** для → 3. **обвинение** ради → 4. **требований** компенсации в виде дополнительных работ и далее → вновь нагнетание ответственности и спешки.

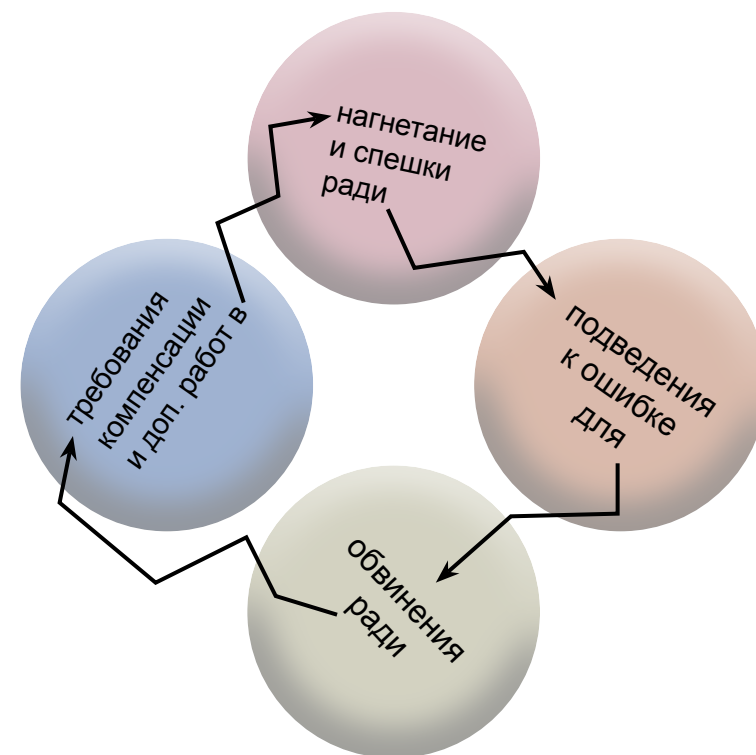
Работников долгие годы преследует чувство вины, материального долга, некоей повинности перед «непогрешимым» начальником.

И, как правило, у начальника отлично работает память на ваши огрехи, ловко их перетасовывая в свою пользу.

Разговор бесполезен, работник будет обвинён.

Вопрос: *почему руководитель производства ведёт себя с работниками как склочная интригантка в артистической гримёрке? Почему детские фобии, неуравновешенная нервная система и дурные привычки не отпускают начальника даже ради собственной выгоды? Повторю: даже ради собственной выгоды?!*

Ответ ищется в той же биологической, сельскохозяйственной сфере: **психофизиологические установки и привычки непреодолимы!**



В ситуации выбора, где на одной чаше весов будет лежать долговременная, высокая прибыль, возрастание престижа и безопасность фирмы, а на другой — сиюминутная отработка невроза, привычная психическая реакция на событие — сработает именно невроз и привычка (Балаганов).

Признаком дурного положения дел является отсутствие **ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**.

[подробнее](#)

Если не выполняются элементарные её нормы, царит «многозадачность» и текучка кадров — будьте готовы пить успокоительное и платить за чужие ошибки...

— Нет, не получится «договориться» и «сразу правильно себя поставить», это иллюзия!

Пройдёт немного времени и Вас всё равно выдавят в то положение, которое уготованно всем на этом предприятии. Вы попадёте в замкнутый круг.

Хозяин\Директор предприятия — это не слесарь, пекарь, танцовщица, кем они являлись до того. С момента вступления в должность, директор отныне — организатор труда!

ОРГАНИЗАТОР ТРУДА — отдельная профессия!

Она требует таких же глубоких, коррелятивных знаний как и те коими ранее гордился наш герой — директор. Грубая ошибка директора, например пищевого комбината, активно проявлять свои поварские навыки в цехах. Или ювелира-директора, которого скорее можно увидеть в рабочем халате на литейке нежели в кабинете с документами.

От руководителя требуется совсем другое — наладить кооперацию меж отделами, службами. Выстроить и поддерживать логистику и ритм жизни предприятия. Прилагать все усилия для недопущения вранья, интриг, беспамятства. Работы — тьма! Интересной, кстати, работы.

В сельско-хозяйственном бизнесе чрезвычайно важен **параметр времени** — сроки, режимы, последовательность. Попробуйте перепутать время посадки и время полива, попробуйте отклониться от сроков хранения и сроков поставки скоропортящегося продукта! А с людьми — запросто... Можно месяцами держать ключевого работника в «чёрном теле». Можно игнорировать ценные советы специалистов по приобретению крайне важного инструмента и оборудования. Можно держать работниц в неведении о положенных им по мед.страховке опциях... и т.д. т.п.

Возможно, это связано с извечным противостоянием Начальника и «охлоса»? Руководитель не справляется с высотой своего положения и становится злобным снобом, нехотя терпящим этих... наёмных... А наёмные, в свою очередь, накапливают претензии к начальнику, строят догадки о его «сказочных прибылях» и «хитрости». Пропасть растёт. Где уж тут прорасти маленькому, бытовому счастью? Откуда ему быть, если на работе — головная боль и борьба за существование? Не надо пытаться устранить эту пропасть! Она будет. Нужно с холодной головой организовывать труд. Налаживать жизнь и ритм предприятия. Ясность задач, чёткость регламентов, полное обеспечение и сопровождение работ — **приятны**, они компенсируют неизбежное раздражение.

Пропаганда организации труда в СМИ нужна для достижения житейского счастья.

Есть принцип малых дел — хорошо выполните небольшое, но показательное дело, в меру ответственное.

Это даст Вам навык, а выше стоящим руководителям — основания для Вашего повышения.

Но на новой ступеньке, Вы обнаружите не содействие и улучшение, а наоборот — ревность, и больше «головной боли»! Да, конечно повышение по службе предполагает рост зарплаты. Но если Вы честный, добросовестный работник, то в неорганизованной, злобной, «паучьей» обстановке высокая зарплата будет давить Вам на совесть как пудовая гиря. Хорошая зарплата, при дурной организации — несправедлива и усиливает невроз.

Вывод: повышение заработной платы без улучшения организации и условий труда не снимает проблемы, и даже наоборот — ухудшает работу, влечёт необоснованные расходы.

Возможно, делу поможет суровая кадровая политика? — увольнение любого сотрудника, замеченого в плетении интриг, в кумовстве и фаворитизме, в склочном характере уж тем более в мелком воровстве. Нет, не поможет!

В обстановке дезорганизации даже ангел станет стервой!

Что делать:

1. Срочно наладьте добротное **хождение информации** и **удобство** работы\отдыха всем сотрудникам.
2. Каждому сотруднику давайте **проявить себя** с лучшей стороны в своём деле (творчество, рационализаторство).
3. Медленно, по чуть-чуть, но неуклонно **повышайте статус и зарплату** сотрудников в той мере, в какой Вы, директор, в состоянии обеспечить материальную и психологическую стабильность в фирме.

Исполнение этих пунктов (строго в той последовательности) выявит «пролежни» и «нарывы» в фирме.

Организация труда позволит Вам поставить диагноз кадровый и технический!

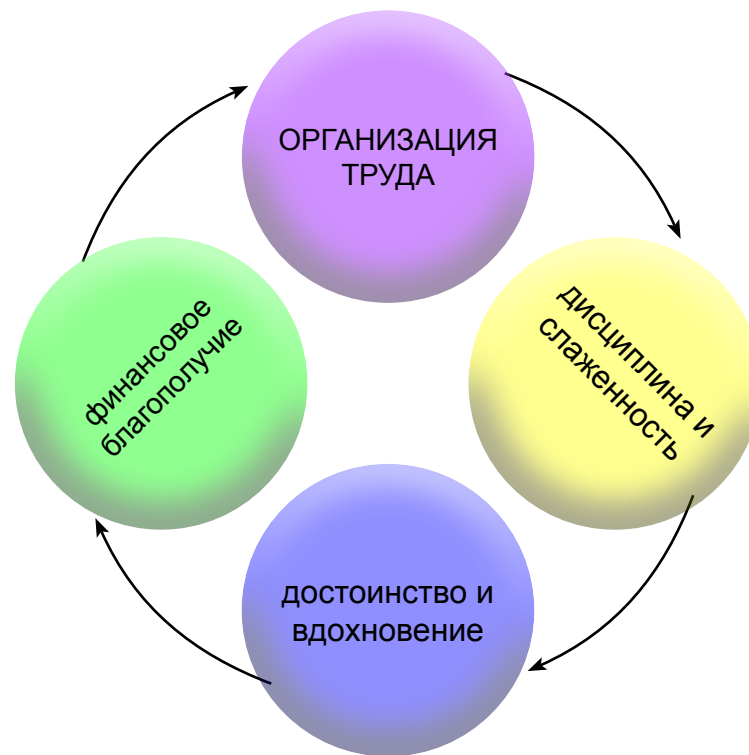
Только после этого можно будет принимать решения о увольнении, перетасовке работников, смене парадигм.

Эффект от организованного труда будет серьёзным!

Прежде всего, сотрудники ощутят **пробуждение внутренней дисциплины** — налаживание внешней провоцирует возобновление внутренней! Собранность в удовольствии ощутите и Вы сами, уважаемый Директор! Далее последуют т.н. синергетические эффекты:

1. У сотрудников появится желание улучшить обстановку и рабочие процессы своими силами!
2. Появятся реальные основания к повышению зарплат и закупке инструмента, оборудования, лучших расходных материалов.
3. О вашей фирме в СМИ и на «сарафанном радио» станут больше говорить (неожиданная реклама).
4. Потраченные деньги начнут возвращаться сторицей!

Пропаганда организации труда в СМИ нужна для достижения житейского счастья.



ДИРЕКТОР! ЗАЙМИСЬ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА!