

БИБЛИОТЕКА КНИГИКРАТКО

**КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ «КАК
УПРАВЛЯТЬ
ПРОБЛЕМНЫМИ
СОТРУДНИКАМИ»**

Библиотека КнигиКратко
Краткое содержание
«Как управлять
проблемными сотрудниками»
Серия «КнигиКратко»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=27359350
DG Win&Soft;

Аннотация

Этот текст – сокращенная версия книги «Как управлять проблемными сотрудниками». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.

Сотрудники всегда будут создавать проблемы. Решать их можно, следуя конкретным принципам и имея твердый характер. Первый шаг в исправлении плохого поведения – установка четких границ. Многие начальники жалуются на различные трудности и спрашивают, как их решать. При выяснении подробностей оказывается, что в компании просто нет правил, регулирующих то, на что жалуются менеджеры.

Управление персоналом – работа не для слабонервных. Автор книги слышал тысячи историй о том, как ужасно ведут себя сотрудники. Один руководитель рассказал, что подчиненные

пытались убить его ударом ножниц в горло, другой – что сотрудник, которого он уволил, покончил с собой, а работник одной фабрики позвонил в полицию и анонимно сообщил о заложенной на предприятии бомбе (которой, конечно, не было), чтобы эвакуация всего персонала скрыла его опоздание. Эта книга – набор простых инструментов для преодоления ежедневных трудностей, которые создают подчиненные.

Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги

Гленн Шепард «Как управлять проблемными сотрудниками. Пошаговый самоучитель по превращению трудных подчиненных в блестящих исполнителей»

Введение

Управление персоналом – работа не для слабонервных. Автор книги слышал тысячи историй о том, как ужасно ведут себя сотрудники. Один руководитель рассказал, что подчиненные пытались убить его ударом ножниц в горло, другой – что сотрудник, которого он уволил, покончил с собой, а работник одной фабрики позвонил в полицию и анонимно сообщил о заложенной на предприятии бомбе (которой, конечно, не было), чтобы эвакуация всего персонала скрыла его опоздание. Эта книга – набор простых инструментов для преодоления ежедневных трудностей, которые создают подчиненные.

Есть несколько причин плохого и безответственного поведения сотрудников. На некоторые начальники повлиять не могут: например, на воспитание или стиль современной жизни. Однако есть и то, что руководитель в силах если не побороть, то сдерживать. Например, есть методы, помогающие держать в узде сотрудников трех разных типов личности: пассивного, агрессивного и пассивно-агрессивного.

Существуют и правила, следуя которым руководитель значительно снижает риск попадания в его компанию проблемных сотрудников. Эти правила распространяются как на процесс собеседований, так и на предшествующие ему этапы.

Однако сотрудники всегда будут создавать проблемы. Решать их можно, следуя конкретным принципам и имея твердый характер. Первый шаг в исправлении плохого поведения – установка четких границ. Многие начальники жалуются на различные трудности и спрашивают, как их решать. При выяснении подробностей оказывается, что в компании просто нет правил, регулирующих то, на что жалуются менеджеры. Так установите эти границы! Дальше будет легче.

Почему с сотрудниками возникают проблемы

Автор книги видит три причины возникновения проблем.

Новые технологии

Новые технологии сделали людей ленивыми. Сегодня с

помощью Интернета и различных гаджетов можно сделать практически все, даже не вставая с постели. Единственная причина, по которой людям все-таки надо выйти из дома, — это работа. Неудивительно, что многие страдают от необходимости создавать себе подобные неудобства, и это отражается на их отношении к компании и работе.

Кредитные деньги

С развитием культуры потребительских кредитов и ипотеки многие смогли позволить себе купить красивые и большие дома и квартиры, комфортные машины, бытовую технику. Дома превратились буквально в замки. Это рождает ложное чувство собственного величия, которое разрушается на работе: ведь там короли и королевы, чей дом — это замок, лишь наемные служащие. К тому же дома очень комфортно, а офисы, даже самые современные, не могут похвастаться слишком высоким уровнем бытового комфорта. Это еще один недостаток необходимости ходить на работу.

Избалованные родителями дети

Согласно данным исследовательской компании Synovate, почти половина родителей хотят быть детям лучшими друзьями, а 40%, будь у них финансовая возможность, купили бы своим детям все, что те хотят. Например, одна мать рассказала, что не заставляет ребенка выполнять домашнее задание, так как это его расстраивает. В результате дети рас-

тут, считая, что весь мир вращается вокруг них. Родители не определяют для детей границы допустимого, и те считают, что им дозволено все, не умеют оттягивать удовольствие или сдерживать импульсы.

Автор книги рассказал об увиденной в магазине сцене. Маленькая девочка просила маму купить ей куклу. Сначала она очаровывала маму, хлопая красивыми глазами, потом пыталась доказать, что кукла будет подарком на день рождения (который, судя по словам мамы, будет еще не скоро), потом стала шантажировать: «Если ты меня любишь, купишь мне куклу!» Все эти методы не сработали. Тогда девочка начала громко кричать и плакать. Посетители магазина стали стягиваться к месту происшествия. Мать застеснялась, сунула куклу в руки дочери и сказала: «Возьми куклу и замолчи!» Что же на самом деле произошло? Мать научила дочь, как получать то, что ей хочется. Скоро эта девочка вырастет и придет к одному из читателей книги на работу. Возможно, она уже у кого-то работает. Представьте, насколько сложна будет задача ее руководителя.

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.