

Тайны корпоративного «двора»

Часть 2

«БОЯРЕ» ИЛИ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ

Владимир Хуповой, Сергей Скворцов

Ukrainian CoRRecR Group

ucg.in.ua

В этой статье мы продолжаем наши заметки об угрозах бизнесу со стороны персонала, которые мы начали в первой части «Тайн корпоративного двора».

Следующими наиболее важными после «царя» — владельца бизнеса, согласно структуре корпоративного «двора», идут «бояре» — персоны, наиболее приближенные к главному иерарху. В современной трактовке это даже не руководители высшего звена, как было принято их называть лет двадцать назад, а «топ-менеджеры». Различия, которые существуют между «руководителем» и «менеджером» заключаются в том, что если слово «руководитель» прямо связано со словом «руководить», то от слова «менеджер» в русском языке нельзя образовать ни одного глагола. Иными словами, если руководитель, по определению, на своем рабочем месте обязан что-то делать, то о менеджере такое сказать нельзя. Хотя менеджеры все-таки делают. Что именно — читайте дальше.

Сейчас стало модно (именно модно!) говорить о том, что топ-менеджеров не хватает, и взять их негде и неоткуда, и не нанять ли нам топов с Запада, подобно тому, как иностранные компании нанимают рабочих с Востока (интересный обмен, не правда ли?) и т.д. и т.п.

Жалобливая до слез, нервозно-истерическая кампания по поводу хронической нехватки топ-менеджеров, развернутая в очень многих бизнес-изданиях, сильно смахивает на своеобразный «заговор» тех же топов, цель которого — создание ажиотажного спроса на рабочую силу высшей квалификации. А так ли уж их не хватает на самом деле? И кто оказывается на самых верхушках иерархий крупных компаний?

Достаточно бегло взглянуть на многие сайты трудоустройств, чтобы понять, что дефицит топ-менеджеров искусственно создается самими работодателями с целью героического преодоления этого самого дефицита. Скажите, пожалуйста, о чем думает работодатель, когда ограничивает возраст кандидата на должность директора по производству (маркетингу, персоналу, финансам и т.д.) сорока или сорока пятью годами? А что, в сорок шесть лет уже нельзя быть директором? А после пятидесяти? Или ограничение в возрасте — это своеобразная игра с кандидатами с целью отобрать «свежую кровь», которой не надо много платить? Ну, тогда и нечего вечно хныкать по поводу проигрыша. Игра есть игра. И противники оказываются вполне достойны друг друга.

Вот живой пример. Как-то в одну крупную украинскую корпорацию, в которой насчитывается не менее десяти разных видов бизнеса, на должность директора по персоналу взяли некую К., филолога по образованию, 27 лет от роду. Среди решающих факторов о принятии ее на испытательный срок оказалось прекрасное знание английского языка и двухмесячная стажировка в какой-то рекрутинговой компании в Великобритании. Задачей новоиспеченного HR-директора было создание практически с нуля службы персонала всей корпорации. Причем такой службы, которая бы объединила столь разные бизнесы, как торговля спиртными напитками, развлекательные комплексы, продажа иномарок и сельское хозяйство. Никто почему-то не подумал, что ее предыдущая должность — рекрутер, а до этого она работала то ли секретарем, то ли переводчицей. Насколько реально то, что не имеющий опыта и соответствующего образования «специалист» способен наладить кадровую работу в компании численностью почти 3000 человек? В итоге, получив неплохой гонорар за свою деятельность (или бездеятельность), она уволилась сама, не дожидаясь окончания двухмесячного испытательного срока, и со словами «тут у вас провинция, и до Англии вам еще далеко», отправилась искать очередную высокую должность в очередной «стремительно и динамично развивающейся компании».

Настало время сказать, чем занимаются топ-менеджеры. Это явление называется «самоактуализация». Это даже не карьера, ибо карьеру можно делать в одной компании, поднимаясь по служебной лестнице. А для занятия самоактуализацией нужна площадь пошире. Самоактуализация — это способ жизни, открытый американским психологом Абрахамом Маслоу, известным своей пирамидой потребностей, на вершине которой и стоит эта самая потребность в самоактуализации. Пожалуй, нет ни одной психологической теории, которая бы нанесла столько вреда системному менеджменту, как теория самоактуализации Маслоу. Созданная ее автором на основе биографий всего лишь 12 человек, среди которых были писатели, ученые, путешественники, политические деятели, и, что любопытно — ни одного бизнесмена, эта теория пропагандирует такой способ бытия, при котором полностью раскрываются все способности и таланты человека (разумеется, если они есть). Все прекрасно с психологической точки зрения, но иерархические бизнес-организации — это не художественные мастерские, где каждый может считать себя гением и творить все, что ему вздумается, в ожидании признания потомками. Высокий пост предполагает высокую ответственность и систематическое выполнение своих обязанностей на высококвалифицированном уровне. И эта позиция никак не вяжется с кочевым образом жизни от компании к компании. Последствия таких карьерных скачков топ-менеджеров

оказываются ужасными не только для работодателей, но и для потребителей.

В прошлом году в результате взрыва газа в жилом доме в Днепропетровске погибло 23 человека. На скамье подсудимых оказался тридцатилетний генеральный директор ОАО "Днепрогаз", который всего месяц проработал на данной должности. Легкое отношение к своим обязанностям, к месту работы, должности и компании, легко приводит к подобному результату.

Сейчас многие компании начали понимать, что хорошо образованный, сверхмотивированный, но неполяльный персонал — одна из самых серьезных угроз для бизнеса, и то ли из благих побуждений, то ли сгоряча и от обиды, начали рассылать по электронной почте сообщения типа «Вниманию руководителей компаний! Такой-сякой (такая-сякая) у нас работал(а) с ... по ... и за это время, со своим дурным характером, проявил(а) себя так, что мы до сих пор не знаем, куда девалась вся прибыль (мебель, ложки, вилки и т.д. — нужно подчеркнуть). Будьте внимательны — не берите таких на работу». Вот и недавно, приходит такое письмо, где в почти детективном жанре директор по персоналу рассказывает о некой руководительнице направления в крупном рекламном агентстве, которая не справилась со своей работой. А куда вы, уважаемые господа, смотрели, когда приняли на эту должность 22-летнюю студентку, которая даже ВУЗ не закончила? Да, она знает много красивых иностранных слов, и навешала вам «лапшы» на уши, что в ее подчинении было 50 (!) человек на предыдущем месте работы. Но, где были вы в это время? Неужели мыльные сериалы про Катю Пушкареву и других «героинь» бизнеса способны так запудрить мозги, что вы готовы брать на руководящие посты чуть-ли не тинейджеров?

Самоактуализация предполагает не только частую смену работы, но и отсутствие какого-либо коллективного труда, поскольку это все-таки самоактуализация, а не командоактуализация. Совсем недавно мы проводили в одной крупной корпорации тренинг по стратегическому менеджменту. Целью тренинга была выработка корпоративных целей и планов на ближайшие годы.

Когда дело дошло до разработки конкретных действий по каждому подразделению, то финансовый директор, молодая амбициозная дама, вдруг с удивлением обнаружила, что для улучшения финансовых показателей компании ей придется некоторые вопросы решать с директором по производству! Представляете! Ей, такой умной и независимой, вдруг надо работать вместе с другими! Ей придется

считаться с чужой точкой зрения! Ей необходимо работать в команде!
Какой ужас! Как тяжела жизнь финансовых директоров!

Но, если вы думаете, что она — всего лишь забавное исключение, то это далеко не так. На том же тренинге часа три было потрачено на осознание того, что не только генеральный директор, но и каждый из топ-менеджеров несет ответственность как за успехи, так и за возможные неудачи компании. И уже на этом этапе у команды начался самый настоящий прорыв. Испытание ответственностью оказалось под силу далеко не всем. Директор по производству тут же начал требовать повышение зарплаты вдвое и шантажировать всю команду своим уходом. Никакие командообразовательные программы и корпоративные мероприятия, которые проводились в этой компании ранее, не позволили выявить и малой толики тех проблем и взаимоотношений между членами команды, которые всплыли за обсуждением простых по сути вопросов: «Куда мы движемся как компания, и что каждый из нас будет делать дальше?»

В крупной компании, как и в любой монархии, главные угрозы исходят от лиц особо приближенных. Не народные восстания, а дворцовые интриги определяли судьбы государств феодальной эпохи. Между положением человека в компании и угрозами, которые он несет своими действиями, действует прямо пропорциональная зависимость — чем выше положение, тем сильнее угрозы. Ни один рабочий не причинит своей компании столько вреда, сколько способен причинить директор по маркетингу, пустив свой бюджет на бесполезную рекламу или мероприятия, которые не принесут никакой отдачи. Доступ безответственных и некомпетентных людей к ресурсам — финансовым, человеческим, производственным и т.д., а не происки конкурентов — вот причина краха любой, даже самой сильной компании.