

Т.И.Меньшова (доклад на конференции, 19 июня 2004).

Опубликовано: «Менеджмент и кадры», 2005, № 4, с. 45 " 48.

Управление персоналом " это умение грамотно расставить людей по местам, чтобы они работали с полной отдачей для себя и организации, наладить коммуникацию в коллективе, систему поощрений и наказаний, систему социальной защиты.

Д. Лонская

Многообразный мир профессий недалекого прошлого постепенно уступает позиции машинам, механизмам и ... информационным технологиям. Но, самое главное, что производимый вышеупомянутыми средствами продукт надо ещё и продать. Предметы труда (природа, машина, человек, знак, художественный образ) постепенно заменяются процессами. Результатом труда становится правильно налаженный менеджмент. Пестреющие повсеместно объявления о вакансиях предлагают должности и зарплаты. В ответ на них расклеиваются тексты, которые начинаются со слов «МОГУ» или «ДЕЛАЮ».

Итак: процесс " продажа, результат " менеджмент, средство " технология. Мой доклад посвящен именно ей. Соционическая технология поможет правильно расставить, замотивировать сотрудников, наладить коммуникацию между ними и контроль.

Теперь представьте, что Вы " генеральный директор компании. Вы прекрасно понимаете, что центральная фигура любой компании " это менеджер. Именно он сумел заслужить доверие клиентов, обзавестись нужными связями, для удовлетворения их потребностей. Чем больше клиентов, тем выше доход компании. Такова бизнес-линия. Менеджер переходит из компании в компанию. Клиенты " за ним. Вам надо удержать менеджера. Другими словами " замотивировать его.

Итак, что нужно Вашему сотруднику? Зарплату, проценты, социальный пакет, имидж компании, карьерный рост, отношения в коллективе и корпоративную культуру,

своевременное обучение и адаптацию " что он предпочтет?

Для Вас, генеральный директор, важны его потенциальные возможности. Энергичный, напористый, молодой, женатый (не, последнее " не обязательно), москвич (а лучше " барселонец), коммуникабельный (т.е. чтобы рта не закрывал...). «Продам снег зимой...» " не читали объявлений такого рода? Не напоминает Вам эта фраза одноразовые шприцы?

- Приходите! Вам понравится!
- А пошел бы ты... Тоже мне «пиарщик»!

Э, генеральный, да у Вас голова кругом идёт...

- Все, хватит! Хочу умную, скромную, молчаливую...

Ближе к жизни, генеральный! Давай-ка прогуляемся на рынок.

Ряды, ряды, ряды... Сколько здесь одинаковых не очень дорогих, не очень свежих овощей! Чувствуешь себя просто Ослом Буридановым! Смотри " кажется, созревает потасовка...

- Ироды понаехали! Смотри, что ты кладешь!!! Смотри, как взвешиваешь! Гнильё и " втридорога! Где здесь контрольные весы?!
- Сам ты " Ирод! Не нравится " катись отсюда! Следующий!

- Дорогая, а мне " самых гнилых, пожалуйста!

- Зачем тебе?

- Есть!

- Больной что ли? Возьми лучше вот этих...

Смотри, смотри: она ему отборных кладет... Ну что, генеральный, берем? Не помидоры " сотрудника?

- Ну какой она продавец? Если " охранником... Не, у меня профессионалы...

- Да не продавца, покупателя: он хоть и не изучал соционику, но знает: усталость и злость лечит только хорошее настроение. Он, пожалуй, достанет и снег летом, и Солнышко зимой. (Гюго) Кстати, штиблеты тебе нужны?

- Здравствуйте! Вам нужны штиблеты, а, значит, нужен я. Ваша жена их Вам вовремя не купила. Интересно, чем она все это время занималась? У Вас нет жены " оно и понятно: потому как... А вот " и штиблеты: их продает скромняга, мой приятель. М-да-а-а, но вкус " отменный. В этих штиблетах у Вас завтра будут две жены! Они с глазами гармонируют, и дырочки Вас очень оживляют. Я Вам их ... дарю. А к ним " бритвенный набор и... литература по соционике. Цены " смешные, главное " штиблеты!

Генеральный... да у тебя глаза блестят! Ты и впрямь жениться собрался... А зачем ручку с бумагой достал? Адрес невесты записать? Нет? Договор о найме? Извини, я совсем забыла, зачем мы сюда пришли. (Гексли)

А пришли мы сюда, чтобы прикинуть кадровую политику.

Кадровая политика " это правила игры в системе управления персоналом. Она определяет, какой персонал нужен и как с ним работать (Д.Лонская).

А какой персонал нам нужен? Да, да, конечно компетентный. Кстати, генеральный, эту бритву ты выбрось, она в лучшем случае проработает три дня. А вот литература по соционике пригодится. Бритва тоже? Тогда поехали в приличное место покупать новую.

Гляди-ка: стеллажи завалены товаром доверху так, что и хозяина не видно. М-да-а-а: хозяин занят явно не нами...

- Вам что-то нужно? Или так, поглазеть?
- Хороший товар к хорошему лицу, вот " к этому.
- А, понятно... Это " дрянь, не смотрите даже: поставщик под французов работает, а сам хорошо, если из Китая, а не с Малой Арнаутовской возит. Вот та " хорошая, но дорогая, не по карману Вам будет: штиблеты-то у Вас совсем дешевые. Та слева? Нет... Внизу? Насадок мало... В красивой коробочке? Она " как Ваши штиблеты...(Робеспьер).

Ты куда засобирался, генеральный? Нам экскурсию ещё не закончили? Ах, ты привык, чтобы тебя разводили? Вот тебя на штиблеты и развели! Обрати лучше внимание на глубокий анализ цен, возможностей и соответствий. Потерпи немного, полчаса-часик: возьмем товар высшего качества, сообразно цене и потребностям твоей физиономии. Да не ругай ты этого штиблетника. Он все теперь о тебе знает. Он также все легко узнает и о других. Благодаря ему ты сможешь выстроить правильную стратегию исследования рынка. Сотни знакомых, дел, партнёров! А разбирает информацию по шкафчикам и адресам пусть хозяин бритвенной коллекции, обеспечивая завершенность, честность и соответствие.

Выше нос, генеральный, Кадровую политику компании мы с тобой определили: это компетентность сотрудника с наименьшими затратами.

Теперь пусть сотрудники расскажут, что толкает их на трудовые подвиги. Иными словами поговорим о **МОТИВАЦИИ НАШИХ МЕНЕДЖЕРОВ**. В офисе сейчас ждут интервью кандидаты в не мерянном количестве. Пойдем, выберем одного, чтоб обеспечил фирму наилучшим качеством работы.

А вот и знакомая дверь... Рокочущий басок... Суетливо семенящая секретарша... Не дрейфь, генеральный, это наш первый кандидат нарисовался в твоём кресле за время твоего отсутствия.

- Здравствуйте. Ну, как здесь обстановка, как добрались? Стол Ваш стоит не совсем удобно " входящих не видно.
- Спасибо... (кажется, дежурные вопросы уже прозвучали и не из наших уст.)
- Конкуренцы не донимают? Когда приступим к ликвидации?
- Спасибо... (видимо здесь разберутся и без нас).
- Тогда распишитесь вот здесь, на договоре, и я поехал. Спасибо за чай, детка!
- ...(м-да-а-а...)

Ну вот, а ты боялся, генеральный! Новый сотрудник одобрил твой стиль работы. Он

вполне замотивирован тем, что к вечеру уже разберется, кто под кем ходит. (Жуков)
Иначе говоря, **оптимизация организационно функциональной структуры** нам обеспечена.

- Спроси секретаря, больше никто не приходил?
- А сам не видишь, что в углу монитор дымится от обилия считанной информации. Здравствуйте, кажется, Вы приглашены на завтра?
- Да. Не помню. Проходил мимо и зашел. Пятнадцать сайтов... Нет, ещё два... Подождите... Рекламируют товар, аналогичный вашему. Я разослал им ваш адрес, как покупателя... Надо было как продавца? Сейчас исправим... О, смотрите " уже отвечают!

Видите, генеральный, быстрота и неожиданность " залог успеха. Правда, пока " чужого. Но кто нам мешает направить эту реку в нужное русло? (Дон Кихот) То есть, надо составить **эффективную систему адаптации и ротации кадров.**

Говорят, все работники в процентном отношении делятся на:

- денежников (деньги давай) " 5%
- карьеристов (на виду у начальства) " 10 %
- зарплатников (семейников) " 50%
- романтиков (это понятно) " 30%

- неработников (от запоя до обеда) " 5%

Смотри, охранник терзает в дверях последнего гостя. К какому виду относится он? Я тоже думаю " романтик, хотя...

- ...приходить надо в назначенное время!
- ... (хорошо, что плохо слышно)
- ...оплатите фирме Интернет-расходы!

Надо срочно попросить секретаршу принести ему чай. Пожалуй, он не только романтик. Смотри, как яростно защищает он дверь и честь компании на твоих, генеральных, глазах. Вот, что значит " профессионал. Сегодня " охранник дверей офиса. Завтра " секретной информации компании. А через месяц " трудно предугадать, кто у кого будет эту информацию покупать. (Джек) Но месяц ещё не прошел, а **обеспечение кадрового документооборота в соответствии с требованиями законодательства и безопасности** необходимо уже сегодня.

- Принесли чай?

Умная, скромная, молчаливая... И, главное, чай " вовремя, а к чаю " добрые глаза, бесконечное внимание и понимание. (Достоевский) Не то, что болтуны-гуляки!

- Нет, болтуны не гуляют. Они своевременно подводят Вас к нужному «зеркалу», чтобы Вы, генеральный, увидели, как идут бизнес-процессы, сцементированные не только делом, но и отношениями человеческими. (Есенин)

- Остальные?

- Каждому свое место.

Экстремальная конкуренция в коллективе, отсутствие уверенности в завтрашнем расположении окружающих тебя людей, если не будешь крутиться, крутиться и крутиться (вокруг нее, разумеется)! (Наполеон).

Какая энергетическая **МОТИВАЦИЯ** !

Мастерское чутье на своевременную и нужную информацию. Ничто не ускользнет " все его касается. В твою жизнь и работу активно вмешиваются, предлагая новые её варианты, создавая условия, но... позволяют делать **сВОЙ** выбор! «Ну, выбирай себе любимую!» " шепчет девушка молодому человеку, преданно глядя в глаза. Он выбирает...(Гамлет). Она проделала **мониторинг текущего состояния компании и рынка** и заставила Вас, генеральный, сделать правильный выбор.

«Не то... не туда... не этим...» Но, какая бешеная деятельность, когда угадан, наконец, «прикольный», а, заодно, и приносящий денежный эквивалент процесс! (Бальзак) «Больше дела " меньше суеты» " советовали мудрецы во все века.

Но... Больше и лучшее время жизни человек проводит на службе, забывая порой не только о дне независимости Марокко, но и о дне собственного появления на белый свет. Кто-то должен помнить о наших праздниках и горестях. Кто-то должен маленькими подарками и небольшими уютными посиделками **целенаправленно возвращать и развивать** второе лицо компании **корпоративную культуру** . (Дюма)
Театр начинается с вешалки...

- А работать кто будет?!

- Как всегда: умелые, пунктуальные, стойкие...(Габен, Драйзер, Максим) Условия создашь ты, и, построив правильно кадровую политику и политику человеческую, наладишь бизнес-процессы. Тогда ты сядешь в свое любимое кресло и, глядя на пролетающих мимо со сверхзвуковой скоростью сотрудников, попросишь умную, добрую, справедливую принести тебе чай (Штирлиц).

Литература

1. Лонская Д. Курс «Менеджер по персоналу».
2. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды: Соционика и социоанализ для руководителей. «Новосибирск: РИПЭЛ, 1995; 2-е изд.: М., «Астрель», 2003.
3. Высоткин В. Из опыта кадровой работы. Рукописи.
4. Цыпин П.Е. Соционика, как инструмент профориентации // «Соционика и психология межличностных отношений», май «июнь