

Роберта Чински Мэтьюсон

УПРАВЛЕНИЕ

Руководство по выращиванию
сильной команды

ТАЛАНТАМИ



альпина
ПАБЛИШЕР

бизнес

Роберта Чински Мэтьюсон

Управление талантами.

Руководство по выращиванию

сильной команды

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=58840833

*Управление талантами: Руководство по выращиванию сильной команды: Альпина Паблишер; Москва; 2020
ISBN 978-5-9614-4021-8*

Аннотация

Найти по-настоящему талантливого сотрудника всегда непросто: на рынке профессионалов за ними идет настоящая охота. Еще труднее сделать так, чтобы талантливый сотрудник в течение долгого времени работал с полной отдачей, не выгорал, не прокрастинировал и не превращался из виртуоза своего дела в простого исполнителя, как это, к сожалению, иногда бывает. Роберта Чински Мэтьюсон, консультант компаний General Motors, New Balance, Microsoft и настоящий эксперт по управлению талантами, предлагает руководителям необычный подход к решению вопроса. Главная идея автора – воспринимать свою команду как цветущий сад, за которым надо ухаживать – знать особенности каждого цветка, удобрять, следить за климатом (в коллективе) и прочими условиями, подрезать (амбиции) и даже

пропалывать офисные грядки. Автор дает советы, как достичь отличных результатов, не прилагая чрезмерных усилий, приводит примеры компаний, успешно применивших эту методику, предлагает простые и интересные практические задания, а все свои доводы подкрепляет результатами исследований.

Содержание

Введение	8
I	13
1	13
Что такое талант	14
На трудовых баррикадах: о том, как не загнать себя в гроб в начале и стать лучшим сотрудником года в конце	16
Как руководители препятствуют росту своих сотрудников	18
Почему ценные кадры востребованы в любой экономике	23
Практическая часть	24
2	26
Идеальный климат	30
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Роберта Чински Мэтьюсон

Управление талантами.

Руководство по выращиванию сильной команды

Переводчик *Юрий Некрасов*

Редактор *Инна Логунова*

Главный редактор *С. Турко*

Руководитель проекта *О. Равданис*

Корректор *Е. Аксёнова*

Компьютерная верстка *А. Абрамов*

Художественное оформление и макет *Ю. Буга*

© Roberta Chinsky Matuson, 2020

© Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО

«Альпина Пабlishер», 2020

Все права защищены. Данная электронная книга предназначена исключительно для частного использования в личных (некоммерческих) целях. Электронная книга, ее части, фрагменты и элементы, включая текст, изображения и иное, не подлежат копированию и любому другому исполь-

зованию без разрешения правообладателя. В частности, за-
прещено такое использование, в результате которого элек-
тронная книга, ее часть, фрагмент или элемент станут до-
ступными ограниченному или неопределенному кругу лиц, в
том числе посредством сети интернет, независимо от то-
го, будет предоставляться доступ за плату или безвозмезд-
но.

Копирование, воспроизведение и иное использование элек-
тронной книги, ее частей, фрагментов и элементов, выходя-
щее за пределы частного использования в личных (некоммер-
ческих) целях, без согласия правообладателя является неза-
конным и влечет уголовную, административную и граждан-
скую ответственность.



Роберта снова предлагает нам толковый,
осмысленный подход к борьбе за талантливые кадры
и заодно практическое руководство к действию.
Подбор персонала будет стоить вам огромных денег
и ресурсных затрат, если у вас нет четкого плана
развития своего кадрового потенциала, и закончится
все тем, что люди все равно уйдут. Спасибо тебе,

Роберта, за то, что этот план теперь у нас есть!
Сэнди Резендес,
глава отдела стратегической интеграции персонала,
Citizens Bank

Эту книгу я посвящаю своему мужу Рону, чья любовь и поддержка никогда не иссякают. Иные супруги сказали бы: «Еще одна книга? Только не это!» Ты же сказал: «Почему бы и нет?»

Кроме того я посвящаю эту книгу своим детям Заку и Алексис, которые с честью преодолевают трудности студенческих будней. Наконец, моим родителям Саю и Джанет Чински и моей сестре Дебби Макклейн – за их нескончаемую поддержку. А также моему брату Марку Чински, ведь без его технических способностей закончить эту книгу, может быть, так и не удалось бы.

Введение

Мне посчастливилось в жизни объездить весь мир. И повидала я, как вы можете догадываться, много удивительного. Но вот к прогулке по величественному Мьюирскому лесу к северу от Сан-Франциско я все равно оказалась не готова: до чего поразили меня эти горделивые секвойи с вытянутыми к сияющему солнцу кронами и та прибрежная мгlistая дымка.

Петляешь по лесу, по его тропинкам, и так легко затеряться в собственных мыслях. Помнится, я тогда подумала, что эти поразительные секвойи стоят здесь целую вечность. Я провела небольшое исследование, и оказалось, что некоторые из них, вероятно, выросли из зернышка размером примерно с помидорное! И все же большинство секвой развивается из ростков, которые образуются вокруг основания зрелого дерева, используя при этом его корневую систему и питательные вещества. В идеальных условиях секвойи способны ежегодно прибавлять в высоте от 60 до 90 сантиметров. Но в условиях стресса, при нехватке влаги и солнечного света их рост может не превышать и двух сантиметров.

Прогуливаясь по лесу, я поняла вдруг, что секрет создания организации, в которой работали бы сплошь кадры мирового уровня, секрет ее развития и жизнеспособности корнями уходит под землю прямо у моих ног. И назовем мы его

«неувядающий талант».

Видите ли, нам свойственно смотреть на компании, поражающие своим размахом, под стать Мьюирскому лесу, и забывать, что и они вначале были лишь горсткой всходов. Руководители этих компаний подбирали подходящих сотрудников и «сажали» их у себя. Создавались условия, способствующие их росту. Их окружали заботой и вниманием, чтобы они процветали на новом месте. А по мере их созревания рядом пускали корни новые ростки и под руководством опытных наставников наращивали свой профессионализм. Благодаря взаимодействию опытных сотрудников с молодыми компания росла и преуспевала на всех уровнях.

Как консультант, я вижу, что лучшим из моих клиентов присуща похожая схема развития. А работала я с сотнями организаций различной величины: от списка Fortune 100 (например, General Motors и Microsoft) до компаний среднего размера и совсем еще новичков, о которых вы еще и не слышали (но это только пока). И всех их объединяло одно: им нужны талантливые кадры, которые бы управляли их бизнесом. Наибольшая же трудность как раз в том, чтобы эти кадры привлечь и сделать так, чтобы они в итоге остались в компании.

Я часто задумываюсь над тем, как так выходит, что некоторым компаниям удается будто без особых усилий находить и удерживать людей, а другие вечно пребывают в режиме поиска, потому что или не могут найти подходящих, или не

могут их удержать.

Мой опыт работы во всех сферах бизнеса позволяет мне, как никому другому, на этот вопрос ответить. В компаниях часто говорят, что нет большей ценности, чем их собственные сотрудники, но этой песне лет не меньше, чем тому Мьюирскому лесу. Стоит копнуть чуть глубже, и сразу видно, где именно слова расходятся с делом. Многие фирмы инвестируют огромные суммы денег в укрепление отношений со своими клиентами – но не со своими сотрудниками.

Компании мирового уровня к своим сотрудникам относятся не хуже, чем к своим лучшим клиентам. У них находится время на то, чтобы об отношениях с потенциальным новым сотрудником позаботиться еще до того, как он им понадобится, и они не перестают работать над укреплением связей с уже существующими кадрами. В результате репутация их как работодателя (также известная как «HR-бренд») настолько высока, что не уступает в этом смысле топовым потребительским брендам мирового уровня.

Чтобы достичь подобных результатов в вашей организации, потребуется провести определенную зачистку – избавившись от разного рода отговорок и оправданий, которые способны задушить любую компанию, какими бы благими ни были ее намерения. Все только и занимаются что рационализациями, тем самым как бы снимая с себя ответственность за, в общем-то, неважный штат. Нередко можно слышать примерно следующее:

«В нашей сфере в принципе сложно сейчас удерживать людей». А я говорю, что в вашей сфере прямо сейчас у кого-то львиная доля талантливых специалистов. И этот кто-то (пока что) не вы.

«Поиск и развитие сотрудников – задача отдела персонала». Строго говоря, находить и развивать сотрудников – задача их будущего руководителя.

«Им повезло, что они вообще у нас работают!». Во время кризиса – может быть. Но теперь уровень безработицы настолько низкий, что аргумент этот неубедителен.

Необходимо перестать идти на поводу у этих мифов (их я позже разберу детально), если вы действительно хотите встать во весь рост и служить предметом восхищения для остальных.

На протяжении всей книги я буду делиться с вами множеством идей и историй, которые почерпнула в различных сферах бизнеса и в компаниях разной величины. Кому-то может показаться, что им мои предложения не подходят: что их ситуация не требует настолько масштабных мер или что они просто им не по плечу. Умоляю не торопиться с выводами. Будьте открыты всяким возможностям. Кадровый ландшафт за последние пять лет кардинально изменился. Естественно, что в этих условиях вам придется сильно скорректировать подход к подбору и удержанию талантливых кадров. В этой

книге я расскажу, как это сделать.

Я привожу здесь упражнения, в том числе для самостоятельной оценки, которые помогут вам применить этот материал конкретно в вашей ситуации. Записывайте ваши ответы: время от времени вам нужно будет к ним возвращаться.

Начнем же расти!

I

Подготовка организации к непрерывному росту

1

Развеиваем миф о том, что таланту все равно, где расти

Позвольте рассказать вам о том, что массово происходит с кадрами в компаниях. В программы по управлению кадровым потенциалом вваливают уйму денег, не заботясь о том, чтобы обеспечить условия для его развития. Если таков и ваш подход, то вот вам идея получше: выройте большую яму и все эти деньги сбросьте в нее. Во всяком случае не будете гадать, куда они делись.

Нет числа тем организациям, которые ошибочно полагают, что люди приживутся вообще где угодно. Если бы они были правы, разве сохли бы их сотрудники прямо на корню и в таком количестве? Так же как и в случае с секвойями, для оптимального роста кадров и их эффективной работы требуются подходящие условия. Но, прежде чем мы двинемся дальше, давайте разберемся с тем, что мы называем «та-

лант».

Что такое талант

Понятие «талант» я определяю как умение или навык, обладатель которых способен справляться с некоей задачей наиболее хорошо. Многие полагают, что талант человеку дается от природы либо не дается совсем. Может быть. Например, в случае с олимпийскими спортсменами или оперными певцами уровня Метрополитен-оперы. Но в большинстве случаев, я считаю, талант можно развить.

Сегодня компаниям отчаянно нужны талантливые кадры. (И речь не только о привлечении *новых* сотрудников.) Руководство и радо было бы думать, что их офисы по швам трещат от количества первоклассных специалистов, но в реальности все выглядит иначе. Вот вам пример такой кадровой нехватки.

Я часто по долгу службы отрабатываю навыки оценки и выявления талантливых сотрудников с руководителями высшего звена. В рамках этой работы мы выполняем упражнение, которое я называю «Следующая остановка – рост». Мы начинаем с дискуссии о будущем организации, и я задаю примерно такие вопросы: «В каком направлении будет развиваться компания в ближайшие год-два?», «Как именно изменится ситуация в связи с этим сдвигом?», «Какими навыками нужно будет обладать людям, чтобы быть успешными

в новой среде?».

Как только мы выяснили, куда именно движемся и какие кадры нам для этого будут нужны, переходим к следующему этапу – собираемся в путь. Значительная часть времени уходит на то, чтобы ответить на вопросы типа «Кого мы возьмем с собой в эту экспедицию, а кому было бы лучше прямо сейчас и сойти?».

Вот здесь-то все и начинается. Вынужденные думать о будущем своей компании стратегически и критически, руководители постепенно начинают видеть все в истинном свете: на проверку их кадровый состав, оказывается, не так уж и блещет. Тут же они принимаются обсуждать, как быстрее вывести из компании посредственных сотрудников и заменить их командой своей мечты.

Увлекательно наблюдать за тем, как лидеры дают ход воображению и пытаются понять, какие же кадры им нужны в сравнении с теми, что у них уже есть. В реальности же им предстоит нелегкая задача – отделить тех сотрудников, которые на рост неспособны, от тех, чьему росту препятствуют текущие методы и стиль управления, а также личностный фактор. Крайне важно правильно провести черту между этими двумя типами, если вы собираетесь воспитать «неувядающую» команду. Те, кто на рост неспособен, должны будут уйти, чтобы на освободившемся месте пустили корни новые талантливые сотрудники. Другой же тип сотрудников следует придержать, чтобы инвестировать в их развитие. Я приве-

ду собственную историю из жизни на трудовых баррикадах, чтобы проиллюстрировать разницу между этими двумя типами.

На трудовых баррикадах: о том, как не загнать себя в гроб в начале и стать лучшим сотрудником года в конце

На заре карьеры мне поступило предложение заняться развитием отдела персонала одной компании в сфере финансового консалтинга. Я с радостью ухватилась за эту возможность, но, что еще более важно, мне очень пришлось по душе моя начальница. Она со всей серьезностью взялась обеспечить меня поддержкой и необходимыми для этой работы ресурсами.

Первые несколько недель все шло хорошо. Начальница, казалось, была довольна моей работой, и я была предельно счастлива – не догадываясь о том, что скоро все изменится.

Однажды она подошла ко мне и сообщила, что уходит из компании. Я не могла поверить своим ушам. Если вас кто-нибудь когда-нибудь брал на работу и вскоре сам уходил из компании, вы знаете, каково это. Я очень переживала: а что, если новый человек окажется полной противоположностью моей начальницы? И пусть я убеждала себя, что зря переживаю, в действительности оказалось, что, увы, далеко не зря.

Новая начальница была тираном. Ей было абсолютно

невозможно угодить, что бы я ни делала. За одну ночь я превратилась из профессионала высокого уровня в полнейшего профана. Я из кожи вон лезла, чтобы соответствовать ее ожиданиям, так что едва не загнала себя в гроб. Проработав чуть больше года, я ушла – опустошенная и разбитая.

Затем я возглавила отдел персонала в службе курьерской доставки. И опять от меня требовалось выстроить работу всего отдела. Для того, чтобы я успешно справлялась с работой, мой начальник дал мне свободу действий, он хвалил меня, предоставлял все необходимые ресурсы и всячески поддерживал. В течение первого года мне удалось сделать больше, чем кто-либо мог рассчитывать, – и это при том, что у меня даже не было команды.

Компания, в которой я работала, как и многие другие, ежегодно устраивала выездные встречи, на которых отмечались успехи прошедшего года. Я сама участвовала в организации этих встреч, поскольку во время них награждали наиболее отличившихся членов руководства. Тот вечер, когда за ужином вручали награды, я не забуду никогда. После того, как с ними было покончено, генеральный директор объявил, что одну награду еще предстоит вручить – в номинации «За решающий вклад в развитие компании». Представьте же мое удивление, когда вслед за этим было произнесено мое имя! Я подумала, что все это мне кажется. Знать не знала, что такая награда существует, – так мне ее еще и вручают!

В этот момент я осознала всю иронию ситуации, в которой

оказалась. Ведь за прошедший год меня вначале едва не отправила на тот свет моя прошлая начальница, а теперь я стала главным сотрудником года в моей новой компании. При этом, перейдя на новую работу, я сама никак не изменилась. Опыт у меня был все тот же. Курсов я никаких не заканчивала – которые могли бы как-то повлиять на мою производительность. Отличались только две вещи: мой начальник и компания, в которой я работала. Новая организация предоставила мне необходимый климат, и в нем мой талант расцвел.

Как руководители препятствуют росту своих сотрудников

Моя история служит примером того, как лидеры влияют на своих людей. Поэтому давайте теперь посмотрим, как они, даже сами того не замечая, препятствуют росту своих сотрудников. В целях экономии места ограничимся лишь шестью наиболее типичными ситуациями.

1. Нехватка солнечного света. Руководители, которые стоят над душой у своих сотрудников, крайне отрицательно влияют на их продуктивность, моральное состояние и развитие. В корпоративной среде это нездоровое явление известно как «микроменеджмент». Исследователи Школы бизнеса Бирмингемского университета проанализировали свод дан-

ных о работе 20 000 сотрудников за два года с целью установить зависимость их настроения и самочувствия от степени самостоятельности в работе¹. В целом исследование продемонстрировало, что чем больше у работника самостоятельности, тем более он удовлетворен работой.

Эти наблюдения совпадают с моими – и как консультанта, и как в прошлом наемного работника. Людям важно чувствовать, что они подконтрольны сами себе. Важно иметь возможность принимать самостоятельные решения, предлагать собственные идеи и чтобы при этом никто не следил за твоим каждым шагом. Если всего этого у ваших сотрудников нет, откуда тогда взяться развитию?

Если это похоже на вашу ситуацию, то и в вашей организации может нехватать солнечного света. Люди жаждут развития, и именно этого от них добиваетесь, вероятно, и вы. Но, если верить моему опыту, сотрудники, которым не удастся добиться желаемого, из компаний, как правило, уходят.

2. Несоответствие биологического вида климату. Каждому хочется, чтобы у него работали лучшие из лучших. Но, если вы этого добьетесь, смогут ли новые сотрудники расцвести в климате вашей организации?

Среди моих клиентов есть компания по производству напитков, которая раньше своих продавцов набирала в

¹ Bureau of Labor Statistics News Release, Employment Projections 2016–2026, January 30, 2018.

нескольких крупных университетах. Иногда эта практика себя оправдывала, но лишь на короткое время. Не проходило и года, как выпускники этих престижных вузов уходили из компании в поиске лучших возможностей. Когда я задала им вопрос, почему они так поступили, все ответили примерно следующее: «Мне не доставало стимула в работе» или «Никто не знал, что делать с такими специалистами, как я».

Любопытно, что те сотрудники, которых набирали в вузах не столь именитых, в компании оставались. Более того, они были всем довольны – потому что их талант был к месту и условия в компании благоприятствовали росту.

3. Недоиспользование потенциала. Вы когда-нибудь работали в компании, где сотрудников не увольняли, какими бы низкими ни были их показатели? Тогда вам должно быть знакомо чувство, которое испытывает человек, чей потенциал остается неиспользованным. С обязанностями вы отлично справляетесь и готовы идти выше. Вот только идти – некуда. На таких корпоративных клумбах, судя по всему, сорняки не выпалывают годами.

Настоящие лидеры непрерывно анализируют работу своей команды и на ходу вносят необходимые корректировки. Они не боятся консультировать и устранять слабых сотрудников, поскольку понимают, что, только расчистив место на своей клумбе, они смогут обеспечить возможность роста другим растениям. Если у вас возникает чувство, что у со-

трудников нет возможности вполне раскрыть свой потенциал, тогда, пожалуй, самое время расстаться с теми из них, кто просто занимает место. Похожим образом мы освобождаем место на грядке для роста новых всходов.

4. Недостаточный инструментарий для решения поставленных задач. Несколько лет назад мы с подругой решили сводить наших подростков в ресторан на Кейп-Коде в самый разгар сезона. Мы пришли туда рано и были первыми посетителями. Представьте же наше удивление, когда шестерым нам официантка вручила четыре меню. На просьбу принести еще два она ответила, что меню у них больше нет. Эта сотрудница и хотела бы сделать свою работу хорошо, но для этого ей не дали необходимых средств.

Для выполнения своих обязанностей работникам необходимо верно подобранный инструментарий. Если же руководитель его не предоставил, то результат в итоге будет плачевный. Хотите, чтобы ваши сотрудники работали лучше? Предоставьте им для этого средства. Среди прочего к ним можно отнести тренинги и программы развития, о которых мы подробнее поговорим в восьмой главе.

5. Недостаток в почве питательных веществ. На моем придомовом участке почва в основном глинистая и, кроме как для сорняков, мало для чего подходит. Я давно уже поняла, что, если мне вдруг захочется развести сад или хотя

бы просто засеять участок травой, необходимо будет добавить в землю питательные вещества. Если однажды мне случилось забыть об этом, мой газон покрывался коричневатыми проплешинами, а посадки едва всходили. Но если же я не забывала, то мой участок можно было выставить на конкурс.

Я подметила, что похожим образом обстоят дела и в компаниях. Преуспевают те из них, которые исправно обогащают почву корпоративной культуры. Это могут быть новые системы поощрения эффективности труда, или расширение соцпакета с учетом разнообразных нужд коллектива, или внедрение новых технологий для повышения качества труда, яркие корпоративные мероприятия и тренинги, или переосмысление корпоративной миссии для большей вовлеченности сотрудников.

6. Отсутствие ухода за вашей корпоративной клумбой. Я могу сейчас с ходу выдать целый список компаний, которые в прошлом пользовались репутацией отличного работодателя. Раз попав к ним, люди уже не уходили. Беда в том, что многих этих компаний уже не существует.

Одна из них – бывший ритейлер Circuit City. Если кому хотелось работать в рознице, то в Circuit City ему было самое место. Но вдруг однажды компания как будто забыла, что *именно* так сильно выделяло их магазины среди конкурентов. Чтобы сэкономить деньги, они приостановили выплаты

комиссий своим менеджерам продаж. Затем уволили 3400 опытейших продавцов. Не безумие ли? Наиболее успешные из них перешли к конкурентам, которые встретили их с распростертыми объятиями. Разве удивительно, что они (конкуренты) до сих пор в деле, развиваются и процветают?

Руководителям стоит вынести из этого следующий урок: важно заботиться о тех людях, которые делают вашу компанию особенной. Без них – вам по тому же пути, что и Circuit City. Поощряйте ваших лучших сотрудников в соответствии с их результатами, отмечайте их старания и обеспечьте возможностями карьерного роста, чтобы они в вашей организации задержались надолго.

Почему ценные кадры востребованы в любой экономике

На момент написания этого текста экономика идет вперед на всех парах. Бизнес развивается, каждый день тут и там появляются новые компании. Неудивительно, что на ценные кадры высокий спрос. Компаниям нужны люди, которые занимались бы производством товаров и услуг, их продаж и доставкой. И несмотря на все разговоры о том, что людей заменят работы, случится это не раньше, чем мы доберемся до соседней галактики.

А как быть, если бизнес идет на спад? Значит ли это, что можно обойтись без отличных специалистов? Пойди все

по этому сценарию, необходимость в них лишь многократно возрастет. Предположим, чтобы пережить кризис, вам необходимо сократить часть сотрудников. В этом случае вам просто обязательно иметь крепкое ядро, состоящее из людей, способных взять на себя работу тех, кто попал под сокращение. Посредственным кадрам такая нагрузка не по плечу.

Как видите, мода на талантливые кадры предельно устойчива. Помните об этом, и тогда никакой шторм вам будет не страшен.

Практическая часть

● Во время оценки текущей рабочей обстановки в вашей организации стоит задуматься о следующих вопросах:

● Часто ли бывает так, что, как только вы нанимаете людей, вы перестаете обращать на них всякое внимание? Какие возможности вы упускаете при этом? Что именно нужно делать, чтобы не допускать подобной практики?

● В вашей организации много талантливых кадров или вам так только кажется? Какие показатели вы рассматриваете при оценке потенциала ваших кадров?

● Как скоро после того, как становится ясно, что сотрудник не соответствует вашему климату, вы от него избавляетесь? Какие шаги можно предпринять, чтобы вообще не оказываться в подобной ситуации? Что вы готовы сделать, чтобы поскорее ликвидировать накопившийся балласт?

● Как лично вы препятствуете росту своих сотрудников? Над какими аспектами вы готовы поработать в первую очередь, чтобы повлиять на эту динамику?

● Насколько важна для вас идея воспитания ценных кадров? Какие преграды необходимо будет устранить для достижения ваших целей? Готовы ли вы спрашивать со своих руководителей за развитие их подчиненных.

Осматриваем почву: пять основных элементов, необходимых для неувядающего таланта

Я поделюсь сейчас одним своим наблюдением, которое не должно стать для вас новостью. Бывает так, что, отлично справляясь со своей работой в одних условиях, люди совершенно не справляются с ней в других. Задумывались ли вы о том, почему так происходит? Среди моих клиентов были признанные профессионалы своего дела, которым довелось через это пройти, когда они попали в новую организацию. Поэтому я на эту тему много думала.

Я пришла к выводу, что если сотруднику не подходит климат, то не будет и роста. Не важно, насколько он при этом квалифицирован – ему не добиться успеха, если не подходит среда. Подумайте, какие люди будут лучше всего чувствовать себя в *вашей* организации, и вам удастся избежать дорогостоящих ошибок в найме.

Я объясню на примере, что именно имею в виду, когда говорю о необходимости соответствия ваших условий кадров, которые будут у вас работать. Если речь идет, скажем, о юридической фирме, то условия для развития ее кадров и вообще бизнеса будут отличаться от условий, необходимых в

хайтек-компаний. Когда будете подыскивать себе фирму, которая занялась бы юридическими вопросами вашей организации, то наверняка увидите, что биографии юристов изобилуют фразами вроде «Господин такой-то 20 лет проработал в нашей фирме». На фотографии такой сотрудник, вероятно, будет одет в костюм и запечатлен на темно-синем или сером фоне. Однако если у вас есть знакомые в каком-нибудь стартапе, то вы, наверное, видели, как они с периодичностью примерно раз в год, радостно сообщают о смене работы в LinkedIn (что не всегда плохо). Или, например, вы читаете в интернете о компании, в которую устроилась ваша коллега, и вдруг натываетесь на забавный монтаж фотографий с ней, где она то в одной, то в другой позе сидит на фоне зеленого экрана.

Сотрудник, которого вполне устраивает 20 лет сидеть за одним и тем же столом из красного дерева, не обрадуется перспективе каждые три месяца пробовать себя в новой должности – и наоборот. Почему? Потому что работники сервисной компании, которые на своей работе всем довольны и хорошо с ней справляются, и те, кому больше по душе стартапы, – это две разные категории людей.

Как только руководители компаний тщательно освоятся на своей территории и поймут, какие именно внешние факторы влияют на их окружение, они смогут заняться формированием идеальной среды для «неувядающего таланта» в своей организации.

Прежде чем двинуться дальше, давайте уделим несколько минут, чтобы понять, как обстоит ситуация с кадрами у вас. Следующая анкета должна помочь вам со всей ясностью ее оценить, чтобы вы могли сосредоточиться на наиболее перспективных для роста моментах.

Оцените вашу компанию по каждому из пунктов в таблице ниже по следующей шкале:

4 = постоянно,

3 = чаще всего,

2 = иногда,

1 = редко,

0 = никогда,

н. д. = нет данных.

Привлечение

В нашем кадровом резерве множество квалифицированных кандидатов, готовых присоединиться к компании.

Число откликов квалифицированных кандидатов больше, чем мы способны обработать.

Кандидаты, откликающиеся на наши вакансии, нам подходят.

Если мы приглашаем людей на собеседование, они соглашаются.

Лучшие из числа кандидатов соглашаются работать у нас.

Наши сотрудники регулярно советуют нас своим друзьям и коллегам.

К нам регулярно приходят классные специалисты по совету людей извне.

Мы считаемся хорошим местом работы

Если в каком-нибудь из пунктов вы набрали не более двух баллов, стоит срочно им заняться!

Я консультировала компании различной величины: от списка Fortune 500 до стартапов с десятью людьми в штате – и в процессе работы выделила пять основных факторов, влияющих на развитие «неувядающего таланта» в *любой* организации:

1. Идеальный климат.
2. Серьезность подхода.
3. Питательные вещества.
4. Лидерство.
5. Реализация.

В этой главе мы подробно рассмотрим каждое из этих условий и на примерах увидим, как можно их реализовать в вашей компании. Имейте в виду, что на практике это будет зависеть и от конкретного типа вашей организации.

Идеальный климат

Давайте начнем с него, поскольку именно он оказывает громадное влияние на развитие кадров и бизнеса. Представим его в виде корпоративной культуры вашей компании. Я приведу определение слова «культура», которое дал мой наставник Алан Вайс: «Культура – это общая для всех система убеждений и ценностей». И именно она обуславливает ход

работы в компании. Это относится и к рабочему графику, и к повседневному управлению, и к коммуникации и нормам поведения в компании.

Важно еще понимать, что в большинстве организаций есть и «субкультуры». Зайдите на сайт Glassdoor, например, и почитайте, что говорят сотрудники о своем опыте работы в какой-нибудь из компаний. Одни трубят о том, как там замечательно работать, а другие советуют обходить эту же компанию стороной. Очевидно, первые работают в каком-то из отделов, где что ни день, то светит солнце, а последние – в мрачной, серой атмосфере будней.

Тогда напрашивается вопрос: как же обеспечить равномерный климат по всей организации? Нужно выполнить две вещи. Во-первых, иметь в штате сильных лидеров и заниматься их развитием; при должной заботе и внимании ими может стать большинство людей (о том, как вырастить целую плеяду великолепных лидеров, я расскажу в одиннадцатой главе). А во-вторых, предоставить им расширенные полномочия и самостоятельность в работе. Стоит отметить, что второй момент важен ничуть не меньше, чем первый.

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.