Как создать инвестиционно привлекательную команду профессионалов

Саратовкин Виталий Дмитриевич, к.т.н.
президент ЗАО «СУПЕРКАДРЫ»
svdmit@yandex.ru
8-903-938-07-70

Сначала две плохие новости:

- Ожидается, что Новосибирск попадает в десятку крупных городов, которые больше других пострадают от кризиса
- Малый и средний бизнес получит свой голос от государства по остаточному признаку, поскольку не является системообразующим. 11% от ВВП это не 75% в США, Японии и др.

А теперь - хорошая новость:

- Чем более безнадежна ситуация в целом, тем более уникален мой собственный шанс и шанс моей команды

«Задачи мои и моей команды в условиях кризиса»

Как повысить привлекательность компании для себя и других инвесторов?

Вопросы, которые вышли на передний план на круглых столах «СУПЕРКАДРОВ»

Финансы

- Сократить издержки, не потеряв будущего
- Снизить дебиторскую задолженность
- Оптимизировать кредиторскую задолженность
- Повысить рыночную стоимость организации для возможных операций в области слияний – выделений - ликвидации

Конкуренты

- Воспользоваться SWOT- ситуацией в кризисе, получить новый эффект и новую пользу
- Потеснить конкурента
- Стать лидером в области основного конкурентного преимуществ моей организации

Товар/Услуга

- Выявить новые спящие потребности клиентов
- Создать новые прорывы - найти области «START-UP» для организации и лично для сотрудника (диверсификация)

Стратегия

- Выжить в кризисе
- Научиться искусству обнаружения шансов для процветания организации
- Переосмыслить стратегии продвижения товаров/услуг, развитии организации
- Провести ревизию миссии организации

Внешняя среда

- Усовершенствовать внешние связи. Использовать административный ресурс
- Расширить мою сеть поддержки
- Найти нового партнера для совместного прорывного проекта «START-UP»
- Стать центром кристаллизации (лидером) в сети партнеров

Что отличает эти подходы?

- Рациональность, причинно – следственный подход
- Преимущественное стремление сделать по-другому – лучше, быстрее, эффективнее. Но того же.
- Опора на внешнюю среду
- Слабый учет закона природы о недопустимости лишнего, пока не исчерпан внутренний ресурс

Ключевые вопросы:

а) кто это все будет делать?

б) как он это будет делать?

Ключевые ответы:

а) каждый

б) через «все вместе»

Кадры. Ресурсы личные и групповые

А как это
а) важно и
б) срочно
для Вас лично(цифры от 1 до 10)?
Перемножьте и расставьте приоритеты

- Выдержать самому психоэмоциональные нагрузки, повысить мою работоспособность и жизнестойкость
- Сменить сотрудника, нанять сотрудника, уволить сотрудника с меньшими потерями
- Сплотить людей вокруг себя (оперативное лидерство)

- Сохранить центральное ядро коллектива и повысить его эффективность
- Найти ресурсы и преимущества аутсорсинга (внешних исполнителей функций)
- Усовершенствовать внутренние межфункциональные связи, сократить потери на исправления дефектных действий (концепция «шесть сигм»)

- Поставить новые жизненные цели перед собой и в ближайшем онружении
- Мобилизовать команду на непрерывное наращивание имиджевого капитала компании. Достичь полного согласования внешнего имиджа с внутренним
- Найти области ближайшего и стратегического развития каждого сотрудника и обучить его ключевым компетенциям

- Сформировать клиентоориентированность (внешнюю и внутреннюю) на уровне инстинкта
- Повысить удельную выработку внутреннего продукта на сотрудника (производительность рабочего места)

- Научиться на всех командных уровнях искусству повышать Экономическую Ценность Т/У в глазах клиента как произведение 7 факторов: Качества, Пригодности, Сервиса, Информации, Энергии, Цены, Времени

(ЭЦ = К*П*С*И*Э*1/Ц*1/В)

Парадигмы (фундаментальные гипотезы) управления человеческим ресурсом
(по Н.Крылов)

- «Человек боящийся» - рабовладельческое общество. Метод управления: **стимулирование** (кнут и пряник)
- «Человек равнодушный» - крепостническое общество (разновидность – колхозное). Метод управления: **контроль** пастуха над стадом
- «Человек мотивированный» - капиталистическое общество. Метод управления: **мотивация потребления**
- «Человек самоорганизованный» - общество будущего. Метод управления: **мотивация развития** через самовыражение человека как творца, профессионала, лидера.

Кадры
Ключевые понятия - афоризмы

- **Умный инвестор вкладывает деньги не в бизнес, не в продукт, а в команду**

  Н.Крылов

- **Отнимите у меня все. Оставьте ядро команды. Через год мой бизнес возродится**

  Г.Форд

- **Что такое СУПЕРКАДР»? Это не сверхчеловек. Это человек на своем месте и в своем окружении**

  Рабочая гипотеза – инструмент ЗАО «СУПЕРКАДРЫ»

Команда

- Если хотите выжить, попробуйте научиться этому искусству у Природы. Абсолютно рекордным долгожительством популяции обладают групповые насекомые: пчелы, термиты, муравьи. Их организация в миллионы раз более эффективна, чем организация высших животных – обезьян, львов.
- Модель, скопированная человеком от высших животных, сегодня не работает. Мы выживем, если вытесним из своего подсознания образ «Главмакаки», «Главкоровы», руководителя – спасителя на всех уровнях управления.
- Образ руководителя будущего это образ матки, задающей программу распределенного организма. В реальной жизни это визионер, видящий не только на горизонте. Нечто больше. И дальше.

Пример визионерского подхода лидера

- В 1946 году Черчилль произнес фразу: «Вижу Европу единой». Эту фразу придумал не он. Он внес в нее личную энергию.
- Какой сегодня стала Европа, которая тогда лежала в руинах и была пропитана ненавистью всех ко всем?

Пример визионерского подхода лидера

- **Что сделал уже сегодня Барак Обама для управления кризисом?**
- **Он создал команду из четырех экономических советников высшей компетентности с историями высших достижений**
- **Он немедленно призвал экспертов создать на добровольной основе общественный Совет оппонентов, обязанных анализировать результаты и критиковать советников Президента**
- **Что это? Инстинкт самосохранения? Нет, это вброс в будущее. Профессионализм плюс мгновенная обратная связь**

Контраст визионерского подхода лидера с управлением, до боли знакомым нам

- Никаких «колхозных палочек» типа: «Ты пока поработай, а в конце года за трудодни получишь что-нибудь».
- Или: «За кредиты когда-нибудь отчитаешься»
- Или: «Я признаю задолженность, но потерпите, и я все верну. Когда – не знаю»

Система компетенций. Уровни системы

- **Профессиональная (деловая)**
- **Интеллектуальная (IQ)**
- **Эмоциональная (EQ)**
- **Биологическая (инстинктивная)**

Закон:

Каждая последующая компетенция в этом списке на порядки эффективнее предыдущей

Как происходит разговор наших уровней?

- Мыслительная компетентность дает совет профессиональной: Бегай не быстрее, чем думает голова!»
- Эмоциональная компетентность вещает: «Тысячелетний рейх» - и разум замолкает, и содрогаются от войн континенты
- Биологическая компетентность пока для нас только приоткрывается. Но уже имеет массу впечатляющих примеров

- Биологическую компетентность отличают два параметра: стремительность и сверх-точность (аналог: автоматические действия осы, добывающей пищу для потомства).
- Основной инструмент совершенствования биологической компетентности - развитие правополушарного мозгового инструмента, работа с подсознанием. Это развитие интуиции (тонкие сигналы) и повышение способности извлекать информацию из ощущений.

Простейший пример одновременной работы двух полушарий головного мозга

- Рассмотрите две «одинаковые» картинки и найдите 10 отличий. С помощью левого, рационального полушария, рассматривая по отдельности, вы решите задачу через 15-20 минут. Взглянув на них двумя глазами через стереоскоп, вы обнаружите решение через секунду. Ускорение в 1000 раз (три порядка).
- Так же мгновенно могут решаться бизнес – задачи
- Но нужное яблоко падает на хорошо подготовленную голову. Ньютона. И мою.

Пример жизнестойкости на уровне инстинктов:

- Муравей, брошенный в стакан, погибает через несколько часов
- Двое муравьев выживают сутками

Пример жизнестойкости на человеческом уровне

- В Бельгии фашисты уничтожили дом евреев, лишили их средств к существованию.
- Старая – старая мать семейства сказала горемыкам: «А что, собственно, произошло? Просто мы будем теперь все немножко меньше кушать и немножко больше работать»

Отсюда исходят требования к идеальной системной компетенции – сигнала для инвестора:

- глубочайший автоматизм в профессии
- широчайший кругозор картины мира, вера
- состояние вовлеченности, влюбленности
- преданность выбранному делу
- мгновенная обратная связь (непрерывная очистка пространства физического, пространства отношений)

- Классический пример из истории России, исключительно полезный для менталитета россиянина – руководителя и сотрудника
- Это «Наука побеждать» Суворова
- Суворов выиграл все сражения (более 100). Он не мог проиграть в принципе.

Почему?

Почему?

- Солдаты стран Европы (Пруссии, Австрии, Италии) считались детьми (интеллектуальная компетентность Умных Полководцев)
- Солдаты Наполеона – пылкими юношами (Эмоциональная компетентность, по-французски – «ЭЛАН»)
- Солдаты Суворова считались взрослыми. Их отличала натренированность до автоматизма, смекалка, вера в Творца мира и в свое предназначение в этом мире

Биосоциальная типология человека и типология отношений дают ключ к самореализации:

- Делай то, для чего ты рожден.
- Команда это синергия самодостаточных личностей (эффект распределенного организма)
- Эффект применения подобен эффекту нажатия на нужную кнопку в нужный момент для пуска ракеты

Пример 1

- В совете директоров компании, торгующей строительными материалами, был выявлен типологический силовой Лидер. На заседаниях Совета он либо всем мешал, либо дремал. Его базовая ценность как Лидера - прорыв в направлении неожиданном для противника (конкурента).

Результат:

- Когда ему было предложено взять на себя управление недвижимостью, Лев проснулся! Уже через полмесяца провел 2 крупных операции по закупке на самых льготных условиях.

Пример 2

- Финансовый директор компании был явно не на своем месте, т.к. у него врожденная ценность – хранение, малый риск. На его место поставили главного бухгалтера с хорошо реализованной интуицией, а его подняли до должности генерального директора.

Результат:

- Тот же тандем в новом качестве создал принципиально новое качество управленческой команды.

Пример 3

- Владелец компании не находил общего языка с коллективом. Выяснилось, что типологически его комфортная дистанция - быть на периферии коллектива. Во внешней среде, с клиентами и чиновниками. Реже встречаться. Больше обмениваться конечными итогами своей работы.

Результат:

- предприятие на многие годы оккупировало доску почета Новосибирска.

Пример 4

- У компании, которая заключила дилерское соглашение с поставщиком, все никак не налаживалась командная работа. После того, как была выявлена картина ценностей, областей взаимного дополнения, закономерных типологических отношений, команда обрела общий ритм. Эта команда стала ядром большого коллектива. Спустя 14 лет она сохранилась на 70%. Это стало привлекательным для заинтересованного бизнес - сообщества.

Результат реализации сети доверия

- Когда пожар однажды уничтожил весть товар на складе, на помощь примчались все ближние партнеры. Зарубежные поставщики направили новую партию товаров с огромной скидкой (безвозмездный товарный кредит) и с отсрочкой платежей. Сегодня наша компания относится к разряду особо надежных партнеров.

И таких примеров консолидации команд на нашей памяти - море.

Технологии для команд будущего

- Типология личности и межличностных отношений (Юнг, Майерс-Бриггс, соционика)
- Тесты, раскрывающие профориентацию (типа MMPI)
- ТРИЗ (Альтшуллер),
- Системные расстановки (К. Хеллингер)
- Технология Открытое Пространство

(Х. Оуэн), разновидность – школа Щедровицкого)

Вывод для инвестора при выборе: «в кого вкладывать?»

- Я намерен вкладывать деньги в богатых. Для меня богатый человек богат отношениями.
- Мое решение как инвестора это выбор между доверием и верой. Выживет та команда, которой доверяют. Выиграет та команда, в которую верят. «Credit» в переводе – вера. Доверие обусловлено. Вера безусловна. Я верю в верующих и верных.
- Вера начинается изнутри лидера и каждого сотрудника, продолжается внутри команды, реализуется в окружающем мире - в моей вере

Вывод для инвестора при выборе: «в кого вкладывать?»

- Я выберу ту команду, члены которой настроены на философию: «Беру выше по течению, а жизнь снесет»
- Брать выше по течению означает непрерывное обучение и немедленное использование на практике и для обучения других. Для меня привлекательна та Компания, которая вкладывается в развитие сотрудника

Спасибо за внимание!

Как создать инвестиционно привлекательную команду профессионалов

Саратовкин Виталий Дмитриевич, к.т.н.
президент ЗАО «СУПЕРКАДРЫ»
svdmit@yandex.ru
8-903-938-07-70