

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Авторские материалы по теме "Персонал" – 71032, 71055, 71035

№ 41
(597)

2020

Главная тема: **ЛИДЕРСТВО**



Артем Монахов
Sontelle

Все зависит от силы лидера

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

ЛИДЕРСТВО
Сейчас все бизнесмены сталкиваются с проблемой, как объединить команду
Артем Монахов, Sontelle

10

ТРИБУНА РЕКРУТЕРА
Квалифицированные IT-специалисты дома творят лучше
Ирина Москалева, Тензор

15

ЭФФЕКТИВНЫЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ
Законы бизнеса повторяют законы жизни
Демид Костерев, Modulbau

19

ЕСТЬ МНЕНИЕ
Сближение сотрудников и клиентов – один из главных трендов в сфере обслуживания
Алена Ангельчева, Vesar Asset Management

24

ЕСТЬ МНЕНИЕ
Комментарии к книге Питер Феидер, Сара Томс «Клиентоцентричность: отношения с потребителями в цифровую эпоху»
Ирина А. Иванова, ПроАктив

25

МШПП
Личный бренд коуча как инструмент продвижения
Ольга Курбанова
РЕЦЕНЗИЯ
Гули Базарова

37

КОММЕНТАРИИ
Комментарий к курсу Дейва Логана «Лидер и племя» полезен именно в прикладном плане
Дмитрий Жирнов, «Бридж ту ЭйчАр»

38

НОВОСТИ
Открытый вебинар: бережливое производство – версия ИЦ Airbus в России

43

НОВЫЕ КНИГИ
Полин Браун «Эстетический интеллект»
Леся Сидорович

47

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
Полин Браун «Эстетический интеллект»

53

КАНДИДАТЫ
Идеальный кандидат – не повод успокаиваться
Павел Кочетков, Эксперт УП

62

№41
(597)
Издается с 1996 г. 2020 г.

Объединенная редакция

ИД

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес

TR@TOP-PERSONAL.RU

Ведущие эксперты УП



Тахир Базаров



Михаил Богданов



Дмитрий Жирнов



Дмитрий Карманов



Татьяна Кожевникова



Дарья Крячкова



Михаил Молоканов



Марина Олешек



Виктория Петрова



Сергей Пронин

Материалы, опубликованные на данном цвете, печатаются на правах рекламы.

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



Подписано в печать 10.12.2020 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»
г. Москва, ул. Щипок, 28

Приглашаем авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.ru
Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Цена свободная

© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

Подписные индексы
по Объединенному каталогу: 29431, 29621
ООО «МАП»: 99722
ООО «Роспечать»: 70855, 71852

Комментарий к курсу Дейва Логана «Лидер и племя» полезен именно в прикладном плане



Все, что касается межличностных взаимоотношений, не лежит в плоскости точных наук. Согласитесь, что существуют моменты во взаимоотношениях, которые одним индивидуумам совсем не видны, но при этом для других эти же моменты являются основным триггером для продолжения дальнейшего общения или отказа от него. И в книге Дейва Логана «Лидер и племя» есть несколько моментов, которые просятся на обсуждение в сообщество HR-специалистов. Например, в сво-



Дмитрий Жирнов

«Бридж ту ЭйчАр»

www.bridge2hr.ru



ей практике я не нашел подтверждения его высказыванию, что лидерами не рождаются, а лидерские качества можно развить абсолютно у любого человека уже в зрелом возрасте.

В целом, книга дает много информации, над которой хочется поразмышлять. Безусловно, на всем протяжении развития хомо сапиенса племена были, и они продолжают существовать, так как окружающий мир по-прежнему агрессивен к нам, и нам по-прежнему приходится бороться за ограниченные ресурсы, а в стае это делать проще. Методы борьбы стали изощреннее, они стали менее очевидными. Теперь, чтобы отнять плодородные земли (бюджет) у соседнего племени (департамента), не нужно начинать открытую войну, этот инструмент уже давно дает обратный эффект в офисных войнах, требуются манипулятивные методики, формирование нужного мнения у других племен и у верховного вождя сообщества племен.

Вождь нужен для стабилизации племени и направления его действий и мыслей в нужное для достижения целей вождя русло. Проще это сделать, когда цели вождя и соплеменников совпадают. Но так бывает нечасто, и в основном только в книгах для юных строителей коммунизма. Поэтому книга Дейва Логана «Лидер и племя» полезна именно в прикладном плане, так как она основана на десятилетних ис-

следованиях с участием тысяч человек из разных организаций.

На мой взгляд, авторами очень верно сформулированы этапы поступательного роста качества взаимоотношений внутри племени: от стадии «Я – никто и вокруг кромешный ад» до верхнего уровня «Wonderful Life». Зная систему ценностей на каждом этапе и факторы, которые переводят племя на следующий уровень, руководитель HR-службы может точнее планировать действия по трансформации корпоративной культуры.

Я абсолютно согласен с мнением автора, что лидеру необходимо в начале создать равные условия для всех членов племени, а в дальнейшем работать только с теми, кто смог приспособиться к условиям, а «мертвых и больных» не пытаться лечить или реанимировать.

Опытным хэдхантерам известны случаи, когда, перекупая выдающегося лидера, создавшего сильное племя, и помещая его в новую среду, он неожиданно терпел поражение, племя его съедало. Почему так происходит – дает ответ эта книга. То есть, поняв характеристики племени, в котором живет лидер, и племени, куда требуется его схантить, можно с большой долей вероятности определить успех или неудачу этого HR-проекта.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

В моей практике есть эпизод, когда, придя в качестве внутреннего эйчара в московский стартап успешной дальневосточной компании, я застал только что сформированный отдел продаж, в котором уже царил верхний уровень комфорта в племени. Руководитель отдела продаж изначально создал себе и своему племени санаторные условия: не было планов продаж, не было контроля деятельности сотрудников. Когда через три месяца мы заменили этого руководителя, то племя, естественно начало отторгать нового РОПа. Редкий сталевар, находясь в санатории, скучает по горячим будням у мартеновских печей. С некоторыми продавцами пришлось расстаться, остальные прошли через период болезненной ломки. При этом новому РОПу, такому сильному и ха-

ризматичному, на всех этапах собеседований потребовалась моральная поддержка топ-менеджмента компании и HR-службы.

Чем отличается псевдолидер (пусть и харизматичный) от реального вождя племени, или почему бывают ситуации, когда есть крепкий симбиоз «лидер-племя», но при этом пользы для компании от действий племени не много, ответы на эти вопросы также можно найти на страницах книги.

***Дмитрий Жирнов,**
руководитель Кадрового агентства
Bridge2HR
www.bridge2hr.ru

Эксклюзивно для 