

Кому нужен миф о кадровом голоде

Руководителями не становятся, руководителями рождаются, потому что это не профессия. Это талант. Такую парадоксальную мысль высказал мне один старый профессор, преподаватель Академии народного хозяйства при правительстве РФ.

Вот уже более десяти лет он учит менеджменту на модном факультете МБА известной академической школы страны. Перехватив мой удивленный взгляд, профессор достал с полки первый попавшийся в руки учебник. "Вот, посмотрите, что здесь написано. Другие можете не смотреть, там все одно и то же. Прочтение этих умных книг не гарантирует вам успеха в таком сложном деле, как управление умами людей, их желаниями и чувствами". Профессор глубоко вздохнул и опустил на стул. "А что гарантирует? И зачем мне управлять их желаниями и чувствами. Теория менеджмента говорит о том, что нужно организовать их труд, найти индивидуальную мотивацию для каждого, поставить цель. А свои чувства пусть перед дверью офиса или завода оставят. На работу ведь пришли, а не к психиатру". "Эти вопросы и утверждения я слышу с завидной регулярностью и всякий раз еле сдерживаю смех", - метр встал и прошелся по кабинету. "Все дело в том, - продолжил он, - что нельзя преподавать менеджмент в России, не учитывая специфики российской ментальности, а также других специфических особенностей, продиктованных экономическими моделями, которые в разное время у нас существовали и функционировали. Российский руководитель - это нечто иное, чем просто менеджер. Поэтому я всегда честно предупреждаю своих студентов, что все, что могу для них сделать, это прочитать им лекции по менеджменту, Но научить их стать руководителем не берусь. Если хотите, для начала объясню это вам на простых лингвистических примерах".

Согласно теории профессора, слово менеджер в России практически никогда не употребляется применительно к статусной должности, связанной с высокой степенью ответственности. Чтобы в этом убедиться, достаточно посмотреть вакансии брендовых рекрутинговых агентств или полистать журналы для специалистов кадровых служб предприятий. Вы увидите, что топ-позиции крупных, средних и даже мелких компаний всегда будут иметь в наличии: генерального или исполнительного директора, заместителей по различным направлениям деятельности, директора по развитию, финансам, маркетингу, руководителя производства, начальника отдела и т. д. Тогда как слово менеджер вы найдете во вполне определенном контексте. А именно, менеджер продаж, менеджер по рекламе, офис-менеджер, трафик-менеджер, клиент-менеджер, менеджер среднего звена. Профессор делает акцент на том, что все эти словосочетания с заморским словом "менеджер" имеют российские аналоги: продавец, рекламный агент, администратор, короче, просто клерк, но употреблять мы почему-то предпочитаем не русские названия, а зарубежные. Именно это обстоятельство дает право профессору утверждать, что слово менеджер выполняет в русском языке данную функцию не случайно.

Менеджер в нашей практике тот же исполнитель, а человек, принимающий решения, - это руководитель, директор. Русский человек того, кто берет за него на себя ответственность, никогда не назовет менеджером, а всегда с пиететом будет величать начальником. Обратил профессор мое внимание и на природу слов. Руководитель - этот тот, кто руками своих подчиненных водит. Начальник тот, кто начало всему. А менеджер от английского manage, что в переводе на наш язык означает ухитриться, изловчиться, сделать что-то вопреки обстоятельствам. Например, заставить товар купить, для вас абсолютно никчемный.

Дело в том, что в России для того, чтобы водить руками подчиненных зачастую и не нужно владеть хитроумными заморскими технологиями управления. Достаточно обладать харизмой. Если человек наводит на подчиненных страх и способен самостоятельно принимать решения и отвечать за них, то это и будет тот, кого мы называем руководителем. За долгое время работы преподавателем в школе МБА профессор выявил для себя банальную закономерность. Его выпускники, которые приходили в школу готовыми директорами ими же и оставались, слегка расширив кругозор и не сделав головокружительной карьеры. А если делали, то профессор убежден, что МБА здесь абсолютно не причем. Зато тот, кто приходил учиться, чтобы директором стать, им, как правило, не становился, а застревал где-нибудь в середине управленческой иерархии. Выслушав профессора, я задала ему закономерный вопрос. "Чему, в таком случае на этом МБА учат?" И он мне, как честный академический человек, ответил, что это не образование. Это бизнес. Людям науки ведь тоже нужно

на чем-то зарабатывать и как-то жить.

Это бизнес не только преподавательский. Многочисленные рекрутинговые агентства, находящиеся в договорных отношениях с кадровыми службами и бизнес-школами, намеренно нагнетают рекламную истерию по поводу того, что претендовать на управленческую вакансию соискатель может только при наличии корки МБА. Убедиться в этом несложно, достаточно зайти на любой сайт кадрового агентства или раскрыть глянцевого журнал для управленца. Поэтому многие наивные исполнители, мечтающие о карьерном росте, ведутся на эти рекламные трюки и платят немалые деньги за бизнес-образование, может быть, и престижное, но совсем необязательное. Как, например, в случае с автомобилями дорогой и дешевой модели, которые могут одинаковую скорость на дороге развивать и трюки выделывать. Все зависит от мастерства водителя.

Собственно говоря, упрекать их за это нельзя. В цивилизованном западном обществе инвестиции в образование считаются самым выгодным вложением средств, ибо если ты корку МБА там получил, то вероятность найти работу с заработной платой, которая окупит затраты на образование, все-таки достаточно высока. Совсем иначе дело обстоит у нас. Рекламные трюки кадровых агентств, призывающие вас увеличить свою стоимость на рынке труда и за счет этого в разы повысить шансы найти работу или продвинуться по карьерной лестнице, успешно работают только на повышение доходов бизнес-школ, но отнюдь не ваших собственных. Подавляющее большинство выпускников профессора, пришедших в бизнес-школу с университетской скамьи (есть и такие), с дорогими бизнес-корками впоследствии торговали в супермаркетах и магазинах компьютерной техники. И были они не двоечниками, а вполне талантливыми детьми.

Почему так происходит и для кого готовим мы мастеров бизнес-администрирования? Только ли для того, чтобы у многоуважаемого профессора была достойная заработная плата, а у рекрутинговых агентств бизнес? И почему тема кадрового голода, в первую очередь на грамотных руководителей, вот уж на протяжении нескольких лет звучит, словно плач Ярославны?

В теории управления есть такой термин - человеческий фактор. И цель любого производственного процесса в современной экономике сводится к тому, чтобы этот человеческий фактор свести к минимуму. Человеку ведь трудно быть беспристрастным, тяжело устоять перед соблазном, зачастую трудно совладать с эмоциями, фобиями или удержаться от мести. Человек стремится создать вокруг себя комфортную для себя среду, чтобы свой материальный интерес в первую очередь предусмотреть, а не интерес предприятия, потенциальных конкурентов устранить, чтобы не создавали угрозу статус-кво. В общем, человеческая природа делает его существом, даже в отдаленном рассмотрении, не похожим на ангела и далеко не функциональным.

Именно поэтому весь западный бизнес стремится влияние человеческого фактора минимизировать и заменить его технологиями. И это не только в управлении. Это по всей цепочке от идеи возникновения товара или услуги до его попадания к потребителю. Но в России человеческий фактор запредельно высок. Именно поэтому такой высокий спрос на руководителей с харизмой. Именно поэтому успех предприятия в большинстве случаев зависит от личностных качеств руководителя, его честности, порядочности, смелости или наоборот. Именно поэтому в России наемный рабочий в большей степени уязвим перед неправильно принятым решением управленца, чем в западной экономике, где менеджер делит ответственность за принятое решение с управленческими технологиями. Элементы их нам известны как тесты, программы, должностные инструкции и корпоративная культура.

Поэтому, считает профессор, никакого кадрового голода в России на управленческие должности не было и нет. Есть кадровый голод на элитные рабочие специальности, строителей и инженеров. Но это проблема системы образования, и она сейчас успешно решается за счет поднятия престижа профессионально-технических училищ. Все дело в человеческом факторе, который создает благоприятные условия для того, что человек, движимый инстинктом самосохранения, окружает себя удобными людьми. В результате мы имеем парадоксальную ситуацию: тотальное засилье людей, неспособных принимать решения на управленческих должностях, которые, с одной стороны, культивируют значимость человеческого фактора, а с другой, декларируют использование управленческих технологий, на самом деле, дискредитируя их. А общественности свой непрофессионализм объясняют кадровым голодом.

По мнению профессора, учитывая российскую специфику, данную проблему невозможно решить тотальным внедрением управленческих западных технологий. В первую очередь необходимо понять: если на предприятии проблемы с кадрами, то дело не в кадровой службе. Дело в руководителе, потому что не бывает кадровой политики, существующей отдельно от управленческой. А чтобы понять суть кадровой политики того или иного руководителя, профессор советует в первую очередь посмотреть на его заместителя. Если заместитель - его безропотная тень, подобострастно заглядывающая в глаза, то налицо классический случай с созданием комфортной среды для существования. Значит, настоящие профессионалы такой компании не

нужны.

Один высокопоставленный сотрудник известной в Иркутске телекоммуникационной компании в приватной беседе сказал мне про своих конкурентов, что там одни бездари работают, потому что такие же бездари там кадровыми вопросами занимаются. Видимо, он хотел в вежливой форме дать мне понять, что директор там тоже бездарь. А с заместителями не менее любопытно выходит. Стоит вспомнить талантливых иркутских лидеров, с харизмой, таких как бывший губернатор Иркутской области Юрий Ножилов, бывший генеральный директор Иркутскэнерго Виктор Боровский или бывший глава областного приватизационного ведомства Владимир Дворниченко... У всех этих легендарных личностей в заместителях работали не менее легендарные персонажи, способные самостоятельно быть первыми лицами. Вспомним, один только Владимир Яковенко чего стоит. А Сергей Куимов, а Лариса Забродская. Значит, прав профессор!

Нынешнего губернатора Иркутской области любят покритиковать за то, что он часто меняет кадры в областной администрации. Региональная элита ропщет, дескать, не успеешь к одному чиновнику привыкнуть, как вместо него другой назначен. А что в этом плохого? И, может, это не случайно? Чиновник должен знать, что все проходит, и неприкасаемых нет. Может быть, тогда он будет больше о технологиях думать, а не о создании комфортной среды для себя. Например, великий генералиссимус Сталин тоже любил кадрами поиграть. Только в отличие от него иркутский губернатор, не справившихся с участием работы руководителей отправляет в отставку, а не расстреливает.

Иными словами, миф о кадровом голоде выгоден в первую очередь тем, кто боится за себя и в себе не уверен, и поэтому делает все для того, чтобы избежать создания справедливой конкурентной среды на этом поле.

Автор: Светлана Батутене © Агентство "Телеинформ" ЭКОНОМИКА, ИРКУТСК 👁 3123 03.03.2008, 18:45

URL: <https://babr24.com/?ADE=43773> Bytes: 11582 / 11582 [Версия для печати](#) [Скачать PDF](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)
- [Джем](#)
- [ВКонтакте](#)
- [Одноклассники](#)

Связаться с редакцией Бабра в Иркутской области:
irkbabr24@gmail.com

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: [@babr24_link_bot](#)
Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь
Телеграм: [@bur24_link_bot](#)
эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова
Телеграм: [@irk24_link_bot](#)
эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская
Телеграм: [@kras24_link_bot](#)
эл.почта: krasyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская

Телеграм: @nsk24_link_bot
эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин
Телеграм: @tomsk24_link_bot
эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"
Телеграм: @babrobot_bot
эл.почта: eqquatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)