

БИБЛИОТЕКА КНИГИКРАТКО

**КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ
«ВЫБОР
СИЛЬНЕЙШИХ. КАК
ЛИДЕРУ
ПРИНИМАТЬ
ГЛАВНЫЕ РЕШЕНИЯ
О ЛЮДЯХ»**

Библиотека КнигиКратко
Краткое содержание
«Выбор сильнейших.
Как лидеру принимать
главные решения о людях»
Серия «КнигиКратко»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=27357958

DG Win&Soft;

Аннотация

Этот текст – сокращенная версия книги «Выбор сильнейших. Как лидеру принимать главные решения о людях». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.

Нет ничего более важного для работы компании, чем мастерство руководителя в привлечении выдающихся людей. Личный успех каждого менеджера также напрямую зависит от его способности грамотно формировать команду, набирая в нее правильных сотрудников. Но заполнение ключевых вакансий – сложная и рискованная задача.

Лишь очень немногие менеджеры имеют в своем распоряжении надежные инструменты, помогающие принимать

решения о людях и не допускать роковых ошибок при найме и увольнении. Книга Клаудио Фернандеса-Араоса, одного из опытнейших мировых экспертов по персоналу, призвана заполнить этот пробел. Инструменты и методики, описанные в ней, могут быть использованы руководителями в любой сфере бизнеса.

В современном деловом мире самыми востребованными менеджерскими компетенциями (то есть навыками и умениями) стали ориентированность на результат, быстрое принятие решений, способность адаптироваться к любым переменам и управлять ситуацией. В то же время исследования показывают, что около 30% СЕО вынуждены покидать свои посты в связи с несоответствием занимаемой должности. Сходные проблемы возникают и у менеджеров, стоящих на более низких ступенях служебной иерархии.

Фернандес-Араос так объясняет этот парадокс: «Люди – это одновременно и основная проблема, и ее решение. Преуспевают те компании, которые искусны в решении „человеческих головоломок“ – то есть в поиске, привлечении, найме, продвижении и удержании людей, способных выполнять ту или иную работу лучше всех прочих. Организации, не способные делать это, в долгосрочной перспективе обречены на провал».

Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги

«Выбор сильнейших.

**Как лидеру принимать
главные решения о людях»**

Клаудио Фернандес-Араос

Клаудио Фернандес-Араос:

«Самое главное – это правильные люди»

«Выбирать лучших – это не искусство, а ремесло. Этому можно научиться».

Клаудио Фернандес-Араос

Нет ничего более важного для работы компании, чем мастерство руководителя в привлечении выдающихся людей. Личный успех каждого менеджера также напрямую зависит от его способности грамотно формировать команду, набирая в нее правильных сотрудников. Но заполнение ключевых вакансий – сложная и рискованная задача.

Лишь очень немногие менеджеры имеют в своем распоряжении надежные инструменты, помогающие принимать решения о людях и не допускать роковых ошибок при найме и увольнении. Книга Клаудио Фернандеса-Араоса, одного из

опытнейших мировых экспертов по персоналу, призвана заполнить этот пробел. Инструменты и методики, описанные в ней, могут быть использованы руководителями в любой сфере бизнеса.

В современном деловом мире самыми востребованными менеджерскими компетенциями (то есть навыками и умениями) стали ориентированность на результат, быстрое принятие решений, способность адаптироваться к любым переменам и управлять ситуацией. В то же время исследования показывают, что около 30% СЕО вынуждены покидать свои посты в связи с несоответствием занимаемой должности. Сходные проблемы возникают и у менеджеров, стоящих на более низких ступенях служебной иерархии.

Фернандес-Араос так объясняет этот парадокс: *«Люди — это одновременно и основная проблема, и ее решение. Преуспевают те компании, которые искусны в решении “человеческих головоломок” — то есть в поиске, привлечении, найме, продвижении и удержании людей, способных выполнять ту или иную работу лучше всех прочих. Организации, не способные делать это, в долгосрочной перспективе обречены на провал».*

ОБ АВТОРЕ

Клаудио Фернандес-Араос родился в 1956 году в Буэнос-Айресе (Аргентина). Здесь он вырос, поступил в университет и получил первое, инженерное образование. Затем

перебрался в США, где окончил курс МВА в Университете Стэнфорда. Все его дипломы были отличными.

Свою карьеру в рекрутинге Клаудио начал в компании McKinsey & Company, где проработал три года (в Мадриде и Милане). В 1986 году перешел в Egon Zehnder International (EZI) – ведущую международную фирму, занимающуюся подбором руководящих сотрудников.

После нескольких лет успешной карьеры Фернандес-Араос опубликовал ряд статей, посвященных технологиям подбора персонала, а затем – первую книгу «Great People Decisions» (в русском переводе – «Выбор сильнейших»). Статьи стали бестселлерами Harvard Business Review и MIT Sloan Management Review, а книга мгновенно получила мировое признание. По целому ряду проектов Фернандес-Араос сотрудничал с такими неординарными людьми, как Джек Уэлч, Джим Коллинз, Дэниел Гоулман, Джим Кузес и Нитин Нория.

В настоящее время он является партнером EZI и членом ее руководящего комитета (московский офис фирмы «Эгон Зендер Интернешнл» был открыт в 1997 году и является крупнейшим в Центральной и Восточной Европе).

Журнал Business Week неоднократно называл Клаудио Фернандеса-Араоса одним из наиболее влиятельных в мире консультантов по подбору топ-менеджеров. Яркие выступления эксперта всегда адресованы аудиториям, состоящим из первых лиц международных корпораций. Он объездил весь

мир, число его лекций и семинаров в Южной и Северной Америке, Европе и Азии, в том числе в ведущих бизнес-школах, достигает 100 раз в год. Многие прогрессивные правительства, а также СЕО нескольких крупнейших компаний мира обращались к нему за персональной консультацией.

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.