

Кадровые заметки или HR-новости будни современной организации.

«Кадровая политика – система принципов, норм и правил, приводящих кадровый ресурс в соответствии с целями организации.»

*«Кадровая политика это комплексный план или программа управления персоналом.»
(из наиболее часто встречающихся определений кадровой политики).*

«Средний человек от природы ленив – он работает как можно меньше.

Ему не достаёт честолюбия – он предпочитает, чтобы им руководили.

Он от природы эгоцентричен и безразличен к потребностям организации.

Он от природы противится переменам.

Он доверчив и несообразителен...»

(из теории «X» Макгрегора)

Персональный подход

«Не так сидим...» (из обращения Б.Н.Ельцина к кабинету министров)

Я сижу с боссом в одном кабинете. Я начальник отдела кадров. Он начальник службы персонала. Мы работаем в крупной организации, насчитывающей несколько тысяч человек персонала. В такой крупной организации директор должен сидеть в отдельном кабинете. Но в нашей организации проблема нехватки офисных площадей (возможные причины: а) экономия собственников на аренде б) избыток офисного персонала, поэтому желание собственников придержать таким образом, увеличение численности обслуживающего персонала и менеджмента в) для такой толпы народу сложно найти приемлемые по цене офисные площади, чтобы все сидели в одном здании)). Поэтому уже все сидят друг у друга «на головах», проходы завалены бухгалтерской, кадровой, и прочей документацией, архивными документами, почтой и прочим. В течении нескольких лет численность офисных работников неуклонно растет, но каким-то странным образом все помещаются на том же пространстве, что и раньше, когда я только пришел на работу. О соблюдении норм площади на 1 человека согласно санитарным нормам давно уже речь не идет, главное для руководителя, посадить еще 1 подчиненного, который будет раскладывать бумажки в перерывах между лазанием по Интернету. Кстати, чтобы не соблазнять рядовых сотрудников Интернетом, свободный доступ в Интернет сделали только старшим специалистам, руководителям и тем, кому доступ в Сеть необходим по долгу службы. В результате часть работников попросили сменить график работы с 8 до 5 часов (понятно, для чего - чтобы красить ногти, трепаться и пить кофе с утра, когда нет начальства и уходить с работы не умерев со скуки). Несколько лет мы едем в новый офис и никак не приедем. Раз триста согласовывались планировки нового офиса, все выбирали себе новые рабочие места и мебель: руководители – кабинеты и кресла для более медленного развития геморроя, старшие специалисты и менеджера – места по углам, чтобы никому не было видно, чем они занимаются (наивные, как будто я не вижу как они нажимают «Alt-Tab» или «Alt-F4» при моем приближении), оставляя места в проходах и рядом с принтерами, факсами и копирами для новичков. И каждый раз что-то срывалось, что-то менялось, и все оставались на своих рабочих местах, сдвигая столы все ближе и ближе, рассаживаясь в проходах, меняя большие столы на более узкие о короткие, захламывая макулатурой пожарные выходы, шкафы сверху и свободное пространство под ногами. О былой планировке уже сейчас уже можно только вспоминать, с опаской думая, что может произойти, если гора ящиков с папками «Корона» и картоном полетит со шкафов кому-то на голову или случится, не дай Бог, возгорание. В последнее время мне все больше кажется, что за кипами бумаги кроется тайное желание продемонстрировать аврал в работе и высокую нагрузку. Одна из сотрудниц - Юля, -

нагрузила стол документацией так, что свободное место осталось только для клавиатуры с мышью. При вопросе, что на столе делает так много документов, последовал ответ: «Ну, так, в любой момент может что-то понадобится, а оно сразу под рукой!».

В кабинете вместе с моим боссом и мной находится запас канцелярских принадлежностей на всю службу на месяц вперед, библиотека старых журналов, часть архива кадровой документации и гиря 32 кг, которую подарили боссу коллеги-ТОП менеджеры (потом никто не хотел переть эту гирю на 2 этаже выше). Все вместе производит впечатление кладовой завхоза, в которую по ошибке попало 2 стильных стола руководителя с кожаными вставками в центре. Когда в начале каждого года приносят на подпись личные налоговые карточки на сотрудников по всем работникам, проработавшим в предыдущем году, кабинет из кладовой завхоза превращается в склад макулатуры, которая лежит в течение нескольких недель, т.к. ее некогда, да и неохота подписывать.

С утра принесли очередную планировку помещения, куда должен переехать отдел персонала вместе с бухгалтерией. Руководство давно хочет отселить куда-либо back-офис с глаз долой, т.к. работа связана с постоянным подбором и увольнением люмпенизированного персонала, вид которого в приемной вызывает неприязнь клиентов и поставщиков. Инженер Леша вчера прислал по «электронке» эту планировку с сопроводительной надписью - цитата «в понедельник пройду подписывать. Времени уже больше, необходимо проект запускать». От планировок уже тошнит. На ней бухгалтерия опять отделилась непроходимой стеной, Юля – шкафом, а я и босс в одном кабинете, причем дверь открывается прямо мне в лицо. Я не обсуждаю с Лешей планировку отвечаю, что руководителя нет, а без него планировку я подписывать не буду. Сергей – начальник службы, - приходит позже всех на работу. Это его компенсация за вечерние совещания и невысокую (как он считает) для руководителя подразделения крупной компании зарплату. Поэтому Сергея сейчас нет, а мне запахло смотреть на Лешино произведение, причем, понимая, что это даже близко не последний вариант. Леша спрашивает, будет ли Сергей после обеда, я отвечаю, что должен быть и, отвернувшись, многозначительно уставляюсь в экран компьютера. Леша уходит. А я начинаю читать почту.

Почта.

Открыв программный продукт Microsoft Outlook, я начал свой стандартный рабочий день с проверки почты. Как всегда около 20 писем спама (это сверх того, что автоматом удаляет «мастер правил»). Спам опять начал валиться в корпоративный ящик, когда программисты отключили антиспам под предлогом перегрузки почтового сервера, хотя, я бы наоборот отключил бы добрую половину корпоративных пользователей почты, как самых активных спамеров. Уже давно в папках Outlook-а я завел отдельную папку «Фанатизм», куда складываю письма сотрудников, которые можно цитировать вместо анекдотов.

Как, например, письмо от финансового директора, который в ответ на мою жалобу на старшего методолога, члена рабочей группы проекта, написал «если она член, то спросите у члена». Или письмо от другого руководителя: «ЕСЛИ НЕ БЕРУ ТРУБУ, ЗНАЧИТ, ЕДУ НА ЛЫЖЕ, ПОЭТОМУ ЗВОНИТЕ ПОЗЖ». И тому подобное. Забавная история вышла с одним письмом счастья, которое начало по цепочке разворачиваться по всей компании. Когда оно дошло до меня, в адресах можно было угадать множество сотрудников крупнейших компаний, сотрудников администрации Президента (сколько же у нас суеверных людей, правящих страной, боящихся получить «10 несчастий в последующие 10 дней» если не перешлешь письмо 10 своим друзьям или знакомым!). Я дежурно направил его на всех сотрудников службы и успокоился. Через 2 часа пришло письмо от администратора удаленного производственного подразделения на все адреса компании (заботливые админы создали список рассылки, в том числе и на всю компанию):

«ПОШЛИВЫНА ВСЕЙ ЦЕПОЧКОЙ», а затем письмо от директора по продажам (опять же с пересылкой всей предыдущей переписки письма счастья), что этот администратор уволен с завтрашнего дня. В адресатах письма от директора по продажам было ровно 10 фамилий.

Просмотрев просроченные свои задачи и задачи своих подчиненных, и увидев, что планерка с боссом перенесена на среду, я решил свою планерку не проводить.

Окончанием просмотра почты стало назначение совещания через календарь. В планах было представление нового сотрудника коллегам по работе.

«Окорок, это Алиса. Алиса, это Окорок» (по Льюису Кэрролу - знакомство Алисы с окороком)

«Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы..., а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.» (Ст.3 ТК РФ)

Сегодня к нам на работу поступила новая сотрудница. Вакансия образовалась в связи с переводом одного из специалистов на постоянное место работы в региональный офис. Перед совещанием заскочил знакомый парень, занимающийся лицензированием, и показал фотографии на мобильном телефоне из «последней командировки». На фотографиях была девчонка в спортзале «топлесс». Классная, кстати, девчонка. Мы с Сергеем одобрительно закивали головами, задали вопрос – «кто?», на что он хитро сказал, что «подруга знакомая» и у него в планах открыть с друзьями фитнес-центр, а потом убежал.

По стандартному сценарию все работники службы собираются на маленьком пятачке в центре общего зала, я называю фамилию и имя, сконфузившейся девушки, бодрым голосом (хотя меня воротит от этой фамильярной церемонии) оглашаю биографию новичка, и представляю основных работников (отдельно представляю начальника, сказав к шаблону речи несколько эпитетов, типа, «добрый» и «всеми любимый и уважаемый»), кратко говорю о том, кто чем занимается. За сим все разбредаются по своим столам, а я и Сергей идем в кабинет. Закрыв дверь, Сергей бурчит «Окорок, это Алиса. Алиса, это Окорок» и плюхается в кресло. «Про Окорок это ты верно подметил», - отвечаю я и каждый продолжил заниматься своим делом. Новая сотрудница действительно толстая. Вообще не в моем стиле обращать внимание на физиологические особенности сотрудников, если это не грузчики и не секретари, но все же.

На обеде с Сергеем мы сели за отдельный стол, где Сергей решил продолжить тему окорока:

- Я уже пожалел, что дал тебе единоличное право принимать решение по поводу того, кто будет в службе работать, - проворчал он.

- Почему это?

- Ты посмотри, кого ты на работу взял!

- А что?

- Да она же реально жирная!

- А тебе-то что, главное работает. Рекомендации я проверил – отзывы положительные. В любом случае, она лучшее, что показали менеджеры. Я коллективу делал презентации 3-х сотрудников, которые еще более-менее... Коллективу она понравилась (тут я про себя подумал, что она «понравилась» женскому коллективу только по причине, что не создает конкуренции ни по квалификации, ни по красоте, а коллектив-то все женщины до 30 лет, в основном, и не замужем). Потом, что ты хочешь за 700 долларов?

- Надо же лицо службы держать! Посмотри, директор по маркетингу кого себе на работу отбирает – все девчонки симпатичные!

- А как же Ира?

- Ира не такая жирная!

- Да что ты заладил: «жирная, жирная»! Ты этих инспекторов в своем кабинете и не видишь никогда. А мне надо, чтобы человек сидел смирно и учетом занимался качественно. Все вопросы все равно со старшими специалистами решаются.

- Да ты посмотри, как она может в коллектив влиться? У нас все подтянутые, спортивные. Я в футбол 2 раза в неделю в корпоративной команде, по субботам – баскетбол, по воскресеньям – пейнтбол и так далее. У тебя у самого «банка» 45 см в окружности – накачался страшно посмотреть. Девушки у нас – кто плавает, кто прыгает. Все «продажники» с риэлторами косятся! А тут... С кем работать будем?

- Ладно, замяли. У нее испытательный срок. Если отношение к ней не поменяется, задам ей список вопросов и уволью как не прошедшую испытательный срок. А вопросы я задавать умею...

Настроение у меня испортилось. По пути с работы я продумал сценарий ее увольнения, вплоть до увольнения прямо в настоящий момент под предлогом неоткрытия свободной ставки инспектора. Затем расстроился еще больше, подумал, что присмотрюсь и приму окончательное решение. Планировался большой поток принимаемого персонала, и нужны были инспектора.

< b0bers> мы съедим твой моск... не только главный но и весь костный

>> вместо него мы напишем опилки и повесим на лицо дурную улыбку

>> и

>> пошлем менеджером в магазины евросети

(Из материалов Интернет-чата)

Менеджеры представили несколько кандидатур, подходящих по профессиональным навыкам, однако никто мне не понравился, кроме одной бывшей личным помощником руководителя. Выбирая, я не занимаюсь глубоким психологическим тестированием личности, а полагаюсь на опыт и личные ощущения «нравится, не нравится». Кстати, ошибался редко. Та, которая мне понравилась, выглядела так, что, казалось, помогала она руководителю в решении именно личных вопросов по большей части, а не вопросов по работе. Парадокс в том, что по знанию кадровых вопросов она была достаточно продвинута. Но мне нужен был инспектор, а не личный помощник, поэтому я отодвинул эту кандидатуру. Менеджер по персоналу Катя, спрашивая о том, подошла ли девушка бывший помощник, игриво спросила: «Ты на колготочки обратил внимание»? Я подумал, мысленно немного укоряя себя, о том, что как раз на колготочки я внимание не обратил. Правда, и без колготочек все с ней было ясно.

Затем пришли мысли о том, как мы выбирали секретаря Генеральному с привлечением крупных кадровых агентств, десятками интервью, сниманием на видео, оцифровкой, «смотринами» и т.п. В итоге через 2 месяца выбрали... Вспомнились также причуды некоторых начальников отделов, которые смотрели гороскопы у подбираемых сотрудников. И так далее, и в том же духе. Основная задача менеджеров по персоналу в части подбора персонала в административно-управленческий аппарат компании заключалась не в удовлетворении квалификационных требований, а удовлетворении потребностей определенного руководителя. Как известно из теорий мотивации, набор потребностей сугубо индивидуальный у каждой личности и приоритетность удовлетворения этих потребностей у каждого разная, поэтому подбор персонала, не смотря на наличие формализованной заявки, должностных инструкций и квалификационных требований на бумаге, напоминал гадание на кофейной гуще. Поэтому офисными вакансиями занимались самые опытные менеджеры по персоналу, знающие лично большинство руководителей. Опыт привлечения кадровых агентств оказался не слишком результативным. Все кадровые агентства, которые не раз привлекались для

закрытия проблемных вакансий, присылали резюме тех же кандидатов, что приходили к нам в процессе прямого поиска. Не мудрено – рынок труда в регионе один, ищут одинаковыми методами.

С подбором рабочих, коих в компании 4/5 персонала, история совершенно обратная. Если в кандидатах на должность менеджеров, бухгалтеров, закупщиков, кадровиков, экономистов и прочих работников Front и Back офиса, призванных активно думать и просиживать стулья, менеджеры и руководители копались, выбирали, тестировали, приняв на работу устраивали испытательные сроки, увольняли как не прошедших испытательный срок, вновь выбирали, то в производственный персонал закончился и ВЫбирать уже не из кого, а надо НАбирать, вернее, загонять толпами. Персонал, который может работать – таскать пилить, стоять за станком, водить грузовой автомобиль, копать яму, выкладывать кирпич и так далее, - кончился. Удивительно, но в городах миллионниках больше нет рабочих. Есть только седоки на офисных креслах, смотрящие в мониторы и плодящие кипы бумаг и отчетов. Водят автомобили, копают, убирают, строят, комплектуют заказы и так далее давно уже люди из регионов и дружественные народы ближнего зарубежья. В метро, в пригородных электропоездах, на досках объявлений пестрят рекламы о «помощи в регистрации и разрешении на работу». По всему городу в индустриальных районах понастроено нелегальных общежитий (точнее, не понастроено, а просто в каком-нибудь помещении, совершенно непригодном для проживания в ужасных условиях прозябают «экспаты» из недалекой Украины, Белоруссии, Таджикистана, дальних областей России, типа, Брянской и т.д.). Надо полагать, что все данные народы работают в таких же условиях, как и проживают, т.е. без какого-либо соблюдения норм охраны труда, установленной ТК РФ нормы часов, оплаты переработок и работы в праздничные дни, без спецодежды.

А как же миллионы, проживающих в столице и ее окрестностях коренных жителей? Высшее образование давно уже можно получить в каждой Богом забытой дыре, в которой один из столичных ВУЗов открыл свой филиал. Заплатить надо копейки, чтобы получить диплом в филиале ВУЗа. Я часто сталкивался с тем, что жители столицы едут на обучение в филиал известного ВУЗа, расположенного в области, чтобы, во-первых, меньше платить, во-вторых, меньше учиться. Разницы в корке никакой. В мозгах – дыра, но большие амбиции. На конференциях со студентами почти все студенты престижных ВУЗов, заканчивающие факультеты менеджмента, считают, что могут руководить, причем руководить большим коллективом. Вот и рынок труда переполнен такими горе экономистами, юристами, и, самое смешное, менеджерами, которые не могут заниматься экономикой, не знают тонкостей судебного процесса и договорных отношений, не знают даже функций руководителя, но уже не желают копать, принимать и комплектовать заказы, строить и вообще что-либо делать, что заставляет отойти от плоского жидкокристаллического экрана с сеткой Excel и браузером. А потом все удивляются, почему на рынках, в магазинах, в такси и во всех отраслях, связанных с обслуживанием населения, когда видят нерусские лица. А чему удивляться? Люди работают. А образованные русские горожане сидят в офисах за голубыми экранами, либо бегают в поисках подобной работы, не желая начинать карьеру высокого полета ТОП-менеджера с товароведа. Проводя интервью с такими кандидатами – менеджерами по образованию я всегда спрашиваю основные функции менеджера по Файолю. Удивительно, но 2/3 из горе экономистов-менеджеров не могут четко назвать, чем занимается руководитель.

В последнее время работодатели, узнав потребности и амбиции «молодых специалистов» называют должности звучными названиями, чтобы не вызывать отторжения у честолюбивых слоев населения.

- Это у вас кто – продавец?

- Нет, это «менеджер кассового узла» (или «хозяйка кассы»), что не лучше).

- А это грузчик?

- Нет, это «мерчендайзер».

- Это, видимо, комендант?
- Не комендант, а «менеджер торгового зала».

И т.д.

Менеджеры, менеджеры и опять менеджеры. Кругом одни менеджеры. Ли Якокка со своей «Карьерой менеджера» - отдыхает. Я видел трудовые книжки с такими записями, что становилось не по себе, и в тоже время, человек не мог правильно даже написать заявление на отпуск и расставить знаки препинания в письме. Менеджеры... Слово «менеджер» заездили так, что для меня лично слова «рабочий», «клерк», «служащий» и «менеджер» стоят на одной ступени и в рамках одной вилки тарифной сетки.

«Частота кадров».

>> ya_frosia: Связка ломов, как правило, тонет.
>> alexei: ya_frosia: Но в ртути прекрасно плавают.
>> zoogenic: alexei: Но если ломы урановые, то и во ртути тонут.
>> ya_frosia: Тогда мы возьмем урановые.
>> alexei: ya_frosia: сама топи урановые ломы в ртути.

(Из материалов Интернет-чата)

Телефонный разговор с начальником склада:

- Прошу обратить внимание на увеличившуюся текучесть работников. Очевидно, это связано с повышенными нормами выработки...
- Нормы выработки нормальные. Пусть увольняются.
- Будут проблемы с набором персонала.
- Ничего наберем из Брянска.
- В таком случае сами ищите персонал в Брянске на склад в ближнем Подмосковье.

Текучесть кадров один из показателей, характеризующий несовпадение целей и поступков менеджмента организации и персонала. Текучесть производственного персонала не есть сама по себе большая потеря, т.к. не влечет за собой утечку информации, нарушение бизнес процессов организации и потерю качества работы. Тем не менее при нарастающем дефиците «рабочего класса» затраты на подбор растут огромными темпами с одновременной потерей отдачи от рекламы вакансий.

На что только не идут кадровые службы ради привлечения дополнительных кандидатов. Простая реклама вакансий это уже старо. Возможных работников уже «хватают за руки» на выходах из метро, на улицах и в прочих людных местах, причем готовы сразу заключить на месте трудовой договор. Студентов ловят, начиная с первых курсов институтов, заманивая карьерой, хорошим коллективом и бесплатной кормежкой.

При ежегодной стопроцентной текучести предприятие практически начинают свою деятельность заново.

Самое главное, что при такой катастрофической ситуации никто не ценит персонал все равно. Кто они такие! Что бы они делали без чуткого и грамотного руководства.

Проблемы постепенно начинаются, когда увольняется административный персонал и специалисты. При огромной текучке и дефиците персонала также снижаются требования к новым работникам администрации. Их на скорую руку обучают, не вдаваясь в подробности и кидают грудью на амбразуру.

Вспомнил недавнее письмо начальника отдела обучения:

«Уважаемые коллеги, менеджеры по продажам (особенно для недавно работающих на этой должности), существуют квалификационные требования (см. вложения). Просматривая сейчас кандидатов (пока всего 2-х на вскидку), которых Вы планируете на должность заведующего, хоть уточните у меня его «историю». Например: Ахундов Руслан, учился в мае (работал грузчиком), 1 - экзамен оценка – «1», 2 - экзамен – «не

сдал», далее отказался от стажировки и продолжил путь грузчиком, но потом (без экзамена) – сразу заместитель. Я уверен на 100% - не будет он хорошим заведующим и Вам лишняя «головная боль» потом. У второго стаж работы 2 месяца»,

И недавние слова исполнительного директора:

«Кто-нибудь может объяснить, почему у нас всего от силы 2 менеджера по продажам соответствуют требуемой квалификации?».

Без комментариев. Грузчик – зам – начальник – это реальная карьера у нас. Ждем.

«Добросовестный труд на благо общества: кто не работает, тот не ест.»

Моральный кодекс строителя коммунизма.

«Деньги – к деньгам».

Народная мудрость.

Признак развивающегося капитализма – расслоение общества на богатых и бедных. Известно, что при имеющемся капитале можно заниматься его приращением. При неимении капитала – наращивать нечего, кроме геморроя. Отсюда вывод: у кого есть деньги, тот, не будучи идиотом или больным, станет богаче. У кого денег нет – останется голодранцем. Единицы, обладая незаурядным эмоциональным или интеллектуальным интеллектом получают стартовый капитал и становятся из голодранцев богачами. Это подтверждает все нарастающее расслоение общества и очень малая доля богатых людей.

Когда я был моложе, то всегда полагал, что для того, чтобы заработать много денег, надо больше и качественней работать. Это совершенно неверно. Чем выше я продвигался по должности и чем больше зарабатывал, тем меньше становилось работы. Я удивляюсь тем руководителям, которые предпочитают активное руководство, замыкая на себя все точки контроля, все решения, все подписи, все пароли, доступы и так далее. Это те, кто боится, что их уволят за ненадобность. Казалось бы: пропиши подробно бизнес процесс, распредели все функции между работниками (в том числе и контролирующие), максимально автоматизируйся (особенно в части контроля показателей работы) – и все. Работник уволился? Не вопрос! Назначь наставников среди ключевых сотрудников, доплати им денег, т.к. это «центры компетенции» - и опять отдыхай. Я это сделал – все работает без моего прямого вмешательства.

Все - меня можно увольнять.

«Чтобы корова давала больше молока и меньше ела, надо ее больше доить и меньше кормить».

Шутка.

И когда мне стало так плохо, как не было еще никогда,

Я услышал голос Бога, который мне сказал:

- Радуйся, ибо может быть еще хуже!

И я радовался.

И было еще хуже.

(Из современных афоризмов)

Нас продали. Всех. С потрохами. В третий раз за историю компании. На корпоративной вечеринке, посвященной празднованию Нового Года, ведущие задавали вопросы номинантам в части пожеланий персоналу компании. Финансовый директор Управляющей компании выдал обнадеживающую фразу «Я вас всех продам». Все смеялись. А он на полном серьезе. Вскоре после объявления новых собственников компании от него пришло «Farewell letter», про то, как ему нравилось с нами работать и в том же духе бла-бла-бла.

Что значит «компания продана»? Кто работал в компании, когда ее реорганизируют, присоединяют, покупают и т.д., тот знает.

Мой непосредственный начальник выдал фразу: «Ситуация напоминает, когда одни искренне радуются что продали что-то порядком надоевшее, а другие, считая что их обманули, с угрюмым видом пытаются разобраться и все переделать как лучше». В результате ничего хорошего не получается.

С появлением новых собственников приходят новые руководители, меняются структуры, увольняется персонал, меняются зарплаты и много чего интересного.

С новым иерархическим витком в оргструктуре, понимаешь, что твоя должность становится все более ничтожной, а на очередное повышение ЗП не хватает денег, т.к. бюджет израсходован на очередного директора управления и вицепрезидента.

Зато четко осознаешь, что вопросов типа:

«Почему у вас так?»

«Почему у вас так много персонала?»

«Почему он/она так много зарабатывает?»

«Почему они занимаются не тем, чем надо?»

и т.д. появляется на порядок больше. Количество порядков кратно количеству управленческих слоев над тобой – известный факт.

Знающему менеджмент должно быть известно, что бывают управленческие структуры линейные, функциональные, линейно-функциональные, дивизиональные, матричные (проектные), Ха! Даже гуру менеджмента не знают, что бывает структуры, не попадающие по логике ни под одну из классических. Файоль со своими принципами управления отдыхает. Взаимоотношения с руководством похоже на игру «достучаться до небес».

Слухи о продаже появились давно, и менеджмент уже был в теме, что отцы-основатели скидывают свою долю. Работать менеджмент тут же перестал. Ну не то чтобы совсем перестал, а доля работы «на себя» или «на отвали» стала основной, как и основной стала тема обсуждения последствий купли-продажи и дальнейшей судьбы менеджмента.

За период с момента первоначального появления слухов о продаже до официального объявления новых собственников. После объявления новых собственников менеджмент работать перестал вообще, сконцентрировавшись на вылавливании информации о новых структурах и людях. Как сказал один из руководителей, в такие моменты он с удивлением обнаруживает, что может быть кому-нибудь нужен.

Когда ты намеренно «уходишь, чтобы остаться», но уже дороже, тебя будут ненавидеть все – и те, кто не хотел, чтобы ты ушел, и те, кто мечтал, чтобы ты остался. Поэтому в основном все ждали, что будет, не высываясь. Впереди всех ждала последняя планерка с прежним Генеральным директором и первая с новым.

Планерки с новым не было долго. Все очень заняты. Рисуют новые структуры, подрисовывая под себя все большее количество квадратов (подразделений), для замов, «помов», прочих подчиненных. Основной принцип – «урвать» больше функций, больше людей, больший бюджет, а значит, большую зарплату. Естественный процесс по Паркинсону.

«Время вспять повернуть нельзя.

Сколько будет гореть надо мною звезда?»

Кипелов.

Всех когда-нибудь уволят. По их инициативе, по инициативе работодателя или потому что просто так сложилось. Не хватило места в новой оргструктуре. Для многих увольнение это образ жизни, для многих – травма, но для всех это стресс. Чтобы не говорили, а смена компании, коллектива, руководства и обстановки всегда требуют адаптации. Не зря во многих компаниях делают «памятки для сотрудников», вводят

должности специалистов по «социально-психологическому мониторингу», штатных психологов.

Карьера любого специалиста, как цикл жизни компании, имеет период восстановления, подъема, стагнации и спада. Далее, либо рост, либо «бай-бай». И дело тут даже не в организации. Любой человек без развития на своей работе начинает стагнировать, постепенно минимизируя свои усилия. Тем более без дополнительной мотивации.

Кстати о мотивации. Многие забывают, что мотивация она внутри человека. И никакое стимулирование не изменит мотивацию человека, т.к. она индивидуальна и сложна по своей структуре. Поэтому все «кабинеты МАТЬВАЦИИ» и Положения о мотивации, на самом деле являются средствами стимулирования, внешнего воздействия, что по-русски является аналогом совершеннейшего метода руководства под названием «орать матом».

Опцион. Или как собственники обманывают ТОП-менеджмент.

Не думайте, что только менеджмент обманывает акционеров, просаживая их деньги, повышая зарплаты, требуя бонусы, получая откаты, прожигая бездарно рабочие дни и т.п. В долгу не остаются ни те ни другие.

В чем смысл любой работы я открыл для себя недавно, услышав мнение одного из высокооплачиваемых руководителей – «Все пох, главное, это 5-е и 20-е!».

Для тех, кто не понял, 5-е это день выплаты ЗП, а 20-е – аванса.

Как просто все оказалось. Масло со своей пирамидой признания уважения и причастности перевернулся в очередной раз. Деньги есть эквивалент лояльности, бодрости и всего остального. Просто их должно быть достаточно, чтобы человек понимал, что ему платят по труду. Если денег нет, то начинают придумывать разную фигню: систему мотивации (премирования), систему лояльности и социальных льгот и т.п. В любом случае, это эквивалент того, как заплатить меньше, а получить от работника больше.

«Господа, прошу Вас быть предельно конкретными в трудовых отношениях со смежными департаментами, а также между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов.

Конкретные трудовые отношения имеют первостепенное значение для решения проблем продуктивной занятости, технологизации трудовых процессов, гуманизации труда, а также для развития самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, социального партнерства.»

Из письма руководителя.

«сужение пола в 2 раза меняет количество кандидатов»

Из письма руководителя.

Женщины. Как с ними иногда хорошо, и сложно одновременно. И без них никуда. Они на железнодорожных путях в оранжевых тужурках, они в барах, на кассах, они менеджеры, специалисты, руководители, бухгалтеры и кадровики, рабочие и колхозницы. Без них никуда. Торговля бы встала колом однозначно.

Но есть свои минусы, которые знает любой кадровик:

1. Они беременеют. Это факт, от которого не деться. Беременный сотрудник это кошмар любого работодателя, любого руководителя и настоящее испытание для самой беременной. Уважаемые барышни! Уходите с работы на больничный до появления живота. Никакие деньги не возместят ваши нервы, и ничто уже не улучшит ваши отношения с руководством.

- Запрещено отказывать в приеме на работу беременную сотрудницу по ТК РФ. ХА! Всех молодых замужних женщин обязательно на собеседовании спрашивают о «планах на будущее». И, поверьте, от этого очень много зависит.
2. На них не наорешь матом. Орать матом – это метод и особенность руководства в РФ. Этому специально учат западных менеджеров. Но в случае женского пола нетактично, как-то все... Приходится уговаривать, пояснять, просить, требовать, но не орать. Соответственно эффективность руководства резко падает.
 3. Страшная женщина в коллективе огорчает, а красивая – соблазняет. В наше время жизни на работе очень много близких отношений и браков происходят именно из служебных романов. Какие-то организации поощряют родственников на работе, какие – не приемлют, но понятно, что никакие запреты не помогут от служебных романов. С моей точки зрения это не мешает работе, если работа тебя удовлетворяет, как в известном анекдоте.

*«Прошу впредь не использовать в отношении инспекторов ССБ формулировку ИБУ! Буду воспринимать это как личное оскорбление!»
Из письма руководителя.*

Аббревиатуры это наше все. Куда не плюнь одни сокращения. Возвращение в будущее. Даздраперма с Гертрудой переворачиваются и вспоминают былую молодость.

Взгляните на рекламу вакансий, особенно в области ИТ-индустрии. Куда делись милые системные администраторы. Славася Специалисты BW, CO, FI и т.д. Какой ты квалифицированный кадровик, ежели не знаешь всех концепций, таких как BSC, KPI, TQM, MBO, ERP, CRM, ISO, SMART и т.п. и т.д., еклмн!