

A portrait of Vladimir Tokarev, a middle-aged man with a grey beard and mustache, wearing a dark suit, white shirt, and blue patterned tie. 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 – 1

А также фантастическая
бизнес-повесть «Алёна
начинает и...»

Владимир Токарев

Война на рынке вакансий – 1. А также фантастическая бизнес-повесть «Алёна начинает и...»

«Издательские решения»

Токарев В.

Война на рынке вакансий – 1. А также фантастическая бизнес-повесть «Алёна начинает и...» / В. Токарев — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-932731-4

Открывающая серию практикумов «Война на рынке вакансий» первая книга приглашает читателей в прекрасное будущее. А поскольку это будущее, описание примера будет представлено в серии из 7 книг в форме фантастической бизнес-повести в 7 частях. В первой части книги представление Бизнес-школы «Практика 2.0», это приглашение получить отличное образование в одном из 12 форматов. В завершающей части — описание проекта краудфандинга по изданию серии книг по стратегическому управлению персоналом.

ISBN 978-5-44-932731-4

© Токарев В.
© Издательские решения

Содержание

Краткое содержание	6
1. Приглашение в будущее	7
Форматы получения образования	9
Программа «Мастер делового администрирования»	9
12 форм получения образования	10
Презентация программы «Менеджмент»	12
Менеджмент	12
Базовый институт, при котором организуется бизнес-школа «Практика 2.0»	21
Контакты бизнес-школы	21
Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса	21
2. Война на рынке вакансий – Книга 1	23
Прочитать в первую очередь	23
Аннотация	24
Краткое содержание практикума	25
Вместо предисловия – Вакансия на продажу	26
Конец ознакомительного фрагмента.	28

Война на рынке вакансий – 1 А также фантастическая бизнес- повесть «Алёна начинает и...»

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2018

ISBN 978-5-4493-2731-4

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Лучший (с точки зрения экономической выгоды) вариант приобретения серии книг, помогающих победить в войне на рынке вакансий, в частности, книги «Война на рынке вакансий – 1»,



Рис. 1. Продукт проекта краудфандинга – книга для бесплатного скачивания в магазине издательства Ридеро («Издательские решения»).

– стать акционером или спонсором проекта краудфандинга по изданию этой книги.

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

Краткое содержание

1. Приглашение в будущее

Бизнес-школа «Практика 2.0»

2. Война на рынке вакансий – Книга 1

Практикум по стратегическому управлению персоналом

3. Фантастическая бизнес-повесть «Алёна начинает и...»

Завязка

Приложения

ИЗДАНИЕ КНИГИ «ВОЙНА НА РЫНКЕ ВАКАНСИЙ -1»

Описание краудфандингового проекта

Практикумы и тренинги от автора

Книги и журналы, подготовленные КЦ «Русский менеджмент»

1. Приглашение в будущее Бизнес-школа «Практика 2.0»



Рис. 2. Бизнес-школа «Практика 2.0» при ФГБОУ НРИУЭ АПК.

Буквально у каждой российской компании сегодня есть шанс и достаточное временное окно, чтобы выйти в лидеры (региональные, российские, мировые – все зависит от исходной точки, от которой планируется старт).

Это связано с наличием разрыва/барьера между современной теорией менеджмента и существующей практикой управления в подавляющем большинстве компаний в нашей стране (практику управления легко оценить по таким показателям как качество продуктов и производительность труда).

Чтобы использовать этот шанс, мы приглашаем менеджмент компаний приобрести критическую массу управленческих знаний, которая позволит кардинально изменить ситуацию в лучшую сторону.

Этому будет способствовать первая программа бизнес-школы «Практика 2.0», над которой работа шла последние 5 лет под руководством инициатора данного проекта.

Фокусировка на анализе причин возникновения разрыва/барьера между современной теорией менеджмента и реальной практикой управления позволила предложить слушателям достаточный инструментарий для кардинального изменения ситуации к лучшему, и в чем-то, по мнению инициатора проекта, даже, избыточный, что позволит не просто преодолеть обозначенный разрыв, но и выйти в лидеры.

Реализация проекта для слушателей будет включать в себя 3 этапа:

1. Первый этап – Приобретение критической массы управленческих знаний. Его можно назвать Микро-МВА, включает 72 часа очных занятий и 72 часа самостоятельной работы над заданиями практиков. Уже в рамках первого этапа начнется постепенное вхождение во второй этап.

2. Второй этап – Самостоятельное использование слушателями ресурсов проекта «Открытое образование» с консультационной поддержкой со стороны БШ «Практика 2.0». У этого этапа окончание не предусмотрено – он будет продолжаться в течение всей активной жизни менеджеров.

На этом этапе предполагается использование особых эффективных инструментов освоения современных знаний в сфере менеджмента, предложенных БШ «Практика 2.0».

3. Третий этап – Освоение полной программы МВА с присвоением квалификации «Мастер делового администрирования». В наших планах изучение слушателями английского

языка по эффективной методике¹, позволяющей значительно сократить время глубокого усвоения иностранного языка.

Мы со своей стороны постараемся, чтобы к этому моменту была возможность онлайн обучения по ключевым программам бизнес-школы. Поэтому уже с момента начала обучения будет проводиться подготовка аудио – и видеопрактикумов, подкрепленных уже изданными сериями книг по всем трем курсам с тем, чтобы расширить географию наших слушателей.



Рис. 3. Бесплатный выпуск первого специального номера еженедельника «Революция 2019».

¹ Системный подход Татьяны Камяновой к изучению иностранных языков.

Форматы получения образования
Мы предлагаем 12 вариантов получения образования по программе MBA с большим числом специализаций, которые могут выбрать слушатели.

**Программа «Мастер делового администрирования»
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (MBA)²**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования

«Нижегородский региональный институт экономики и управления АПК»

Бизнес школа «Практика 2.0.»

Программа «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA)»

Документ об образовании: диплом о дополнительном (к высшему) образовании с присвоением дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA)»

Модуль 1. Базовые профессиональные дисциплины в области менеджмента

Стратегический менеджмент

Общий менеджмент

Новый тайм-менеджмент (персональный менеджмент)

Модуль 2. Управление человеческими ресурсами

Командообразование

Стратегическое управление персоналом

Организационная конфликтология

Лидерство и влияние

Управление стрессом и навыки саморегуляции

Модуль 3. Финансы

Управление стоимостью компании

Управление оборотным капиталом: дебиторская и кредиторская задолженность

Финансовый менеджмент

Модуль 4. Маркетинг

Стратегический маркетинг

Маркетинговые коммуникации

Маркетинговые исследования и анализ

Управление продажами (Личные продажи)

Модуль 5. Работа над выпускными аттестационными проектами

В этом модуле мы планируем активно использовать ресурсы проекта «Открытое образование», что позволит значительно расширить число специализаций по нашей программе подготовки MBA, и образовательные ноу-хау нашей бизнес-школы «Практика 2.0», направленные на преодоление разрыва в современной теории менеджмента и существующей практики управления.

² Программа может быть несколько уточнена.

12 форм получения образования

1. Воскресная бизнес-школа

Период обучения 1 год. Обучение в выходные.

Кому больше всего подходит:

Тем, кто уже работает.

Тем, кто решил получить дополнительное образование – включая студентов старших курсов.

2. Дневная форма обучения

Период обучения 1 год

Кому больше всего подходит:

Тем, кто решил пройти обучение с отрывом от работы.

Кто решил получить дополнительное образование после окончания вуза.

3. Корпоративное обучение

Период обучения 1 год

Для кого предназначена такая форма обучения:

Для коммерческих и государственных компаний и организаций, на период освоения программы – это, по сути, корпоративный университет по программе MBA.

Мы готовы рассмотреть предложения руководства компаний и государственных структур такого формата обучения для вашей организации.

4. Выездная бизнес-школа (региональная площадка бизнес-школы)

Период обучения 1 год

Она может быть реализована в перечисленных выше трех форматах.

В настоящее время мы готовы рассмотреть предложения коммерческих и государственных структур, кого может заинтересовать взятие на себя ответственности за организацию на коммерческой основе такой формы обучения в вашем регионе.

5. Онлайн обучение

Период обучения 1 год

Обучение может быть реализовано в перечисленных выше первых трех форматах.

Для кого предназначена такая форма обучения:

Такая форма позволяет – существенно расширить географию слушателей.

6. Обучение на основе видеопрактикумов

Период обучения – модульное освоение программы по возможностям слушателя.

Для кого предназначена такая форма обучения:

Для тех, кому мы не сможем организовать, например, в силу очень большой удаленности или плохой связи, другие формы обучения.

Такая форма позволяет – не только существенно расширить географию слушателей, но и обеспечит возможность обучения в любое удобное время.

Данный шестой вариант будет нами запущен в форме краудфандингового проекта по подготовке видеопрактикумов.

Если этот формат – то, что вы ищете, напишите нам, что готовы принять участие. После достижения точки безубыточности, мы запустим проект краудфандинга и оповестим вас о дальнейших действиях.

Такая форма обучения, при сохранении качества образования, позволяет снизить стоимость обучения.

7—12. Программа MBA с углубленным изучением английского языка

Период обучения 1,5 года

Этот вариант может быть реализован во всех перечисленных выше 6 форматах – воскресная, дневная, корпоративная и др.

Презентация программы «Менеджмент»

Менеджмент

Практикум по современному управлению для топ-менеджеров

По курсу менеджмента планируется практикум.

Вот информация о курсе

«МЕНЕДЖМЕНТ-ПРОРЫВ»

Практикум по современному управлению для топ-менеджеров

*Преодолейте разрыв между теорией и практикой управления
и выходите в лидеры!*

Как, опираясь всего на 8 занятий, получить лучшее управленческое образование

*Актуальность и цели практикума
Нерешенные проблемы и пути их решения
Модульный принцип построения системы практикумов и ожидаемые
результаты
Формат*

Актуальность и цели практикума

Преимущественно сырьевая структура российского экспорта свидетельствует о том, что практика менеджмента в нашей стране значительно отстает от западной практики, взявшей на вооружение современные подходы к управлению.

Серия из 8 практикумов по менеджменту для топ-менеджмента предназначена для решения важнейшей задачи – преодоления разрыва теории и практики менеджмента в нашей стране на примере конкретной компании.

Нерешенные проблемы и пути их решения

Количество образовательных программ в стране вполне достаточно, по содержанию они мало отличаются от западных. Однако следует отметить, что это не оказало заметного влияния на уровень управленческой грамотности в стране. Производительность и качество – показатели практики менеджмента – значительно отстают от аналогичных показателей предприятий развитых стран.

Проблема преодоления разрыва теории и практики менеджмента может быть решена новыми инструментами, которых вполне достаточно. Также достаточно интеллектуального потенциала и накопленного управленческого опыта для решения этих задач.

Один из путей решения обозначенных проблем, реализуемый в данной серии практикумов для топ-менеджеров, заключается в приобретении критической массы управленческих знаний и навыков, они и заложены в данном практикуме

Что позволит далее самостоятельно нарастить «мышечную управленческую массу» для успешной борьбы с любыми конкурентами. Участникам будут предложены наиболее эффективные инструменты для дальнейшего самостоятельного совершенствования в сфере управления как по форме, так и по содержанию. Чтобы далее не только догнать в практике управления западных коллег, но и вырваться вперед. Именно потому программа носит название «Менеджмент – прорыв».

Модульный принцип построения системы практикумов и ожидаемые результаты

Вся программа практикума построена по модульному принципу и включает в себя следующие модули:

Модуль 1. Критическая масса управленческих знаний.

Модуль 2. Процесс управления.

Модуль 3. Управление персоналом.

Модуль 4. Управление изменениями.

I. Первый модуль включает в себя 2 темы:

Тема 1. Организационно-экономические законы и научный метод.

Тема 2. Делегирование и оргструктуры

Тема 1. Организационно-экономические законы и научный метод.



Рис. 4. Первая книга второго издания «Русского менеджмента». Выходит в 8 книгах.

Задание по первой теме изложено в первой книге второго издания «Русского менеджмента».

Тема 2. Делегирование и оргструктуры



Рис. 5. Вторая книга второго издания «Русского менеджмента».

Задание по второй теме изложено во второй книге.

В результате освоения первого модуля участники программы поймут, в частности, что без практического умения применять научный метод критической массы знаний по менеджменту не сформировать.

Напомним, что именно применение научного метода к производству уже в первых экспериментах позволило повысить производительность в 3—4 раза.

Узнают не только виды оргструктур и принципы их построения на основе организационно-экономических законов и принципов менеджмента, но и то, каким образом можно постоянно повышать уровень делегирования. Т.о., участники получают инструмент уменьшения текущей работы по «тушению пожаров», чем славятся сегодня руководители российских компаний.

II. Второй модуль включает в себя следующие 2 темы:

Тема 3. Функция контроля.

Тема 4. Текущее и стратегическое планирование

Тема 3. Функция контроля.



Рис. 6. Третья книга второго издания «Русского менеджмента».

Задание по третьей теме изложено в этой книге.

Тема 4. Текущее и стратегическое планирование



Рис. 7. Эта книга планируется к изданию последней как продукт проекта краудфандинга.

Функции управления (контроль, планирование и др.) – также входят в критическую массу управленческих знаний.

В результате освоения второго модуля участники программы увидят каким образом строится каждая функция управления (на примере планирования и контроля) и поймут сложное взаимопроникновение функций управления. А без такого понимания – повысить эффективность менеджмента сложно. Получат в руки инструменты для отработки управленческих навыков.

Не просто лучше поймут процесс контроля, но научатся применять управление на основе контроля для реального повышения качества продукции (товаров и услуг), а значит и конкурентоспособности компании. В ходе разбора управленческих ситуаций (**в конце каждого из практикумов, начиная с третьего**) смогут лучше закрепить полученные теоретические

знания. Задача такого разбора ситуаций – добиться, чтобы управленческие ошибки, которые привели к такого рода ситуациям, больше не повторялись.

III. Третий модуль включает в себя также 2 темы:

Тема 5. Мотивация

Тема 6. Война на рынке вакансий

Тема 5. Мотивация



Рис. 8. Книга издана как продукт проекта краудфандинга.

Эта тема, где представлена новая модель мотивации, является переходной от классического менеджмента к теории управления будущего.

Тема 6. Война на рынке вакансий



Рис. 9. Книга будущего уже издана, является продуктом проекта краудфандинга.

В результате освоения этого модуля участники программы смогут достаточно глубоко разобраться в вопросах мотивации, познакомятся с новой моделью мотивации. Завершается модуль практическим знакомством с новым инструментом современного менеджмента –

стратегическим управлением персоналом (СУП), который обеспечит победу в войне на рынке вакансий. СУП включает в себя целый набор новых, но понятных и эффективных инструментов для построения стратегии в отношении к персоналу. Упражнение по внутреннему маркетингу позволит «увидеть свет в конце туннеля» для разрешения вечных конфликтов между функциональными подразделениями.

Результат работы – рост человеческого капитала в лице высоко мотивированных работников компании, профессионалов своего дела.

IV. Четвертый заключительный модуль включает в себя темы:

Тема 7. Коммуникация на микроуровне: память, слушание и др.

Тема 8. Управление изменениями и Процесс принятия решений

Тема 7. Коммуникация на микроуровне: память, слушание и др.

Управление изменениями и коммуникация.



Рис. 10. Книга будет являться продуктом проекта краудфандинга.

Тема 8. Управление изменениями и Процесс принятия решений



Рис. 11. Последняя книга второго издания «Русского менеджмента».

В результате освоения заключительного блока участники программы завершат наполнение критической массы управленческих знаний. Рассмотрение не просто функции принятия решений, но освоение лучшего на сегодня эвристического метода решения управленческих проблем (и что приятно – метода, разработанного российскими специалистами – Г. С. Альтшуллером и его последователями), позволит задуматься о взятии реального реванша в менеджменте. Пришло время возвращения эстафетной палочки «лучших практик менеджмента», перешедшей некоторое время назад из США в Японию, в нашу страну! Почему возвращения – россиянин К. Адамецки на 3 месяца раньше Ф. Тейлора опубликовал свои удивительные результаты повышения в 3 раза производительности труда прокатного стана за счет применения научного метода в производстве, а по мнению гуру менеджмента П. Друкера –

развитые страны стали такими именно потому, что предприятия этих стран смогли применить у себя принципы Тейлора.

ФОРМАТ

Формат проведения и вспомогательные материалы в поддержку слушателям

Вся программа состоит из 8 практикумов.

Каждый практикум по длительности проходит за 3 часа очной работы участников практикума. Кроме этого, участники получают информацию для выполнения заданий по закреплению полученной теории менеджмента.

1 час – важная (и максимально сжатая) информация по новому разделу для слушателей.

2 час (кроме первого практикума) – обсуждение выполнения упражнений (новые знания будут закрепляться выполнением заданий после каждого практикума).

3 час – разбор новых управленческих ситуаций. Большая часть заданий – самостоятельный разбор управленческих ситуаций – то есть, фактически текущая работа руководителей, но с использованием научного менеджмента.

Дополнительная литература по курсу

Как уже представлено выше, весь курс подкрепляется серией из 8 книг – вторым изданием книги «Русский менеджмент».

В дополнение ко второму изданию «Русского менеджмента» издается глоссарий терминов.



Рис. 12. Уже издано 4 книги этой серии.

Он поможет разобраться в лабиринте управленческой терминологии.

Базовый институт, при котором организуется бизнес-школа «Практика 2.0»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Нижегородский региональный институт управления и экономики агропромышленного комплекса» (приказ Минсельхоза России от 29.01.2015 №18-у).

Контакты бизнес-школы

603155, Нижний Новгород, к. п. Зеленый город, Агродом

<http://mba-nn.ru/>

Тел (831) 438—7079, (831) 438—7047

Почта greencity_mba@bk.ru

Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса

Материально-техническая база и социально-бытовые условия, созданные в институте, достаточны для ведения образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам.



Рис. 13. Материально-техническая база ФГБОУ НРИУЭ АПК.

Нижегородский региональный институт управления и экономики агропромышленного комплекса располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов профессиональной переподготовки и повышения квалификации, предусмотренных учебными планами, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам (лекционные аудитории, помещения для проведения семинарских и практических занятий, библиотека, компьютерный класс).

Имеется гостиница на 30 мест и общежитие.

Ведущий первых трех курсов бизнес-школы

Владимир Токарев – директор консультационной фирмы КЦ «Русский менеджмент», к.т.н., консультант по управлению, автор более 50 статей в профильных журналах, автор более 100 книг: «Сказки для топ-менеджеров», «Три менеджмента в одном флаконе», «Русский менеджмент», «Стратегическое управление персоналом», «Стратегические секреты консультанта» и др., в 2012—2017 гг. являлся членом жюри конкурса в номинации «Лучшая корпоративная стратегия», где принимали участие крупнейшие компании страны – МТС, Северсталь, Уралкалий и др.

Доцент кафедры экономики и управления АПК ФГБОУ НРИУЭ АПК. Имеет 10 летний преподавательский опыт работы на отделении международного бизнеса НГЛУ, трехлетний опыт руководства бизнес-школой при УИЦ НГЛУ, 20-летний опыт управленческого консультирования по вопросам стратегии и менеджмента, а также большой опыт проведения тренингов и мастер-классов по управленческой тематике, в частности по командообразованию, тайм-менеджменту и др., автор новой концепции стратегического управления персоналом.

2. Война на рынке вакансий – Книга 1

Прочитать в первую очередь

Сразу хочу предупредить читателей и покупателей того или иного практикума по стратегии: если вы купили один из практикумов – Выпуск №1 или №2 (и далее номера с 3 по 10), например, с названием «Стратегия фирмы», не торопитесь покупать практикум с теми же номерами выпуска, но с другим названием, например «Война на рынке вакансий».

Дело в том, что практические задания и др. самые важные материалы в практикумах по разным темам будут похожи друг на друга, поскольку предлагается использовать одну и ту же проверенную технологию разработки стратегии, просто применительно к разным объектам.

Потому, надеюсь, что имея технологию для одного объекта, читатель сможет вывести для другого объекта стратегию самостоятельно. Отличия практикумов с разными названиями будет в основном одно – это разные сквозные примеры:

Итак, вот главное отличие практикумов с разными названиями:

Стратегия фирмы – содержит сквозной пример по разработке стратегии компании,

Стратегия стартапа – содержит сквозной пример по разработке стратегии одного стартапа,

Война на рынке вакансий (стратегическое управление персоналом) – содержит сквозной пример по разработке стратегии компании в отношении персонала,

Стратегия карьеры – содержит сквозной пример по разработке стратегии карьеры одной личности,

Стратегия в войне за лучшего поставщика – содержит сквозной пример по разработке стратегии в отношении поставщиков.

И потому, приобретая одни и те же выпуски в отношении разных объектов, вы сами принимаете решение и ответственность за такую в определенной степени избыточную покупку.

Другое дело, что если будут полезные находки в ходе разработки таких сквозных примеров или применения стратегического менеджмента к разным объектам управления, об этом будет обязательно написано в предисловии к соответствующему практикуму и, скорее всего, будет представлено в форме вопросов любознательного генерального директора и ответов автора.

Выпуск большого количества похожих практикумов объясняется очень просто:

– тому, кому нужно разработать стратегию своей карьеры – лучше приобрести практикум по разработке стратегии карьеры,

– а если стоит задача – разработать стратегию в войне на рынке вакансий – лучше, конечно, приобрести соответствующую серию одноименных с вашей задачей практикумов.

Аннотация

Издание второе, исправленное и дополненное³.

Практикум по разработке стратегии в войне на рынке вакансий, состоит из 10 этапов, которые будут опубликованы в 10 книгах (по 1 в каждой), в первой книге представлен 1 этап.

Практикум является приложением к книгам «Стратегические секреты консультанта» и «Стратегическое управление персоналом» (СУП), изданных каждая в 3 частях⁴.

Будет полезен руководителям и владельцам бизнеса.

Предназначен для самостоятельной разработки стратегии в войне на рынке вакансий с использованием рекомендуемых шагов и форм (если они требуются) для заполнения. Основан на 20-летнем опыте консультирования компаний из самых разных отраслей по теме стратегического менеджмента и новой концепции стратегического управления персоналом, предложенной автором книги.

Первая книга практикума уже издавалась —

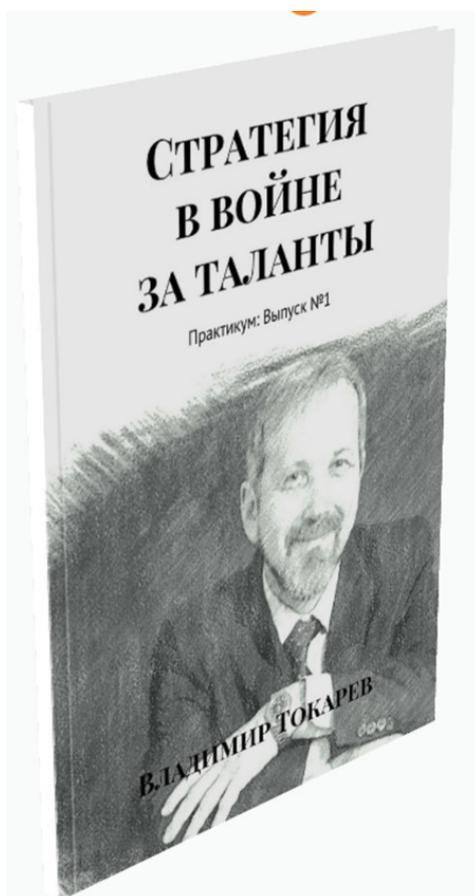


Рис. 14. Покупатели первой книги практикума могут новый вариант этой книги скачать в магазине издательства Ридер («Издательские решения») бесплатно.

Данное издание первой книги отличается в основном только примером по стратегическому управлению персоналом, а также формой описания этого

³ Первое издание, вышедшее малым тиражом на CD (техническую часть работы выполнил партнер КЦ «Русский менеджмент» – ГУП НТЦИ), с названием «Электронная консалтинговая система „Русский менеджмент“, была выпущена при поддержке Швейцарского Фонда Технического Содействия Swissconakt» (Sc далее).

⁴ Третья часть СУП опубликована в книге «Война на рынке вакансий», содержащей все три части.

примера для ключевых этапов работы над стратегией) – в виде фантастической бизнес-повести. Сделано это в интересах читателей – чтобы не менять сквозной пример, проходящий через всю серию практикумов. Это одна из причин, почему первая книга серии предлагается в магазине издательства Ридеро («Издательские решения») для бесплатного скачивания.

Краткое содержание практикума

Вместо предисловия – Вакансия на продажу

Введение и структура практикума

Выпуск №1 – Описание 1 этапа

Пример выполнения 1 этапа

Вопросы-ответы при работе над 1 этапом

Что дальше

Вместо предисловия – Вакансия на продажу Или как изменить свое отношение к подчиненным⁵

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 среднего звена приносит заявление об увольнении, продажа не произошла – ваш работник предпочел вакансию другой компании.

Случается, что специалист или руководитель приносит заявление об увольнении – ваш работник предпочел вакансию другой компании. Любое рабочее место можно описать целым набором характеристик, и если они хуже, чем у конкурента, могут возникнуть очень серьезные проблемы.

Вспоминается моя беседа с руководителем отдела по персоналу одной московской компании (нашего клиента), где Виктория (так звали руководителя отдела) жаловалась: «Вот уже второй кандидат „теряется“ в дороге. Договариваемся о времени встречи после того, как соискателя в целом устраивает предлагаемое вознаграждение за работу, он выезжает, но до нас не доезжает. Вероятно, когда он выходит на одной из конечных станций метро и видит, что еще придется прилично добираться на маршрутке (а сесть в нее серьезная проблема), в результате интерес к нашей компании у него падает, и он возвращается домой». Как видим на этом примере, «продать вакансию» бывает большая проблема.

Жизненный цикл вакансии

Прежде, чем рассмотреть жизненный цикл вакансии (далее – ЖЦВ), я напомним сущность жизненного цикла продукта (ЖЦП). Каждый продукт проходит свой жизненный цикл от появления на рынке до его исчезновения, последовательно проходя стадии роста, зрелости и падения спроса. Причины конечного ЖЦП просты и понятны – это появление новых лучших продуктов, вытесняющих предыдущие варианты (например, новая марка мобильного телефона с новыми опциями вытесняет своего предыдущего собрата). Как говорится, работает закон естественного отбора – выживают лучшие: законы рынка весьма суровы. И тот производитель товаров или услуг, кто не может предложить конкурентоспособный товар, проигрывает своим коллегам, в то время как покупатель выигрывает в любом случае.

Но, спрашивается, чем вакансия отличается от продукта? Дело в том, что поскольку крепостное право некоторое время назад в нашей стране было отменено, любой специалист может уйти из любой компании в любой (чаще всего, в самый неподходящий) момент, и, фактически, «продажа вакансии» (незаметно для топ-менеджмента) на самом деле происходит каждый день. 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 среднего звена приносит заявление об увольнении, продажа не произошла – ваш работник предпочел вакансию другой компании. Где, например, примерно такая же зарплата, но к работнику относятся лучше. Любое рабочее место можно, как любой продукт, описать целым набором характеристик, и если ваш набор «характеристик вакансии» хуже, чем у конкурента, могут возникнуть очень серьезные проблемы.

Число характеристик вакансии, как продукта, велико: это и уровень заработной платы, и социальный пакет, и имидж компании, и название должности, и экономия времени проезда в сравнении с аналогичными вакансиями и так далее.

⁵ Из книги «Стратегическое управление персоналом».

Рассматривая ЖЦВ, в данной статье мы остановимся только на одной важной характеристике вакансии – отношении к специалисту со стороны руководителя.

Менеджмент 0.5

Это такая ситуация, где достижения современного научного управления пока применяются крайне слабо. Собственно говоря, это ситуация характерна для подавляющего числа российских компаний.

Пример. В общении с генеральным директором одной коммерческой компании высший руководитель пожаловался мне на одну из актуальных проблем фирмы: «Менеджеры по продажам у нас молодые, но уже достаточно опытные. Но вот инициатива у них практически полностью отсутствует. Что делать не знаем, не увольнять же всех, надеясь, что новые будут в этом смысле лучше. И где гарантия, что лучше?»

Я пообещал изучить проблему, но заранее высказал свои сомнения в том, что инициативы нет: «Дело в чем-то другом, я пообщаюсь с продавцами и попробую разобраться».

На поверку оказалось, что инициатива была, причем практически у каждого в момент прихода в компанию. Но после того, как в ходе реализации инициативных предложений менеджеров «подставлял» один из руководителей компании, выступать с инициативой больше не хотелось. Так, в результате, и сформировалась «неинициативная молодежь».

Как видим, в этой компании работала известная «Теория «Х» (Дугласа МакГрегора): в результате соответствующего отношения подчиненные (менеджеры по продажам) работали так, что требовался постоянный контроль за ними, поскольку подчиненные не проявляли инициативу (ее загубили), как результат – не хотели брать на себя ответственность и так далее.

Что можно сказать про вакансию в этой компании? Если появится более привлекательная вакансия на рынке, ценные специалисты, у которых потребность выходить с новыми идеями и интересными проектами сохранилась, уйдут туда, где их творческий потенциал будет успешно реализовываться.

Менеджмент 1.0

Лет 15 назад я проходил годовую стажировку по психологии при профильной кафедре нижегородского иняза, в ходе которой необходимо было прослушать один из психологических курсов «по выбору». Я выбрал курс «Формирование нравственности на основе христианской морали»⁶, который предлагали специалисты из США. Там я услышал такую историю:

«Молодой преподаватель поступил работать в один из Христианских университетов США. Декан факультета уже в первый день определил этому преподавателю вести занятия с тремя группам – первой, третьей и шестой.

⁶ Эта настолько важная история, что я ее без изменений повторил в ряде книг из серии «Русский менеджмент».

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.