

A portrait of Vladimir Tokarev, a middle-aged man with a grey beard and mustache, wearing a dark suit, light blue shirt, and patterned tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. He is wearing a silver watch on his left wrist and a gold ring on his left hand. The background is dark.

Владимир Токарев

Война на рынке вакансий

Русский менеджмент —
Книга 6

Владимир Токарев
Война на рынке вакансий.
Русский менеджмент – Книга 6

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=35481583

ISBN 9785449310958

Аннотация

Книга о будущем. Это второе издание книги «Русский менеджмент» (выходит в 8 книгах), предназначенное для того, чтобы помочь бизнесу преодолеть существующий разрыв в теории и практике управления. И одновременно третья книга серии «Стратегическое управление персоналом». Для руководителей всех уровней и владельцев бизнеса, а также всех, кто хотел бы стать суперпрофи. Суперпрофи – это тот, кто не только хорошо знает свою профессию, но еще использует в своей практике научный менеджмент.

Содержание

| | |
|---|----|
| Аннотация | 6 |
| Краткое содержание | 7 |
| Издание книги «Война на рынке вакансий» | 9 |
| 1. Какие результаты получит участник | 11 |
| 2. Представление автора проекта | 12 |
| 3. Предыстория проекта | 14 |
| 4. Цели проекта и описание предшествующих и последующих шагов | 20 |
| 5. Содержание продуктов и акции проекта | 25 |
| Что дальше? | 38 |
| Предисловие к книге «Война на рынке вакансий» | 39 |
| Часть 1. История появления новой концепции стратегического управления персоналом | 44 |
| Глава 1. Сущность стратегического управления персоналом | 44 |
| 1. Кто должен писать резюме: работник или работодатель? | 47 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 54 |

Война на рынке вакансий Русский менеджмент – Книга 6

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2018

ISBN 978-5-4493-1095-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Лучший (с точки зрения экономической выгоды) вариант приобретения серии книг, помогающих преодолеть разрыв в теории и практики управления, в частности, книги «Война на рынке вакансий. Русский менеджмент – Книга 6»,



Рис. 1. Продукт проекта краудфандинга – книга.

– стать акционером проекта краудфандинга по изданию этой книги.

[ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ! Текущие в данный момент проекты краудфандинга можно найти по ссылке <https://planeta.ru/vtokarev>](https://planeta.ru/vtokarev)

Аннотация

Эта книга о будущем.

Мной было издано две части книги «Стратегическое управление персоналом»¹, третья часть была отложена на неопределенный срок.

Но недавно при подготовке третьей части другой книги (по силе воли) я попробовал издать сразу 3 части в одной книге с новым названием. Этот опыт мне понравился, и я решил его продолжить.

В книге представлены несколько модифицированные 1 и 2 книги по стратегическому управлению персоналом (это 1 и 2 часть книги), а также представлена новая третья часть – с заданиями.

Но кроме того, мной готовится второе издание книги «Русский менеджмент» в формате 8 практикумов. Шестой практикум по теме стратегического управления персоналом должен был включать в себя краткое описание всей серии из 3 книг «Стратегическое управление персоналом» и практическое задание к нему. Я подумал: «Почему бы не совместить эту работу?». Что получилось – судить читателю.

¹ Это второе издание книги «Новые компетенции службы персонала», куда планировалось добавить 3 часть.

Краткое содержание

Издание книги «Война на рынке вакансий»

Описание краудфандингового проекта

Предисловие к книге «Война на рынке вакансий»

Часть 1. История появления новой концепции стратегического управления персоналом

Глава 1. Сущность стратегического управления персоналом

Глава 2. Сказка для топ-менеджеров

Часть 2. Новые компетенции для стратегического управления персоналом

Глава 1. Маркетинг. Менеджмент. Инструменты стратегического управления.

Глава 2. Владение техниками продаж

Глава 3. Внутренний маркетинг

Глава 4. Стратегия карьеры

Глава 5. Сказка для топ-менеджеров

Часть 3. Практические задания

Глава 1. Задания по преобразованию компании

Глава 2. Сказка для топ-менеджеров

Что дальше?

Приложения

Книги и журналы, подготовленные КЦ «Русский менедж-

мент»

Тренинги автора

Издание книги «Война на рынке вакансий» Описание краудфандингового проекта

Издание серии из 3 книг по стратегическому управлению персоналом. Первые две книги изданы. Это третья книга серии с более точным названием – «Война на рынке вакансий». Это книга о будущем. Данный проект посвящен изданию третьей книги (но включает в себя всю серию), где я предлагаю шагнуть в будущее, оно еще нигде не наступило. Станьте первыми!

СОДЕРЖАНИЕ ПРЕЗЕНТАЦИИ ПРОЕКТА

- 1. Какие результаты получит участник**
- 2. Представление автора проекта**
- 3. Предыстория проекта**
- 4. ЦЕЛИ ПРОЕКТА И ОПИСАНИЕ ПРЕДШЕСТВУЮЩИХ И ПОСЛЕДУЮЩИХ ШАГОВ**

Главная цель проекта

Финансовая цель проекта

- 5. Содержание продуктов и акции проекта**

Что дальше?

Данный проект полезен любому человеку, поскольку менеджмент пронизывает все профессии, но дополнительные выгоды от него получают руководители любого уровня.

Проект включает в себя издание шестой книги из восьми, объединенных названием – «Русский менеджмент». Это уже 6 часть второго издания книги в формате 8 практикумов с заданиями для тренировок.

Итак, целью проекта является издание книги:
– «Война на рынке вакансий. Русский менеджмент – Книга 6».

1. Какие результаты получит участник

После освоения практикума, представленного в шестой книге серии, которая входит в акцию проекта «Стандарт», участник:

1. Приобретет дополнительные знания в сфере стратегического управления персоналом, что поможет ему выйти в лидеры.
2. Познакомится с важным процессом стратегического управления применительно к рынку вакансий.
3. Научится использовать внутренний маркетинг для решения вечной проблемы взаимодействия подразделений компании.

2. Представление автора проекта

[Последнее интервью со мной читайте по ссылке – https://ridero.ru/blog/?p=2386](https://ridero.ru/blog/?p=2386)

По первому образованию я физик (специализация полупроводники и диэлектрики). По специальности проработал целых 16 лет, кандидат технических наук.

В период 1992—2000 год я работал преподавателем кафедры экономики нижегородского иняза, а в период 2000—2004 руководителем бизнес курсов УИЦ НГЛУ. Работая преподавателем управленческих дисциплин можно сказать, что я занимался теорией менеджмента.

А с 1996 года (сначала по совместительству) я стал заниматься управленческим консультированием (с 2006 года – наш консультационный центр «Русский менеджмент» был преобразован в ООО – общество с ограниченной ответственностью, директором которого я продолжаю работать).

Когда появилась возможность, я стал делиться своим опытом в книгах (по тайм-менеджменту, стратегическому менеджменту, общему менеджменту и др. управленческим темам), всего по управленческой тематике вышло уже более 100 книг:

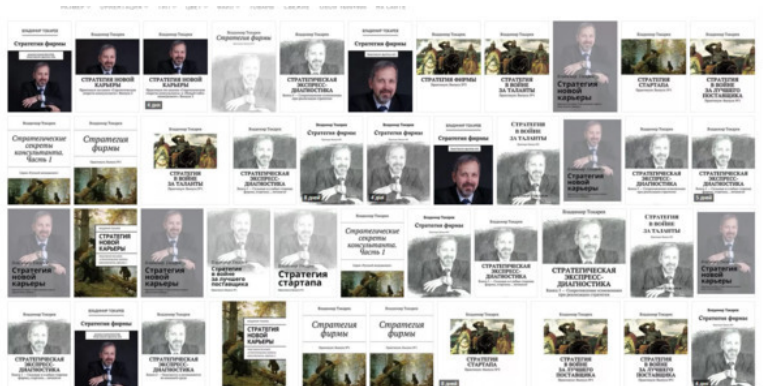


Рис. 2. Книги разработчика проекта.

«Новый тайм-менеджмент», «Тренировка памяти», «Сила воли: как победить свою лень – книга 1», «Тайм-менеджмент – тренинг по книге «Три менеджмента в одном флаконе», «Стратегия карьеры», «Как правильно выбрать вуз», «Новая модель мотивации» и др.

3. Предыстория проекта

Подробную историю появления самой идеи стратегического управления персоналом в рамках предложенной автором новой концепции управления персоналом (рассмотрение персонала как неуправляемой переменной, которую нужно изучать и приспосабливаться к ней), можно прочитать в первой книге серии – «Стратегическое управление персоналом – Часть 1»² —

² Здесь она представлена в 1 части.

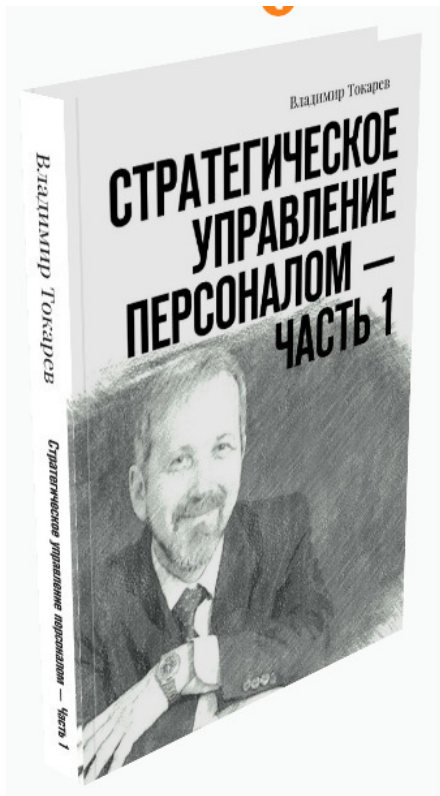


Рис. 3. Второе издание книги.

Что касается книги, что является содержательной целью проекта краудфандинга, то история была такая:

Написание этой книги помогло одно случайное обстоя-

Первое издание книги имело название «Новые компетенции службы персонала» —

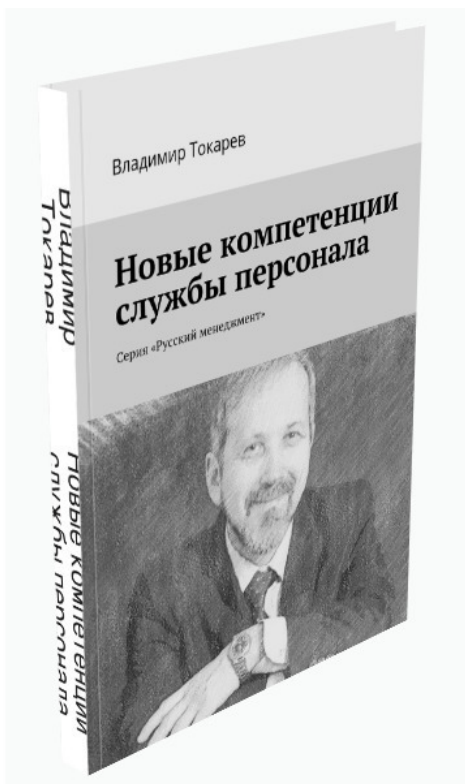


Рис. 4. Первое издание книги для службы персонала.

Оно попало в магазины Амазон и Озон, но из-за компьютерных проблем (новый вид проблем, которые нам принесла компьютеризация) не смогла попасть на Литрес. Тогда было принято решение – разбить книгу на 2 части, а чтобы «читающие программы» магазинов не запутались в названии книг, дать книге новое название. Однако, одно обстоятельство повлекло за собой другое.

Книгу было решено переориентировать со службы персонала, для кого было предназначено первое издание, на высших руководителей.

А это, в свою очередь, потребовало 3 части книги. Так и получилось – второе, исправленное³ и дополненное, издание по теме стратегического управления персоналом, о чем я, конечно, теперь не сожалею —

³ Надеюсь, что «очепятки» стало поменьше.

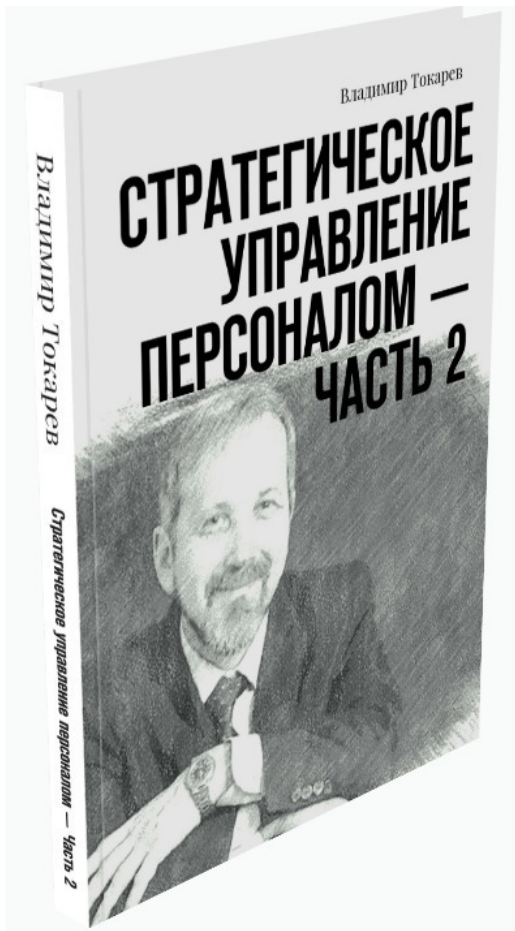


Рис. 5. Вторая часть второго издания книги для руководителей компаний и менеджеров функциональных подразделений.

Что происходит – все к лучшему, говорят. Но я предпочитаю иной текст – *если что-то произошло не так, ищите положительное в новом, и вспоминайте отрицательное в том, что не произошло.*

Эту часть я корректировал с учетом того, что у книги новый читатель – высший руководитель компании. Но это не значит, что книга получилась сложнее, скорее наоборот – у генерального директора мало времени на изучение теоретических изысков, ему нужна конкретика.

Новое название книги

Но руки до третьей части книги никак не доходили – количество проектов превышало мои возможности.

Один из таких проектов – издание практикума (из 8 книг) по менеджменту, являющегося вторым изданием книги «Русский менеджмент».

Но вот когда очередь дошла до шестого практикума, описывающего новую концепцию управления персоналом, я решил совместить приятное с полезным: издать книгу «Война на рынке вакансий», содержащую немного исправленный вариант первых двух уже изданных книг «Стратегическое управление персоналом», и собственно третью часть – «Война на рынке вакансий».

4. Цели проекта и описание предшествующих и последующих шагов

Описание проблемы и решение

Актуальность темы

Существующий разрыв между теорией и практикой управления на российских предприятиях привел к существующей сегодня преимущественно сырьевой структуре экспорта нашей страны. В первую очередь, недостаточно хорошее качество товаров и услуг российского производства является причиной того, что, как говорится, «наши продукты не хотят».

Что известно по теме и нерешенные проблемы

Качество продуктов и производительность труда – всего лишь показатели практики управления. Однако, казалось бы, что она давно должна была измениться в лучшую сторону, поскольку образовательные структуры (управленческие факультеты вузов, бизнес-школы, где готовят по программам МВА, президентская программа подготовки управленческих кадров и др.) выпустили за 20 лет существования рынка в нашей стране, полагаю, уже десятки тысяч специалистов.

Однако фактически ничего не изменилось. Причины этого я вижу в том, что происходит с образованным по части менеджмента специалистом: попадая в условия реального предприятия, где процветает менеджмент личных проб и ошибок конкретного руководителя, полученные знания вместо укрепления рассыпаются и забываются.

Не помогла качеству и сертификация уже многих предприятий по стандартам качества серии ИСО 9000 и последующих модификаций. «Купленные» сертификаты – сами по себе, а качество продуктов – само по себе.

На днях запущена новая кампания с огромным бюджетом 90,3 миллиарда рублей по повышению производительности труда, которая, как и предыдущая президентская программа подготовки управленческих кадров, может стать всего лишь своеобразным источником грантов для участников этой программы, но не повлечет за собой повышение конкурентоспособности отечественной экономики.

В то время, как практически любое коммерческое предприятие в силах самостоятельно решить проблему преодоления разрыва между современной (постоянно развивающейся) теорией менеджмента и применяемой практикой управления.

Спрашивается, почему достаточно простое и очевидное решение до сих пор не используется ни коммерческими компаниями ни государством? Ответ очевидный – поиск решения проблемы до сих пор происходит там, где этого решения

просто нет.

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Цель этого проекта и его продолжения – издание практикума по менеджменту в форме серии из 8 книг, содержащий практические задания к аудио- и видеопрактикуму, к которому эта серия книг планируется как приложение (серия видеопрактикумов будет запущена позже как серия тоже проектов краудфандинга).

Первые шаги уже выполнены

– выполнены по содержанию четыре из 8 запланированных проектов краудфандинга – изданы первые четыре книги из этой серии,



Рис. 6. Первая книга второго издания.

Новым шагом является цель данного проекта – издание шестой книги этой серии.

ФИНАНСОВАЯ ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Если будет собрана требуемая сумма – это значит, достаточно большое число акционеров проекта выбрали для себя путь повышения конкурентоспособности своего бизнеса через улучшение практики управления.

Достижение большей финансовой цели будет использовано для продвижения этого большого проекта.

Содержание продуктов и акции проекта

АКЦИЯ «Стандарт» – продукт данного крауд-фандингового проекта

Акция включает в себя книгу «Война на рынке вакансий. Русский менеджмент – Книга 6», содержащую задания практикума для освоения менеджмента будущего.



Рис. 7. Продукт проекта краудфандинга.

К этому продукту в качестве бонуса будет прилагаться книга «Новый тайм-менеджмент»:



Рис. 8. Бонус к акции проекта.

Это позволяет предложить акционерам проекта дополнительную экономическую выгоду, равную цене этого бонуса – 296 рублей (столько стоит эта книга в магазине Литрес или в магазине издательства Ридеро). Новый тайм-менеджмент, представленный в данной книге, может быть использован как менеджмент-тренажер.

АКЦИЯ «КОМПЛЕКТ»

Акция «Комплект» включает в себя 9 книг автора из серии «Русский менеджмент»:

- «Русский менеджмент – Книга 1»,
- «Русский менеджмент – Книга 2»,



Рис. 9. Вторая книга второго издания.

«Русский менеджмент – Книга 3»,



Рис. 10. Третья книга второго издания.

«Новая модель мотивации – книга 5»⁴

⁴ Книга издана раньше 4 книги этой серии.

ВЛАДИМИР ТОКАРЕВ

Новая модель мотивации



Рис. 11. Результат успешного проекта – книга издана досрочно.

«Война на рынке вакансий. Русский менеджмент – Книга 6» – продукт данного проекта краудфандинга,
«Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып. 1»,



Рис. 12. Приложение к серии «Русский менеджмент».

«Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып. 2»,

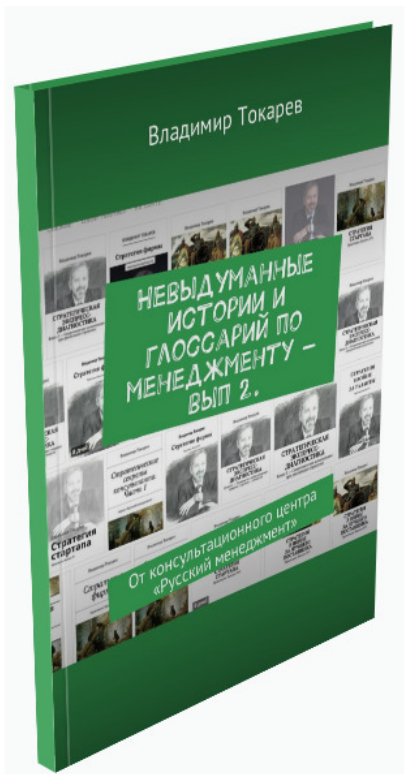


Рис. 13. Серия планируется из 12 книг.

«Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып. 3».



Рис. 14. Изданы первые книги этой серии.

«Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып. 4»

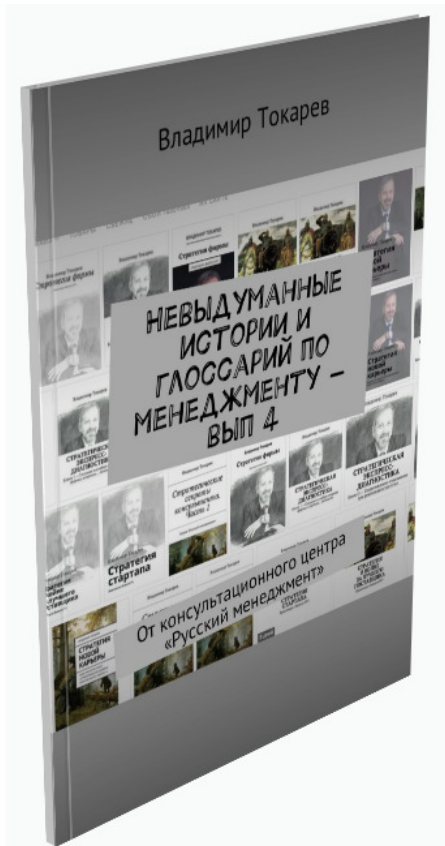


Рис. 15. Приложение к серии «Русский менеджмент».

Акция «Бизнес»

Она включает в себя акцию «Стандарт», а также серию из 5 книг «Стартап: стратегическая экспресс-диагностика».



Рис. 16. Серия из 5 книг.

Эта серия книг позволяет максимально быстро выполнить

разработку эскизной стратегии стартапа для снижения рисков по производству нового продукта.

Акция «Люкс»

Она включает в себя акцию «Стандарт», а также серию из 10 книг «Стратегия стартапа».



Рис. 17. Серия из 10 книг.

В этой серии книг последовательно по шагам наиболее полно описывается разработка стратегии стартапа.

Присоединяйтесь! Участвуйте в этом проекте, и получите целых три выгоды

1. Вы получите инструмент для для победы в конкурентной борьбе.

2. Выполняя упражнения, вы закрепите полученные знания в менеджменте будущего.

3. Приобретая понравившиеся вам акции этого проекта краудфандинга, вы, одновременно, будете содействовать изменению экономической ситуации в стране, способствуя преодолению существующего разрыва между теорией и практикой управления в стране.

Ну, конечно, и бонусы для акционеров проекта.

Поскольку уже известна цена продажи практикумов после их разработки, вы получите, приобретая соответствующую акцию, эти практикумы со значительной скидкой от рыночной цены. А также, в качестве дополнительного бонуса, еще и другие книги со скидками, которые нужны для выполнения этого практикума.

Что дальше?

Это проект по изданию серии из 8 книг является приложением к одноименному аудио- и видеопрактикуму.

Следующей будет седьмая книга, содержащая продолжение этой серии.

Хотя главным продуктом этого проекта является второе издание книги «Русский менеджмент», приложением к книге «Война на рынке вакансий» будет еще один практикум, который поможет разработать полную или эскизную (на усмотрение читателя) стратегию в отношении персонала.

Вы хотите увидеть будущее? Эта книга поможет вам его не только увидеть, но и практически приблизить.

Предисловие к книге

«Война на рынке вакансий»

Вакансия – рабочее место

руководителя или специалиста,

которое может быть как свободно,

так и занято. Характеризуется

набором параметров, среди

которых возможность работнику

раскрыть свой творческий

потенциал – одна из приоритетных.

Если подчиненный приходит

на работу – считайте, что сегодня

вам удалось продать эту вакансию

(за которую специалист платит

«бартером» – своим усердным

трудом), если специалист

или руководитель приносит

что написанию этой книги помогло одно случайное обстоятельство. Но было еще одно случайное обстоятельство.

Один из наших клиентов давно заказывал исследование лояльности своего персонала. Это был новая для меня тема, поскольку главная сфера моих профессиональных интересов уже более двадцати последних лет – общий и стратегический менеджмент. Потому начало работы я все время откладывал, иногда поглядывая на встречающиеся публикации по лояльности.

Но, вернувшись после некоторого перерыва к теме стратегического управления персоналом (СУП), я обнаружил, что первые шаги – сбор информации о мнении специалистов и руководителей в отношении к своей организации, как при изучении лояльности, так и при СУП являются во многом схожими. Тогда я предложил клиенту (это высокотехнологичная компания, являющаяся мировым лидером по своему профилю работы) вернуться к теме лояльности, а уже после проведения соответствующего исследования принять решение как двигаться дальше – разрабатывать программу повышения лояльности (на чем настаивал клиент) или же приступить к работе над разработкой и реализацией стратегии в отношении к персоналу, что я считал более эффективным.

Первым шагом для меня была задача разобраться в современном состоянии вопросов проведения исследования лояльности персонала. К своему удивлению я обнаружил, что тема лояльности не такая простая, как я себе представлял:

в ней имеется масса белых пятен. Но я продолжал двигаться, и с этой целью, как обычно это делаю, когда нужно максимально быстро вникнуть в новую тему, зарегистрировался в профильной соцсети⁵, где можно не только почитать материалы специалистов по интересующей меня теме, но и пообщаться с профессионалами.

Я зарегистрировался в профильной соцсети «HR-портал», имеющий достаточно высокую посещаемость ресурса. Быстро нашел нужный мне раздел по лояльности с большим числом полезных публикаций, и приступил к более глубокому знакомству с новой для меня темой. А чтобы быстрее адаптироваться в новой для меня соцсети, я разместил в ней несколько своих статей, в частности последнюю свою статью по стратегическому управлению персоналом. Статья оказалась интересной для участников этой сети (я удивился большому, в сравнении с другими моими публикациям, числу размещения ссылок на эту статью в известных социальных сетях). И понял – что, вероятно, моя статья, наконец-то нашла своего читателя.

Откликаясь на обнаруженный мной спрос, я начал публиковать в своем блоге в HR-портале серию материалов по новым компетенциям специалистов службы персонала (а именно такие специалисты и являются основным контингентом социальной сети HR-портал). Интерес к этим материалам

⁵ Об эффективных методах приобретения новых знаний вы прочитаете во второй части.

был, по моей оценке, достаточно высоким, и я продолжил такую работу. А когда материалов набралось достаточно много, я понял, что неожиданно для себя написал новую книгу.

Навигация по книге

Чтобы облегчить читателю навигацию по книге, я кратко представляю каждый ее раздел.

В первой части представлена история появления концепции стратегического управления персоналом и сама концепция.

Именно новый подход к управлению персоналом требует от руководителей новых компетенций – этому посвящена вторая часть.

Ну, а третья часть – это практические задания – книга входит в серию книг «Русский менеджмент», состоящую из 8 практикумов, о чем уже было сказано в описании проекта краудфандинга во вступительной части.

Рассказывать историю мне будет помогать виртуальный персонаж – любознательный генеральный директор⁶.

Завершающие главы всех трех частей с названием «Сказки для топ-менеджеров» можно рассматривать с двух сторон. С одной стороны – как своего рода развлечение для читателя, уставшего от чтения серьезных разделов книги

С другой стороны, как вполне функциональную часть.

⁶ Любознательный генеральный директор сопровождает целый ряд книг из серии «Русский менеджмент».

Сказки для топ-менеджеров я рассматриваю как начало, пусть в метафорической форме, освоения теории менеджмента.

В завершении книги представлены информация о глоссарии терминов, перечень книг автора и информация о практиках и тренингах автора книги.

Часть 1. История появления новой концепции стратегического управления персоналом

Глава 1. Сущность стратегического управления персоналом

Мой блог. Как появилась новая концепция стратегического управления персоналом

В этой главе я хочу рассказать о том, как появилась новая концепция и технология управления персоналом – стратегическое управление персоналом – СУП, ну, и в ходе рассказа раскрыть суть концепции, которая требует от руководителей новых компетенций. Помогать в путешествии мне будет Любознательный генеральный директор (далее *Любозн. гендир*).

Любозн. гендир. – Приятно с тобой снова встретиться⁷. Я думал, что ты пошутил, когда говорил о продолжении наших посиделок. Ну, давай рассказывай свои занимательные истории.

⁷ Начало общения наших героев смотрите в книге «Русский менеджмент.»

Автор – Все серьезно, какие шутки? Извини, если я где-то немного повторяюсь. Тем более, что некоторые читатели могут не знать о предыдущих книгах, где мы с тобой неформально болтали «про менеджмент». Да, мои извинения за сленг, который я иногда использую в своем блоге.

ПРО НИР

Итак. Я закончил физфак классического университета, проработал по специальности 16 лет в НИИ (потому я кандидат не экономических, а технических наук), где занимался физикой полупроводниковых структур⁸. А «благодаря» перестройке, мне пришлось сменить сферу деятельности – стать преподавателем управленческих дисциплин. В нижегородском инязе я сначала работал на полставки, а с 1993 года полностью перешел в НГЛУ.

В то время, когда я уже работал штатным преподавателем на кафедре экономики нижегородского иняза, я завершал свою НИР⁹ по тайм-менеджменту (ТМ).

Результаты своих исследований я готовил к публикации в форме второго дополненного издания книги «Как научиться управлять, если у вас пока нет подчиненных» (книге был присвоен гриф УМО «Учебное пособие по специальности «Менеджмент»). Суть НИР очень простая. Обнаружив, что существующий тайм-менеджмент значительно отстал от со-

⁸ В период 1982—1992 гг. я являлся руководителем или заместителем руководителя НИОКР по тематике нашего НИИ, что входил в оборонку.

⁹ Научно-исследовательская работа.

временный теории управления, я попробовал обогатить ТМ инструментами менеджмента. Результаты были неожиданными, по сути, получилась новая дисциплина – персональный менеджмент.¹⁰

Но я подумал, если оказалось возможно обогатить тайм-менеджмент инструментарием из менеджмента коммерческих компаний, почему бы не попробовать выполнить противоположную процедуру. Взять получившийся персональный менеджмент и уже его использовать для обогащения современной теории и практики управления.

Наиболее близким мне показался раздел – управление персоналом. Не скажу, что сразу все получилось. Но я имел вполне системное образование по АРИЗ¹¹ (годовая программа с выдачей диплома народного университета), а там – преодоление психологической инерции – одна из важных техник. Вот, преодолев свою психологическую инерцию, и удалось вывести *новую концепцию, где персонал рассматривается как неуправляемая переменная, которую нужно изучать и приспособливаться к ней*, а не «гонять подчиненных», как это практикуется почти повсеместно.

Впервые я выступил с новой концепцией управления персонала на конференции в нижегородском политехе. Один из профессоров (доктор наук, зав. кафедрой), после мое-

¹⁰ О персональном менеджменте написана книга «Три менеджмента в одном флаконе».

¹¹ АРИЗ – алгоритм решения изобретательских задач.

го доклада, высказался примерно так: «Я знаю Владимира Федоровича с хорошей стороны. Он являлся инициатором интересного российско-французского проекта по конверсии оборонных предприятий региона (такой факт действительно был – В.Т.). Но то, что мы здесь услышали – это дикость».

Но, поскольку известное высказывание Нильса Бора «Ваша теория безумна. Вопрос лишь в том, достаточно ли она безумна, чтобы быть правильной» мне было известно, меня беспокоил только один вопрос – достаточно ли дикая предложенная мной концепция стратегического управления персоналом, чтобы оказаться верной.

И потому я продолжил развивать свою концепцию и публиковать свои предложения. Тем более, что у меня были отличные отношения с местным еженедельником «Биржа плюс карьера», где, собственно и вышло мое «предпервое» издание книги по ТМ.

Далее пример такой публикации по нашей теме из этого еженедельника.

1. Кто должен писать резюме: работник или работодатель?

Честолюбие каждого работодателя должно было бы заключаться в том, чтобы платить более высокие ставки, чем все его конкуренты, а стремление рабочих – в том, чтобы практически облегчить осуществление этого честолю-

бия.

Генри Форд

Мы не утверждаем, что новая парадигма управления, согласно которой Человеком на предприятии нельзя управлять, можно только его изучать и разрабатывать программы приспособления к его потребностям, есть единственно правильная точка зрения на менеджмент в организации. Просто считаем, что такая система взглядов на персонал более плодотворна, чем известные.

Заблуждение

Фирмы по подбору персонала считают одной из своих задач – помогать ищущим работу составлять резюме для более эффективной презентации их качеств работодателю, в то время как должно быть все наоборот: помощь должна оказываться работодателям по составлению такого «резюме» предприятия, которое позволит лучшим кандидатам на работу остановить свой выбор именно на этом предприятии.

Настоящее

Одна из функций фирм по подбору персонала – обеспечить встречу работодателя, который нуждается в специалисте определенного профиля, и тех, кто, обладая соответствующей квалификацией, ищет работу.

Как-то давно мне пришлось самому встретиться с работой одной из таких фирм. Та фирма, которую, конечно, нельзя отнести к высокопрофессиональной, ограничивалась в ра-

боте по подбору персонала единственной функцией: взяв мое резюме на объявленную должность – директора филиала московской консалтинговой фирмы, со мной не было проведено абсолютно никакого собеседования, а московский работодатель, как мне объяснили позже, отбирал для собеседования подходящих кандидатов сам, без участия фирмы. В моем случае, офис фирмы-рекрутолога можно представить в качестве «базара», куда ищущие работу несут на продажу свою рабочую силу, а работодатели приходят со своими кошельками отбирать подходящий «товар».

Чтобы повысить эффективность отбора рабочей силы, профессионально работающая фирма по подбору персонала помогает ищущему работу грамотно составить резюме, проводит психологическое тестирование потенциального работника на соответствие требуемой должности, иногда организует курсы по повышению квалификации персонала (мне повезло целых 3 года участвовать в проекте по переподготовке безработных специалистов в одном из наших университетов¹²). Иногда кадровое агентство расширяет спектр своих услуг – предлагает работодателям помощь в составлении должностных инструкций, консультирует по вопросам выбора организационной структуры и др.

Посмотрим, а как может измениться работа кадровых

¹² Речь идет про инженеров и технологов (физиков и химиков), кто остался без работы в перестройку. Структура при педагогическом университете, где я работал по совместительству, занималась переподготовкой их в учителей экономики для школ региона.

агентств при работе по-новому?

Будущее

Если в центр концепции по работе с персоналом ставится не фирма, а человек, тогда технология рекрутмента принципиально изменяется.

Во-первых, «фирмы по подбору персонала» переименовываються в «предприятия по подбору подходящих фирм» для тех, кто ищет работу.

Кадровые агентства, в этом случае, также будут помогать составлять «резюме», но не работников, а фирм-работодателей. Возможно, такие «резюме» будут называться паспортами фирм, где предприятие будет представлено с лучшей стороны с тем, чтобы как можно больше желающих хотело попасть именно в эту фирму или чтобы тот, кто нужен фирме, пришел именно к ней (примерно по такому сценарию идет сегодня профессиональное переманивание высококлассных специалистов, однако, зачастую, единственным конкурентным преимуществом предприятия выступает более высокая оплата, предлагаемая такому специалисту).

При этом психологическому тестированию будут подвергаться не ищущие работу, и само предприятие по таким, например, параметрам как атмосфера на предприятии, оценка условий для раскрытия творческого потенциала работников, качество управления и др.

Вы скажете – фантастика? Поскольку в менеджменте нет

место гипотезам, которые хоть раз где-то не дали хороших результатов, поищем конкретные примеры.

Разве не так поступают наши вузы (и каждый факультет наших университетов в отдельности), когда идет нешуточная борьба за абитуриента? Чем, как не «резюме», можно назвать сайты в Интернет, предлагаемые абитуриентам высшими учебными заведениями. Вы скажете, что университеты – это не предприятия, а студенты – это не работники. Глубокое заблуждение: каждый вуз занимается производством продукта, который называется знания, и в производстве этого «продукта» студенты принимают самое непосредственное участие. Ясно, что чем выше «квалификация» студентов (их знания и способности), тем лучше получается конечный результат любого вуза. «Карьера»¹³ как-то уже писала о филологическом факультете НГЛУ, уровень «производства знаний» на котором ежегодно подтверждается регулярными победами на олимпиадах. Желающие могут познакомиться со своего рода «резюме» филологического факультета, которое в свое время опубликовала «Карьера»¹⁴, где рассказывается, в частности, что студенческая атмосфера, царящая на факультете, обеспечивает в немалой мере удовлетворение растущих потребностей тех, кто поступает на этот факультет.

¹³ «Биржа плюс карьера» – нижегородский еженедельник

¹⁴ Мою статью «Феномен филологического факультета» при некоторых усилиях можно найти по поиску.

Интересно, а как скоро мы увидим резюме коммерческих предприятий?

Уважаемые господа бизнесмены, кто из Вас отважится переменить точку зрения на персонал и первым обратится в фирму по подбору персонала за услугой по составлению «резюме своего предприятия»?

Любозн. генир. – Расскажи, а как относились к твоему НИР коллеги по твоей новой работе преподавателем¹⁵?

Автор – С большим удовольствием, так как рассказывать о себе – самое приятное из всех занятий, особенно если есть благодарный слушатель.

Продолжаю рассказывать о том, как появилась новая концепция и технология управления персоналом – стратегическое управление персоналом – СУП.

Я скоро узнал, что мои коллеги по кафедре экономики писали статьи по разным проблемным вопросам, а в планах по НИР у них стояло: публикация такого-то количества статей и методических материалов (в зависимости от статуса – доцент должен писать больше, чем простой преподаватель).

Поскольку в вуз я попал уже в возрасте 38 лет, прошлый опыт зрелого человека скорее увеличивал количество моих ошибок, чем уменьшал их число.

¹⁵ Я закончил физфак классического университета, 16 лет работал в сфере физики полупроводников (потому кандидат технических, а не экономических наук), в 1992 году сменил свою профессию, перешел работать преподавателем управленческих дисциплин в вуз.

Как-то мне очередной зав. кафедрой (они у нас часто менялись) выговорил – *У вас мало публикаций*. Когда же я принес на формальную экспертизу кафедры большое количество статей и свою первую книгу, мне было сказано – *Вы пишете слишком много*. Это сейчас я понимаю, что «вел себя не так, как надо», и потому при любом количестве статей всегда мое поведение было «не правильным» – я не включал с соавторы своих руководителей (поскольку у меня не было такой практики еще с советских времен).

Но однажды мне повезло именно благодаря моей «желторотости» по поводу «что к чему». Я, не очень церемонясь, написал пару статей и отправил их сразу в международный журнал по управлению, причем обе почти одновременно (а какие проблемы – по физике я прилично публиковался, вполне хватило на «кирпич¹⁶»).

Через некоторое время мне позвонили из Москвы (журнал «Проблемы теории и практики управления» – ПТПУ выпускался в России и нескольких странах Европы одновременно), это был, если не ошибаюсь, выпускающий редактор журнала. Он сказал примерно так: «Мы приняли в печать вашу первую статью и скажите, вам нужен гонорар или на сумму гонорара количество экземпляров журнала с вашей статьей?» Я, конечно, попросил журналы.

¹⁶ Диссертация.

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.