

ПРО ВАШИ ЛИЧНЫЕ ЦЕЛИ: ПОЧЕМУ ЭТО НУЖНО ВАМ?

Личная капитализация

Почему не повысить свою личную капитализацию?

Ежегодно из стен университета выходит 1 800 000 молодых и очень хороших специалистов. Готовы на все хорошее. На одну вакансию, в среднем, претендует 18-20 человек. В России, по данным МОТ, число новых рабочих мест сопоставимо с количеством выбывших из числа безработных, т.е. на молодежь, выходящую на рынок труда, мест не остается. Либо, остается на молодежь, но не остается для тех, кто потерял работу и хочет найти новую. Для того, чтобы обеспечить работой не только тех, кто ее потерял, но и выходящую на рынок труда молодежь (или читайте наоборот: «Чтобы обеспечить не только молодежь, но и зрелых специалистов, кто потерял работу...»), занятость в ближайшие четыре года должна расти на 1.3% - несколько выше, насколько растет численность экономически активного населения. Чего, увы, не происходит.

Почему директор по персоналу должен отдать предпочтение именно вам? Почему он просто должен, для начала, с вами встретиться? Глупый вопрос, вы же очень хороши! Это же видно из вашего резюме. Трудность в том, что этот вопрос такой же «глупый» для еще 17-19 человек, которые претендуют на это хорошее место. Вы посылаете одно свое резюме, а перед вашим адресатом их лежит больше десятка. Так почему вас надо предпочесть остальным? Поскольку компания ищет вполне определенные компетенции, опыт и знания, то на позицию «менеджер» не будет резюме «пивовар». Будут все «менеджеры». Смотрит директор, в одном резюме университет лучше, в другом - опыт, в третьем - возраст. Чуть-чуть... Трудный выбор.

И вдруг в резюме специалиста: «Мои дополнительные компетенции»:

- Выявлять, измерять и устранять потери;
- Снижать операционные издержки;
- Уменьшать время операций и цикл обслуживания клиентов;
- Определять и реализовывать потенциал для повышения производительности труда
- Практические проекты разработки и реализации стратегии улучшения работ по рабочим местам



**Отличный способ выделиться среди равных! Ваша уникальность.
Уникальность стоит дороже. Личная капитализация – выше.**



Это - во-первых. Есть и «во-вторых».

Ваша уникальность

Статистика портала Superjob.ru свидетельствует, если раньше работодатель давал в работу вакансии с острым желанием побыстрее их закрыть, то сейчас многие смотрят специалистов с перспективой. А что за перспектива? Из отчета PricewaterhouseCoopers, следует, что до кризиса главный акцент делался на постоянном росте, что влекло за собой увеличение штата, прибыли и, соответственно, вознаграждений. Сейчас все задумались об эффективности, о возвратности на капитал. Эффективность – ключевое слово. Ничто так не способствует росту эффективности, как устранение потерь. На рабочем месте. На участке. На всем процессе. И вот перед нами специалист, у которого черным по белому написано «Мои дополнительные компетенции»: выявлять, измерять и устранять потери; снижать операционные издержки; уменьшать время операций и цикл обслуживания клиентов; определять и реализовывать потенциал для повышения производительности труда. Да еще в придачу «Практические проекты разработки и реализации стратегии улучшения работ по рабочим местам» (а они у вас будут к концу прохождения программы). И «портфолио» своих проектов повышения эффективности вы сможете показать. По форме лаконично. По содержанию – полно. Такому представлению вы тоже научитесь.

И в чем же вывод?



Выделяйтесь. Но уникальность ваша должна быть достигнута уникальным путем. Традиционный путь легко скопировать. Совмещение, взаимодополнение знаний и опыта по своей работе и компетенций так же профессионально исследовать эту работу, способы ее организации и постоянно находить потенциал ее улучшения – это уже редкая комбинация. Это привлекает внимание. Это - рост вашей личной капитализации. И это никогда не наскучит. Нескучно. Другой образ жизни.



Каким образом?

Обновление в режиме NON-STOP

Консультируя десятки компаний, мы провели сотни интервью с менеджерами. В самом начале, всегда мы задаем одни и те же вопросы: «Над чем вы работаете, что вы хотите изменить, каким образом? Изменения, усовершенствования, проведенные последние 1-2 года на предприятии? Число? Итог?». Ответы начинаются на удивление бодро. У нас очень много изменений... Постоянно идут изменения... «Мы сейчас внедряем новую технологию упаковки...». «Мы купили и налаживаем новое оборудование для очистки...». «Мы разрабатываем новую схему логистики». «Мы реорганизуем склад...». «Мы перешли на использование нового материала...». «Мы решили проблему задержек с отгрузкой нашим клиентам...». «Мы решили проблему с браком...». «Мы улучшили условия гарантии...». «Мы работаем над задачей снижения энергопотребления...». И так далее, и тому подобное. Однако, очень скоро, мы приходим к выводу, что есть серьезный повод задуматься, а есть ли изменения на самом деле?



Главный вопрос не в том, есть ли изменения, а в том каковы они.

Изменений может не быть только в одном случае: если компания мертва. Если компания жива – изменения будут. Потому что жизнь постоянно меняется. Как любое живое тело, фирмы реагируют на изменения. Если они не реагируют – они уже умерли или умрут. Вопрос времени. Ключевое слово – «реагируют». Дело все в том, что есть три вида изменений. Вот, как вы думаете, каковы они?



Подумайте и напишите, какие три основных вида изменений вы могли бы выделить (параллельно, продумайте, какой принцип вы возьмете за основу для классификации изменений)?

Три типа изменений

Мы по принципу «мера реакции/мера упреждения» следуем такой классификации изменений:

- 1) Незапланированные изменения – эволюционные, естественные, например, старение оборудования.
- 2) Реактивные изменения - реакция на действия поставщиков, конкурентов, властей.
- 3) Активные изменения – планируемые, с целью изменить точку попадания в будущее.



Где здесь «обновление – в режиме - NON-STOP»?

Где – вы, где - изменения

Эволюционные изменения. Их нельзя планировать, их можно только учитывать. Вы же не планируете «старение» станка. Понятное дело, он старится сам. Можно лишь планировать мероприятия по предотвращению и устранению отрицательных последствий эволюционных изменений. «Планировать» в какой-то момент времени мероприятия модернизации по смыслу означает не более, чем «учесть, что станок состарился».

Реактивные изменения. Иногда их можно предвидеть, иногда на них можно отвечать экстренно – срочно. Например, предложили конкуренты продажу непосредственно со склада (умудрились как-то), цены снизили, клиент к ним пошел. Надо быстро самим ответный ход делать. Поднял банк-конкурент процентную ставку по депозитам частных вкладов и в своем банке вы начали программу оптимизации затрат и отношений с корпоративным сектором ваших клиентов, либо придумываете другие программы стимулирования продаж своих финансовых услуг, чтобы так или иначе, но компенсировать уменьшение продаж депозитов. «Планирование» в этом случае пишется в два слова: «Планирование реакции».

Таким образом, единственным видом планируемых изменений являются активные изменения: с целью изменить точку попадания в будущее. Или другими словами, есть один вид активных изменений – изменения, достижение которых изменяет точку попадания в будущее. Соответственно, все люди на работе делятся на три категории, и могут жить одной из трех типов жизни.



Что за категории? И вы - в каком типе жизни?

Ваш выбор пути



Вам налево или направо?

Почему бы вам не выбрать «правое» дело? Если вы будете способны иметь дело с изменениями третьего типа, которые можно считать «настоящими» изменениями, если вы укрепите в себе способность находить цели и реализовывать изменения и улучшения, которые определяют будущее, задают его, вас ждет совсем другой образ жизни со всеми вытекающими из него последствиями. Лучше в штатной расстановке фирмы значиться оригиналом, чем просто ресурсом в штатном расписании.



А как его выбрать?

Ключ

Ключ - изучение операционного менеджмента – принципов и методов кросс-индустриальных производственных систем – КИПС (а зачем себя ограничивать?), позволяющих видеть потенциал и проводить непрерывные улучшения, ставить цели, которые изменяют образ будущего, к которым имеет смысл стремиться.



Есть один вид активных изменений – изменения, достижение которых изменяет точку попадания в будущее. Владея способами «закраивать» такие изменения, не тебя дергают за ниточки, а ты дергаешь за них. Владение методом КИПС и инструментами операционного менеджмента выбираешься из рутины повседневности к профессиональной жизни, дарящей массу возможностей, рост и доход. Выбирайте.