

Перед HR-руководителями часто стоит задача повышения привлекательности бренда компании как работодателя. Она понятна и обоснована. Ценные кадры – один из драйверов роста компаний и причина их конкуренции на рынке труда.

Привлечь достойных кандидатов – задача важная. Но ещё одна, не менее важная задача, – не потерять ценных сотрудников. Потому что они приходят В КОМПАНИЮ, а уходят ОТ РУКОВОДИТЕЛЯ. И об этом наша история.

Собственник пригласил нас поработать с одной из его компаний, показатели текучести персонала которой значительно превышали аналогичные по рынку. Компания предлагала рыночную зарплату, медицинскую страховку, современный офис, парковочные места, возможность карьерного роста и индивидуальное обучение. При первом приближении объективных факторов для высокой текучести не было. Стали разбираться.

Кого искала компания? Инициативных, ответственных профессионалов, с амбициями и «горящими глазами», которые готовы и способны реализовывать новые идеи и внедрять новые практики. Находили. Принимали. Но такие специалисты надолго в организации не задерживались (хотя организация, теряя рыночные позиции, крайне нуждалась в прорыве и новых идеях).

Попадая в компанию, сотрудники сталкивались с руководителем, стиль управления которого можно охарактеризовать как ультра-авторитарный. Руководитель был нетерпим к критике, не выбирал выражений, общаясь с сотрудниками. Главной ценностью в управлении он считал способность руководителя обеспечить «железную дисциплину» и «беспрекословную исполнительность». Вот несколько его управленческих «секретов», которыми он с нами охотно поделился:

- «Авторитет руководителя – это когда тебя боятся и уважают! Нет авторитета без страха»;
- «Чтобы влиять – надо уметь подавлять личность и волю! Ты на работе – будь добр исполнять поручения»;
- «Надо хвалить, но редко. Похвалу надо научиться ценить. И заслуживать!»;
- «Я как ветеринар, и я знаю: когда лечить, а когда усыплять...».

Видимо, руководитель делился своей управленческой мудростью не только с нами, потому что за глаза его так и называли - «ветеринар».

В компании оставались те, кто буквально воспринимал выражение «Бегом ко мне в кабинет! Быстро!». Они верили в абсолютную власть и право руководителя ими распоряжаться и «не знали» или уже «забыли» про то, что не только руководитель выбирает себе сотрудников, но и сотрудник выбирает руководителя. Тюрьма, как правило, в голове.

Разобравшись в ситуации, собственник сменил руководителя компании. Новый руководитель сначала не мог понять, почему его преследует ощущение, что сотрудники компании «вернулись с войны и не могут привыкнуть жить в мирное время». И ему пришлось приложить немало усилий, чтобы сотрудники научились работать, не боясь с ним взаимодействовать.

P.S. 3 марта 1861 года Александр II отменил крепостное право. Помните популярную в 90-х годах рекламу банка «ИмпериаЛ»?

- Стрижем, Ваше Величество, чтобы не улетели!
- Кормить надо лучше – они и не улетят...

С момента отмены крепостного права прошло 156 лет. Некоторые руководители и сотрудники об этом забывают – напоминаем! С праздником!

#ВУС #вредныйуправленческийсовет



## **Вредный управленческий совет №8**

Если ты засомневался,  
Не прошло ли уваженье,  
Не расслабились ли люди -  
Посмотри скорей вокруг!

Лучше всяких доказательств -  
Заикание у ЗАМа,  
Седина у секретарши,  
Нервный тик у остальных!

*Надежда Кузьмина  
Антон Лабендзкий*

Лучшее время для изменений – сейчас!