

ТОНУС-МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д. И. Воскресенская,
студентка 2 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:
магистр управления и экономики
С. В. Ерёмушкина (ГИУСТ БГУ)

В современных условиях методы менеджмента, бывшие эффективными 15–20 лет назад, стремительно теряют свою актуальность. На первый план выходит командная работа и необходимость вовлечения сотрудников в процессы, происходящие внутри организации [1]. Следовательно, фирмам нужен логически обоснованный ответ на вопрос: «Как заставить сотрудников работать?». Новым трендом в управлении человеческими ресурсами стал тонус-менеджмент. Подход связан с управлением энергией человека для роста личной эффективности каждого. Казалось бы, зачем каждого человека рассматривать как отдельную личность, а то и вовсе мотивировать? Однако общество XIX века – это высокоинтеллектуальное общество, которое перенасыщено информацией и его уже нельзя изучать, как один большой организм.

Главной точкой, на которой фокусируется тонус-менеджмент, является энергия человека как основа его успешной деятельности и продуктивности. Еще до недавнего времени предприятия использовали такой подход, как тайм-менеджмент, основой которого было время. В данной концепции был принцип «чем больше времени у тебя есть, тем больше ты сумеешь сделать». Однако управление своим временем уходит на второй план, а на смену ему приходит управление своим собственным источником энергии [3]. В сутках

24 часа, однако состояние человека определяет результативность его работы за одно и то же время. Показать, как работает данная система, можно на банальном примере: когда человек бежит и теряет свой темп, то ему трудно бежать дальше. Он замедляется, восстанавливает дыхание и готов снова продолжить бегать. Применительно к тонус-менеджменту, человек, освоивший системный подход к управлению своей собственной энергией, может решить все поставленные задачи, и при этом у него всегда будут силы и время.

Наши энергетические ресурсы являются возобновляемым и пополняемым источником, который дает силы для решения стоящих перед нами задач или проблем. Вследствие этого тонус-менеджмент можно применять на четырех уровнях энергии человека: сущностном, физическом, эмоциональном и интеллектуальном [3].

Сущностный уровень – самый главный, поскольку связан с пониманием того, какое место занимает человек в организации и какую роль он играет в бизнес-процессе, а также с осознанием миссии и ценностей организации. Сотрудники должны осознавать свою ценность для компании и обладать своими рычагами влияния, то есть понимать, что они могут что-то изменить. Если человек не понимает, какова именно его роль, то в какой-то момент он становится как бы отдельным организмом, не живущим внутри компании.

Физический уровень отвечает непосредственно за тело человека (в каком состоянии оно находится). Основные факторы, от которых зависит данный уровень, – это ритм трудового дня, физическая активность человека и питание.

Эмоциональный уровень – уровень, на котором главным источником энергии является чувство самоуважения и уважения к другим членам организации. Практика тонус-менеджмента подразу-

мевают, что на этом уровне все сотрудники уважают себя и своих коллег. В таком состоянии человек получает положительные эмоции, которые способствуют увеличению энергии. На данном этапе есть и поглотители энергии: обида, боль, зависть, чувство вины и другое. Много энергии тратится также на принятие важных решений при отсутствии достаточного запаса знаний и сил.

И, наконец, последний уровень – интеллектуальный. На данном уровне источником пополняемой энергии является напряжение мозговой деятельности в творчестве, а растрачивание энергии происходит за счет большого количества задач и перегруженности большим объемом информации. Типичные вопросы, решаемые на данном уровне: «Кем я вижу себе в данной компании через лет пять?», «С какой целью я занимаюсь данной работой?» и т. п.

Важно помнить, что прибавление энергии возможно лишь в рамках четырех составляющих. Работа лишь только с одной или двумя из них приведет к значительному дисбалансу, что не позволит качественно изменить деятельность в компании и способствовать эффективности каждого сотрудника. Стоит отметить, что работа должна проводиться не только среди топ-менеджеров, но с каждым членом команды. Однако следует понимать, что нельзя заставить человека следовать той или иной концепции, его лишь можно подтолкнуть к данным размышлениям. И если у человека появляется мотивация, то тогда тонус-менеджмент начинает работать. Следует заметить, что полное игнорирование данного метода сведет практически к нулю всю работу компании.

Преимущество данного подхода состоит в повышении:

- производительности и лояльности сотрудников: если у человека есть силы и энергия, то он изменит мир вокруг себя и тех, с кем он работает;
- инициативности и креативности: если человек полон сил, то это влияет на клиентоориентированность, так как «человек не будет улыбаться, если у него нет сил, сколько раз ему об этом ни повторять»;
- качества и быстроты принятия управленческих решений;
- амбициозности сотрудников и другое [3].

В первую очередь данный метод нужен руководителям организаций, так как связан напрямую с масштабами компаний. Также стоит отметить, что топ-менеджеры могут повлиять на свою команду и на ее состояние. Поэтому тонус-менеджмент найдет свое место в тех компаниях, руководители которых хотят увеличить энергию сотрудников и повысить их мотивацию, чтобы достигнуть запланированных целей как в профессиональной жизни, так и в личной [2].

Литература

1. 10 современных трендов в управлении персоналом [Электронный ресурс] // RoboHunter. – Режим доступа: <https://robo-hunter.com/news/10-sovremennih-trendov-v-oblasti-upravleniya-personalom>. – Дата доступа: 25.02.2017.
 2. Тонус-менеджмент – новый тренд в управлении сотрудниками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/tonus-menedzhment-novyy-trend-v-upravlenii-sotrudnikami>. – Дата доступа: 01.03.2017.
 3. Тонус-менеджмент, или Управление энергией как ресурсом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=14949>. – Дата доступа: 02.03.2017.
-