

Глушкова Валерия Михайловна,

студентка, направление «Менеджмент»,

Парахина Валентина Николаевна,

д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента,

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»,

г. Ставрополь, Россия

ОТБОР СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ С «ПЛОСКОЙ» СИСТЕМОЙ УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматривается система подбора работников в компании с «плоской» системой управления. В качестве примера взят сервис аутсорсинговой бухгалтерии «Кнопка».

Ключевые слова: «плоская» система управления, горизонтальная система управления, менеджмент, отбор сотрудников, холакратия.

Одной из главных задач, с которой сталкиваются компании по всему миру, является переход к «плоским» системам управления, что связано с сокращением бюрократии в структурах организаций, и что обеспечивает ускорение принятия решений для сохранения своего места на стремительно изменяющихся рынках. Идентифицирующим шагом в этом направлении оказывается уменьшение численности и роли менеджеров среднего звена.

Джефф Сазерленд, один из соавторов гибкой технологии разработки продуктов Scrum, постоянно указывает на то, что организации (по нашему мнению, в первую очередь, «плоские») нуждаются не в назначенных сверху людях, а в лидерах, способных объединить людей вокруг идеи. Работа топ-менеджеров заключается в постановке стратегических задач, а тактические решения закреплены за рядовыми работниками. В связи с этим возникает проблема, связанная с тем, что без контроля и регулирования могут работать лишь самостоятельные и высокоответственные сотрудники, владеющие высоким уровнем самоменеджмента [1].

Именно таких людей сейчас ищут компании. В России этот процесс начался несколько позже, чем за рубежом. Марина Тарнопольская, управляющий партнер агентства «Контакт» (Inter Search Russia), говорит о том, что лишь несколько лет назад организации стали искать сотрудников, способных ставить себе задачи и исполнять их, не нуждаясь при этом в контроле и регулировании со стороны.

Для примера возьмём сервис аутсорсинговой бухгалтерии «Кнопка». Столкнувшись с задачей сократить бюрократию, руководители компании обратились к «плоской» системе Брайна Робертсона. Переход компании к этой модели управления был начат в 2014 году после поездки руководителей компании в Лас-Вегас в Zappos, для того, чтобы перенять опыт у западных коллег. Полная холакратия построена не была – её внедрение остановили через два года, – но многие принципы были реализованы. Руководство остановилось на промежуточной стадии между плоской и горизонтальной системами, которая хорошо себя проявила. Сотрудники используют «метод кругов», хоть их состав и формируют акционеры. Однако, несмотря на неоконченные введения, система проявила себя более эффективно, чем традиционная (имеет место мультипликативный эффект инновационной организации [2]): несмотря на то, что сотрудников подбирать в таких условиях становится сложнее, это окупается.

Отбор таких людей выполнить непросто, поэтому для него нужна особая система, формированию которой в «плоских» компаниях уделяется много времени и усилий. Так, Андрей Завьялов – сооснователь компании «Кнопка» – утверждает, что такая система отбора кадров высоко результативна. На работу принимается не специалист, а человек, у которого свои задачи в жизни, свои цели и амбиции. Если задачи человека идут в разрез с задачами компании, то человек отдаст приоритет собственным нуждам. На собеседовании внимание уделяется не опыту работы, а рассказу человека о себе: чему учился, чем занимался в жизни, к чему стремится[3].

С использованием инновационной системы отбора сотрудников «плоские» компании принимают людей, которым интересно работать, и которые способны сформулировать, чего им не хватает. Каждого соискателя просят пройти определенные тесты. Например, по шкале от 1 до 10 оценить свой уровень счастья. Самая часто называемая цифра 8, и от ответа, чего соискателю не хватает для счастья, зависит успех собеседования. Также немаловажным фактором является общее развитие. Зачастую люди отсеиваются, не пройдя тест на эрудицию. По словам руководителя компании, люди, не интересовавшиеся ничем даже в школе, не могут быть достойными сотрудниками их компании.

Таким образом, работа в компании с «плоской» системой требует от соискателя не столько знаний и опыта, сколько самостоятельности и самоорганизованности. Фирмы занимаются поиском людей, способных работать без постоянного контроля. Такой подход непривычен и сложен для бизнеса в России, однако он позволяет более полно раскрыть потенциал сотрудников компании, значительно активизировать деятельность работников и руководителей и обеспечивает гибкость и оперативность маневрирования ресурсами при одновременном выполнении нескольких программ в рамках одной фирмы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Самоменеджмент / Парахина В.Н., Перов В.И., Бондаренко Ю.Р., Борис О.А., Ганшина Л.Н., Калюгина С.Н., Тихонова О.Б., Черноусова Е.В., Шацкая Е.Ю., Шелкоплясова Г.С. Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. – М.: МГУ, 2012.*
- 2. Калюгина Т.Г. Мультипликативный эффект применения инновационной формы организации экономических систем / Калюгина Т.Г., Парахина В.Н. // Инновационный Вестник Регион. – 2012. – № 3. – С. 1-6.*
- 3. Осмысленность работы люди ценят больше денег [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/own_business/23/03/2018/5ab2748e9a7947069760093c (дата обращения 11.12.2018)*