

Как управлять
людьми и процессами

менеджер

Стратегия «Действовать»



АЛЕКСАНДР ТРЕТЬЯК,
управляющий петербургским отделением
«Что делать Консалт»

У нашего города появилась очередная стратегия развития. Теперь до 2030 года. Безусловно, стратегия развития чего-либо, а особенно мегаполиса типа Петербурга или даже целой страны, имеет место быть. Особенно перед выборами. Понятно, что избиратель скорее выберет лидера со стратегической программой, нежели лидера с лозунгами. В данном случае документ «Стратегия развития», на мой взгляд, служит исключительно тактическим целям. Будет ли выбрана конкретная стратегия, привлечены необходимые ресурсы и будет ли она вообще реализовываться — это вопрос будущего.

Создание продукта «стратегия» — что для города, что для бизнеса, что для войны — происходит по одинаковому рецепту. Записывайте: анализ существующей обстановки, рынков, конкурентный анализ, оценка своих сильных и слабых сторон, мировых и региональных тенденций. Далее — собственно сам документ. Максимально возможный взгляд вперед — все будет так! Естественно, речь идет о разработке нескольких сценариев перехода в светлое будущее. Разница только в поставленных целях, для чего нужна стратегия, ибо это инструмент, средство, а не цель.

Для любого объекта управления стратегический план — это важный элемент перспективного развития, так как позволяет взглянуть на будущее в масштабе глобуса, а не 30-сантиметровой линейки. Но написать стратегию — это полдела. Что еще более важно — необходимо регулярно возвращаться к этому документу с ревизией.

Это следует делать для укрепления веры в собственную стратегическую мудрость и, невзирая на сложности и препятствия, огнем, мечом и прочими доступными управленческими средствами и ресурсами добиваться исполнения стратегической задумки, постоянно держа ее в прицеле.

Кроме того, следует регулярно отслеживать изменения внешней среды, изучать открывшиеся возможности и потребности, гибко реагировать на угрозы, изменяться самому и изменять стратегию (документ, план). И, как мы все уже понимаем, от первичной стратегии с течением времени может мало что остаться. В обоих случаях главное — движение. Нужно совершать управленческие действия, пусть даже вразрез с написанной стратегией.

Историографы опишут это как пример прозорливого видения в случае удачи. В ином случае — спишут на неровные дороги и прочие форс-мажорные обстоятельства.

Но, согласитесь, это лучше, нежели написать и положить в ящик, забыв до следующего важного исторического момента. По сути, это была бы пустая, бесполезная работа. Так что, как говорил герой одного хорошего советского фильма: «Действуйте, действуйте! Не сидите сиднем».



редактор рубрики
АНЖЕЛИКА ТИХОНОВА
angelika.tikhonova@dp.ru
+7(812) 526 9728



Шаг влево, шаг вправо

Недавнее глобальное исследование лояльности работников неожиданно выявило новую тенденцию. Оказывается, все меньшее число работников в России увлекается карабканье вверх по служебной лестнице. Равнодушны к карьере 61% респондентов. Опрошенные «ДП» эксперты разбирались в причинах снижения интереса к карьерному росту.

Согласно результатам исследования Kelly Services, в котором рекрутеры изучали уровень лояльности работников к своим работодателям в 31 стране мира, в том числе и в России, оказалось, что для большинства россиян профессиональный рост важнее, чем карьерный.

«В выборе между продвижением по служебной лестнице и возможностью профессионального роста абсолютное большинство российских работников (61%) выберут освоение новых профессиональных навыков по сравнению с 39% заинтересованными в карьерном росте», — рассказывает Наталья Завьялова, территориальный директор Kelly Services. Работники не только признают, что профессиональное развитие имеет для них важное значение, но и демонстрируют готовность пожертвовать ради него более высокой зарплатой и должностью. Таких в ходе опроса набралось 48% среди опрошенных россиян.

В мире равнодушных к карьере и заинтересованных в получении новых профессиональных навыков еще больше: в Европе их 57% из числа респондентов Kelly Services, в странах Азиатско-Тихоокеанского региона — 66%.

Тема с вариациями

Алексей Гаряев, консультант по поиску и подбору персонала кадровой компании «Империя Кадров», член НП «Эксперты рынка труда», опираясь на свой рекрутерский опыт, скорее

склонен не согласиться с полученными данными или по крайней мере уточнить их. «На моей практике одним из значимых факторов, называемых кандидатами при выборе работодателя, являются именно перспективы карьерного роста, — поясняет он свою позицию. — Также важно понимать, о какой сфере бизнеса идет речь, о какой возрастной и гендерной группе, о каком уровне должности. Каждый из этих факторов может иметь влияние на отказ или желание развиваться в направлении карьеры».

«Говорить об устойчивой тенденции снижения интереса к карьере было бы неправильно, — замечает Людмила Смолина, директор по развитию бизнеса кадровой компании AVRIO Group Consulting. — Вероятнее всего, изменилось отношение россиян к самому понятию «карьера» и возможностям ее построения». По ее словам, традиционно карьерный рост всегда ассоциировался с поступательным вертикальным ростом в рамках од-

Более 60% россиян выберут профессиональный рост, 39% — карьерный.





ФОТО: REUTERS

ной компании либо с переходами из одной компании в другую, но с обязательным повышением в должности. Сегодня понятие карьеры приобрело более широкий смысл. «По данным, которые мы ежедневно получаем от кандидатов в ходе собеседований, карьера может строиться как в вертикальной, так и в горизонтальной плоскости абсолютно успешно и зависит — во многом в первую очередь — от личностных устремлений человека, — говорит эксперт. — Мы в своей практике наблюдаем достаточно случаев, когда амбициозные сотрудники компаний на определенном этапе своего карьерного развития предпочитают получить новый профессиональный опыт, что называется, «в горизонтали», с тем чтобы в будущем иметь возможность вертикального роста в смежной, близкой, а подчас и совсем не близкой сфере бизнеса». Людмила приводит классический пример такого перехода — сотрудник, достигший определенных высот в отделе продаж, уходит в отдел закупок на позицию «без повышения уровня грейда (от англ. grade — степень, класс)» с последующим служебным ростом в этом отделе.

Иные ценности

Впрочем, кадровики и рекрутеры если и не говорят о снижении интереса к построению должностной карьеры как о сформировавшемся тренде, но согла-

шаются, что сегодня внимание работников меньше сосредоточено на движении вверх, чем это было еще пару лет назад. «Соглашусь, что вопрос карьерного роста для современных работников стоит не так остро, как это было лет пять назад, — замечает Игорь Анисимов, руководитель группы региональных консультантов рекрутинговой компании «Бигл». — Вероятно, это связано с тем, что фокус несколько сместился с построения успешной карьеры на «построение себя» — формирование своего личного бренда и углубление навыков, развитие себя как профессионала и как личности».

Изменения, по его мнению, можно объяснить сменой поколений, так как у молодых работников, так называемых «игреков», другие приоритеты. «Часто они рассматривают работу в определенной компании как ступень своего развития и возможность узнать что-то новое, они не живут ради работы, и в их понимании работа не должна мешать личной жизни — они не готовы жертвовать ею в угоду карьере. Сейчас легко можно встретить работника, который готов сменить престижную позицию в крупной международной компании на что-то другое, так как он не развивается и не получает новых навыков», — говорит Игорь Анисимов. Об «игреках» говорит и Людмила Смолина: «Идет постепенный процесс смены поко-

лений на рынке труда. Сейчас активный рынок труда в основном сформирован из представителей двух поколений — X и Y. И если в целом поколению X, в силу условий формирования личности, был свойствен некий порыв вперед, жажда достижений и где-то даже самоотверженность, то для поколения Y ближе ценности личностной реализации и комфорта. По нашим наблюдениям, карьерный рост в его классическом понимании не является доминан-

той в жизни многих молодых специалистов. Гораздо важнее возможность быть успешным, востребованным и, что немаловажно, хорошо оплачиваемым экспертом в своей сфере. Также иметь возможность баланса личной и профессиональной жизни».

Алексей Гаряев называет еще несколько причин, по которым работника мало интересует построение карьеры. «Во-первых, незначительный рост дохода и расширение социального пакета наряду с уве-

личением функционала, — перечисляет причины эксперт. — Во-вторых, это боязнь ответственности, неуверенность в своих силах, моральная и психологическая неготовность. Возможны и личные причины — взаимодействие с коллегами, будущим начальником. В конце концов, это может быть возрастная незрелость сотрудника».

Наталья Завьялова полагает, что то внимание, которое работники проявляют к своему профессиональному развитию, от-

ражает «определенные политические и экономические изменения в России». «В условиях быстро меняющейся экономики именно профессиональные навыки позволяют сохранить конкурентоспособность», — говорит она. К слову, о непростой экономической ситуации говорит и другая цифра: число желающих сменить работу в этом году сократилось почти на 30% по сравнению с 2011 годом.

АНЖЕЛИКА ТИХОНОВА
manager@dp.ru

ДП Реклама

бизнес-центры офисы

Выходим: понедельник, вторник, среда, четверг
Отдел рекламы:
тел. 326-9744, 326-9719
факс 326-9740

ОАО «ЦНИТА»
АРЕНДА ОФИСНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ
от собственника
цена договорная
Метро, парковка, подъезд, стеклопакеты, АТС, газовая котельная, кафе, все коммунальные услуги, хорошее состояние.
Бухарестская ул., 1
Тел.: 766-69-29, 766-64-83, +7(931)231-66-03

ДП Реклама

строительные материалы, услуги, техника

Выходим: с понедельника по пятницу
Отдел рекламы:
тел. 326-9746, 326-9745
факс 326-9740

Строительная компания
СТАТУС
Строительство объектов под «КЛЮЧ»
Производственных, складских, торговых.
Согласование, проектирование, строительство.
Ввод в эксплуатацию
Тел. +78126763848
email: mail@statusstroy.spb.ru

АРЕНДА БИЗНЕС-ЦЕНТР
Re-Forma
ш. Революции, д. 69, лит. А.
• от 17 кв.м.
• от 700 руб/кв.м.
• Конференц зал
• Ресторан Lido
lido.spb.ru
Телефон 611-03-82 | +7-906-277-03-16

ООО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СОЮЗ»
• Вывод из аварийности зданий и сооружений
• Капитальный ремонт и реконструкция аварийных зданий • Служба Заказчика
• Проектирование и согласование
Опыт работы более 15 лет
СПб, Лиговский пр., д. 170, к. 2, лит. А
(812)703-44-57, +7(921)963-07-07

КЛЕЕННЫЕ ДЕРЕВЯННЫЕ КОНСТРУКЦИИ
Большие сечения
Балки. Перекрытия.
Стропила.
Брус профилированный
Изготовление от 3 дней
931-3037, 449-5216