

Работа должна быть в кайф

Возлюби начальника своего

Да, людям нужны деньги, но они хотят получать удовольствие от своей работы и гордиться ею.

Акио Морита

Хорошо делается только любимая работа. Или, как минимум, интересная. Ну, уж совсем на худой конец – чтобы она не была ненавистной. К сожалению, всё ещё крепки позиции рабовладельческого принципа социалистической коровы: чтобы корова больше давала молока и меньше потребляла кормов, её надо больше доить и меньше кормить. При этом хозяева и начальники ждут от рабочих и служащих преданности и самоотверженности. Мотивация персонала – самый больной вопрос практики управления. Проблема тут, наверное, не только в отношениях собственности, ведь и равноправные партнёры, бывает, готовы «перемочить» друг друга. Цель оправдывает средства – средства характеризуют цель.

Разрядить ситуацию помогло бы элементарное доверие и просто человеческое отношение к людям. Например, о финансовых делах фирмы знают руководители, учредители, ревизоры, контролёры, аудиторы, налоговые инспектора, местные бандиты, иностранные разведки... – кто угодно, кроме тех, кто своими руками создаёт благополучие фирмы – собственных сотрудников. Где логика? При таком раскладе любые разговоры о лояльности персонала – не более, чем демагогия. Новым уровнем мотивации могло бы стать участие персонала в определении политики и утверждении бюджета фирмы. Такое было бы реально в ситуации, когда сотрудники являются акционерами своей компании. Попробуйте прикинуть, что будет, если подобным образом мотивировать рабочих одного только ВАЗа. Контроль нужен там, где нет мотивации.

А если без революций, то надо понимать, что работа занимает слишком большую часть жизни человека, и уже только поэтому её надо строить так, чтобы она была в радость. И помнить, что человек работает, чтобы жить, а не живёт, чтобы работать. В той же Японии давно уже стараются делать так, чтобы на работе людям было лучше, чем дома. Это окупается: психологическая атмосфера – качество труда – качество продукции – репутация фирмы... – Вот это и есть мотивация. Хорошо поставленная работа делается сама.

Что для подчинённого главное? – чтобы начальник был умным. Или хотя бы думающим, что уже немало. Но где их взять, умных-то, и сколько их нужно на всех уровнях? Кадровые вопросы – опять же в компетенции акционеров – начальников всё-таки можно выбирать. И вот тут критерии отбора становятся на место: фактически речь идёт о том, кому доверить свою судьбу. А раз доверил – то я тебе не классовый враг, а кровно заинтересованный помощник. Да и чего не сделаешь для шефа, который из межличностных и производственных отношений построил нечто подобное кристаллической решётке, где каждый сотрудник чувствует себя узловой точкой структуры. У него ж, родного, не только ума хватает, чтобы быть центром кристаллизации, но и сердца, чтобы быть источником поляризации. А компания в целом – играя и переливаясь всеми цветами радуги, притягивает клиентов и партнёров. Не тот лидер, кто ведёт, а тот, за кем идут.

Можно и без лирики. Коротко и жёстко – стандарт качества. Чуть шире и понятнее – система менеджмента качества. Разные есть системы. Суть их сводится к наведению «порядка в танковых войсках»: делается только то, что нужно, и каждый делает только то, за что отвечает. Весь этот порядок документируется и имеет на предприятии силу закона. В частности, это ограничивает самодурство начальников, и они усваивают простую заповедь: не мешай людям работать. Добровольно-принудительное лечение. В итоге – на выходе

производственного процесса получаем именно то (в смысле качества), что планировали на входе. Чтобы всё было сделано, как надо – всё должно делаться, как надо.

Однако не стоит уповать на придуманное кем-то. Тем более, что та же ISO (Международная Организация Стандартизации) оставляет простор для творчества. Лично я был разочарован, когда обнаружил, что в «раскручиваемой» серии стандартов ISO 9000 нет ни слова о мотивации как таковой. К тому же, велика опасность, что если система станет самоцелью, то это обернётся старым добрым казарменным дурдомом. Но поскольку мы считаем себя Homo Sapiens, то во главе угла должен стоять здравый смысл. И раз уж Создатель снабдил каждого из нас «персональным компьютером», значит есть возможность иногда им пользоваться, и попробовать набросать свой фирменный стандарт, который был бы проще, надёжнее и изящнее – как образец сержанта Калашникова.

Возьмём готовую аббревиатуру АКМ (акционерная компания модернизированная) и обозначим некоторые контуры и детали. Акционерами компании имеют право быть только её сотрудники, и каждый новый сотрудник вместе с удостоверением получает стартовый пакет. Акции компании – её внутренний инструмент мотивации, они не могут быть объектом торговых операций. Акционерские счета – именные и пожизненные. Начисление акций – по критериям: стаж, квалификация, заслуги перед компанией. Подбор кадров – дело каждого. Успехи или огрехи сотрудника соответственно отражаются на активах рекомендателя. Функции отдела кадров можно передать тренинг-центру, а совет акционеров справится и с ролью профсоюза. Менеджмент качества органично вплетён в Конституцию компании. Сравните порядок изложения и структуру:

стандарт ISO 9001	стандарт АКМ
1. Документация	1. Цели и задачи
2. Высшее руководство	2. Средства и способы
3. Ресурсы (в т.ч. людские)	3. Кадровая политика
4. Процессы	4. Финансовая политика
5. Контроль и улучшение	5. Ресурсы и процессы

Сказка – ложь, да в ней намёк. Как сказал товарищ Путин, в вопросах экономического роста скромность ни к чему.

Оркен Утебалиев

...Большая часть населения живёт заработной платой. Уровень её жизни определяет благосостояние нации. Амбиции каждого работодателя должно быть в том, чтобы платить своим рабочим больше, чем все его конкуренты, а амбиции рабочих – сделать это возможным. Мы опрокинули подлый обычай платить рабочему минимум, за который он согласен работать. Таким обычаям не должно быть места – иначе нам никогда не искоренить нищеты в мире.

Генри Форд I

Каждая компания, вне зависимости от её размеров, должна иметь определённые цели, отличные от получения прибыли, цели, которые оправдывают её существование. Миссия предпринимателя – преодолеть бедность.

Коносукэ Мацусита

Мы должны стать тем изменением, которое хотим увидеть в мире.

Махатма Ганди