

Фирмы очень похожи на людей. Они тоже рождаются, переживают периоды детства, отрочества, юности, зрелости и старости. Фирмы умирают, болеют и могут пребывать в состоянии эйфории или испытывать депрессии. Одни фирмы живут недолго, другие существуют веками, оставаясь практически неизменными. Также как в человеческом организме, в фирме за каждую функцию несёт ответственность специально нанятый для этого человек. И также как в человеческом организме, от слаженности действий «внутренних органов» фирмы зависит и то, насколько здорова фирма, и то, как она внешне выглядит. И если внешность фирмы при помощи PR можно также легко подправить как это делает человек с помощью косметики, то внутренние заболевания часто требуют более значительного вмешательства извне, дабы избежать самого худшего – летального исхода.

Что же необходимо делать для того, чтобы фирма «не болела»? Самое смешное, наверное, заключается в том, что и делать-то нужно то же самое, что делает человек для этих же целей. Нужно вести здоровый образ жизни, заниматься спортом и не слишком грешить излишествами.

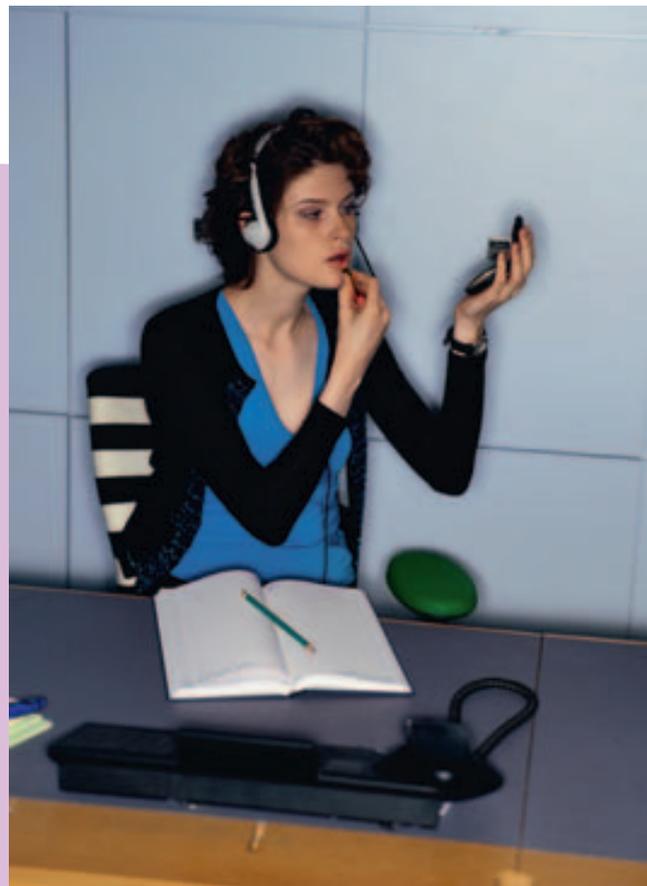
Здоровый образ жизни для фирмы означает, прежде всего, заранее выработанную стратегию и план поэтапного её исполнения. Здесь самую главную роль играет персонал. Перефразируя Геббельса, хочется сказать: «При слове «персонал» я хватаюсь за пистолет». Действительно, проблема персонала является на всех этапах жизни фирмы одной из самых острых. И дело даже не столько в том, что для России последнего десятилетия, скажем, были характерны проблемы, связанные с изменением экономической формации, и несоответствием рынка предложения труда его спросу. Проблема персонала стоит столь же остро во всех странах и на всех рынках, хотя суть конкретных условий в конкретно взятой стране и является достаточно индивидуальной.

Для России, конечно, и до сих пор, самой злободневной является проблема компетенции. Появившиеся не более пятнадцати лет назад целые отрасли хозяйства создали ситуацию, когда разрыв между тем, что умеют делать люди, и что они должны уметь делать в новых условиях, имел поистине гигантские размеры. Счастье России заключалось в том, что люди были приучены к мизерным зарплатам, а большинство рабочих мест предоставлялось государством, которое, несмотря на невозможность предложить своим служащим работу, не гнало их с рабочих мест и продолжало платить или обещало платить хоть какую-то жалкую заработную плату. Если бы, в какой-либо рыночной развитой стране случился такой сильный структурный сдвиг, то страна просто лопнула бы, как мыльный пузырь.

Нечто подобное, в более вялой форме, происходит сейчас в Европе, откуда, благодаря мощи Китая, исчезают рабочие места в промышленности, в то время как в сфере услуг имеется огромное количество незанятых рабочих мест. Структурная безработица в Германии, например, несмотря на упорно принимаемые защитные меры со стороны правительства, уже

сказывается на уровне жизни в этой стране, и это далеко не предел. Если потерявшие свои рабочие места промышленные рабочие будут и далее отказываться от работы в сфере услуг, получая при этом немалые пособия по безработице, то стране грозят ещё большие неприятности. Важно, чтобы правительства осознали важность тех перемен, которые происходят в данный момент, и вместо парламентской риторики, приступили бы к непосредственным действиям.

И примеры такого разумного подхода тоже имеются. Например, когда Франция решила, что труд шахтёра слишком изнурителен и опасен для здоровья французов, они в течение нескольких лет



позакрывали все шахты на территории Франции, а рабочие были перепрофилированы за счёт того же, принявшего решение о закрытии шахт, правительства. В Дании с безработицей борются более решительно, чем в других странах ЕС. Там закон обязывает потерявших работу принимать предложения о пере-профилировании, и запрещает отказываться от предложенной работы под страхом потери пособия. То есть, датчанин может отказаться от работы, но и государство более не несёт ответственности за содержание такого безработного.

Россия лишь вступает в полосу подобных противоречий рынка труда, и навряд ли наше поколение будет испытывать сложности, подобные европейским. Сложности российского рынка персонала были и пока ограничиваются проблемами компетенции. При этом, проблема носит глобальный характер. То есть,

сложно найти не только профессиональных работников, например, в сфере рекламы, которой никто нигде не учил еще совсем недавно, но и в традиционных сферах. Нет компетентных инженеров, механиков, врачей, учителей. Учитывая то, что рынок труда не бесконечен, и в больших городах, типа Москвы и Петербурга, уже несколько лет существует недостаток свободного персонала, это создаёт определённое давление в сторону повышения уровня заработной платы.

Если правительство считает прибавку к зарплате в бюджетной сфере в 200-300 рублей значительной, то в частном секторе такое повышение зарплаты работ-



ники восприняли бы как оскорбление. При том, что уровень компетенции российских работников растёт, в основном, лишь за счёт приобретённого опыта. Создаваемое наличием большого количества рабочих мест давление в сторону увеличения заработных плат, приводит к чрезвычайно нежелательным для бизнеса последствиям. Без систематического образования, опыт не имеет никакого смысла, ибо он приобретается тоже, исходя из неверных предлагаемых обстоятельств. Рост фирм замедляется по причине увеличения расходов на персонал, при отсутствии должной отдачи от него.

Если России не повезёт, и нефть более или менее резко упадёт в цене, здесь разразится кризис, которого ещё молодое рыночное хозяйство не видело, и масштабы которого слабо умеет себе представить. Наличие большого количества грамотных специалистов просто необходимо для дальнейшего развития

России. А взять этих специалистов пока можно только обучая их за пределами России или нанимая готовых специалистов из-за рубежа (что и делают большие частные фирмы, имеющие для этого ресурсы), ибо российская высшая школа не готова к такому обучению. Вся система образования в России требует немедленных и резких перемен, однако, те жалкие потуги на реформу, которые сейчас предпринимаются, совсем не имеют жизненной основы и устарели уже в колыбели.

Наиболее простым решением данной ситуации является обучение персонала при помощи семинаров и тренингов, непосредственно в процессе работы, и конкретно на ту тему, которой занимается данная группа персонала фирмы. В этой сфере уже действует целая группа тренеров, имеющих достаточный багаж знаний. Однако, на собственном опыте знаю, как нелегко убедить руководителей предприятий в необходимости такого обучения для их персонала. Здесь действуют как объективные причины, к которым нельзя не отнести осторожность руководителя, не желающего обучать персонал, который после такого обучения может решить поменять место работы, так и субъективные, такие как отсутствие у руководителя достаточной мотивации и компетенции для понимания необходимости такого обучения. Другого выхода, однако, не существует. Российская высшая школа ещё, по крайней мере, лет пятнадцать не сможет выпускать из своих стен людей с необходимыми знаниями. Для этого требуется полная замена преподавательского состава, не говоря уже о многом другом. Все те, которые перепрофилировались из преподавателей научного коммунизма и политэкономии социализма, должны дополучать свои мизерные государственные зарплаты и благополучно сменить их на столь же мизерные пенсии, прежде, чем от высшей школы можно будет ждать отдачи для рынка труда. Поэтому, первоочередной задачей современного работодателя является борьба за повышение компетенции своего персонала, как залог успеха развития фирмы. В этом и заключается принцип «здорового образа жизни» для фирмы.

Занимаясь спортом (не профессионально, а для себя), человек укрепляет своё здоровье, что помогает ему легче переносить жизненные невзгоды. В контексте нашей темы, спортом для фирмы является дух соревновательности, который должен присутствовать в бизнесе. Это и внутреннее соревнование между департаментами фирмы, или её сотрудниками, а также внешнее соревнование в виде конкуренции. Если бы конкуренция понималась всеми российскими предпринимателями как соревнование, то это, поверьте, значительно уменьшило бы количество заказных убийств.

Российская конкуренция, опасная для жизни в тех отраслях, где перемещаются большие деньги, больше походит не на спорт для себя, а на настоящий большой спорт, который не несёт здоровья, а наоборот, калечит тело и душу. Тело – травмами и запрещёнными препаратами, душу – большими деньгами и большой ложью о «чистом спорте». Дух соревновательности в бизнесе, всё же, необходим. Это важ-



ный фактор развития фирмы и её движения к поставленным целям.

Понимание конкуренции как оценки финансовой мощи компании по сравнению с другими, тоже, на мой взгляд, слишком примитивный метод оценки. Во-первых, он страдает тем недостатком, что большинство фирм, хоть и числятся представителями одной и той же отрасли, и значит, конкурентами, на поверку таковыми не являются, ибо имеют большие различия в формах и методах действия на рынке. Например, фирма, торгующая товаром со склада, и фирма, которая торгует этим же товаром «по заказу», отличаются не только по формальному методу поставки, но и более глубоко. Ибо выбранная форма деятельности накладывает определённый отпечаток как на методы работы персонала фирмы, так и на отношения с заказчиками, формы и методы продвижения своих товаров и даже строй отношений внутри фирмы. Так, как же можно сравнивать обороты этих компаний и считать их конкурентами?

Два ресторана, украинской и японской кухни, являются конкурентами, поскольку их миссией является удовлетворение потребности заказчика в пище, однако, две фирмы, торгующие компьютерами, совсем не обязательно. Оценка конкурентов по оборотам является наиболее примитивным способом, но и наиболее подверженным ошибкам. Оценка по количеству денег вообще путь тупиковый, ибо всегда найдется тот, у кого их ещё больше, не говоря уже о моральных аспектах вопроса. На самом деле, фирма, у которой есть миссия и идея её претворения в жизнь, конкурирует с подобными по миссии фирмами, и победителями в этой конкуренции являются лишь заказчики этих конкурирующих фирм, получающие наиболее качественное обслуживание по наиболее приемлемым ценам.

Излишествами в отношении функционирования фирмы можно назвать неоправданные траты денег предприятия на мероприятия и предметы, не имеющие прямого отношения к деятельности фирмы. Хорошим примером является услышанное мною недавно интервью генерального директора крупнейшего в Скандинавии банка, объединившего под своей крышей с десяток крупных банков Финляндии, Швеции, Норвегии и Дании. Говоря о разнице в менталитете финнов и скандинавов, он отметил, что вынужден содержать в Хельсинки больших размеров представительский кабинет, лишь в угоду принятым в Финляндии нормам ведения бизнеса. Дома, в Норвегии, по его словам, у него нет ни личного кабинета, ни личного секретаря, ибо по роду своей деятельности он не нуждается в них. Такая позиция чрезвычайно характерна для скандинавской модели ведения бизнеса — ничего лишнего, ничего того, что не имеет прямого отношения к тому, что делает фирма.

Финские субподрядчики шведского мебельного гиганта Икеа жалуются, что фирма ежегодно снижает закупочные цены на мебель, а те, кто не в состоянии выдерживать таких жёстких условий, просто лишаются контракта с ними. Объяснение очень простое: мы не можем допустить, чтобы наши покупатели переплачивали за мебель. Конечно, имея такое

