

Основной минус – с таких людей трудно потребовать



*Наталья
Карачевцева*

BSI-Project

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?



К сожалению, это правда. В крупной компании проще затеряться некомпетентным работникам и родственным или дружеским связям. В маленьких все на виду и роль каждого в успехе или поражении ясна. Я не согласна, что «блатной» – это всегда

закрываются вакансии или закрываются некачественно). Руководителю приходится работать, при утверждении кандидатов, с изначально слабым пулом соискателей. Им просто надоела эта процедура и они принимают решение взять человека в которого верят или надеются, что он его не подведет. Это позитивный взгляд на этот вопрос.

Негативный состоит в том, что сотрудники, давно работающие в компании, всеми правдами и неправдами «протаскивают» в компанию своих людей. Причины разные, они могут, таким образом, само утверждаться

Я НЕ СОГЛАСНА, ЧТО «БЛАТНОЙ» – ЭТО ВСЕГДА ПЛОХО

плохо. Я знаю массу примеров, когда руководители компаний приводили коллег с предыдущих мест работы, друзей, с которыми прошли огонь и воду, родственников и были очень довольны их работой. А «блатным» такой сотрудник считался только потому, что обошел первичные ступени отбора кандидатов в компанию. Это раздражает тех, кто уже работает и знает, как нелегко в компанию попасть. Важно разобраться, что побуждает руководителей брать «блатных? Некачественная работа HR службы в области подбора персонала (долго не

в кругу друзей, родственников, мол: «Видите? Я все могу». Считая, что эти люди теперь их должники и обязаны им до конца своих дней. Ужасный принцип построения отношений. Продажный. Это могут быть и люди с высоким чувством долга перед родственниками и друзьями, желая помочь всем и каждому. Вот и тянут, не понимая, что тянут петлю на их и своей шее.

Это может быть компания с определенным менталитетом (например, в Татарстане принято работать с пле-

мянниками, братьями и людьми своего круга) если у собственника бизнеса подрос племянник, то он должен работать с дядей, даже если для этого придется уволить работника, взятого ранее с рынка труда. Так принято.

Кто это обычно? Это могут быть абсолютно разные по уровню профессионализма и квалификации люди, должности. Пристроить дядю пенсионера на спокойную работу в службу охраны склада или обслуживания офиса, тетю бухгалтера в бухгалтерию (в крупных компаниях обычно штат бухгалтеров большой (не заметят)) –

СОТРУДНИКИ, ДАВНО РАБОТАЮЩИЕ В КОМПАНИИ, ВСЕМИ ПРАВДАМИ И НЕПРАВДАМИ «ПРОТАСКИВАЮТ» В КОМПАНИЮ СВОИХ ЛЮДЕЙ

это пол беды. Беда, когда такие люди садятся в кресло руководителя и работают в качестве свадебных генералов. А «пашут» за них (других слов не подберу, так как приходится работать и за себя, и за горе начальника) – сотрудники.

Каковы минусы нахождения «блатных» в структурах таких фирм?

— Я уже попробовала затронуть тему, о том, что в этом есть не только

минусы, но и плюсы. Поговорим о минусах, так как это, прежде всего, вред компании и разложение коллектива.

- Основной минус – с таких людей трудно потребовать. Не каждый руководитель пойдет на конфликт с Директором, понимая, что перед ним «его блатной» сотрудник. Вот и приходится выворачиваться наизнанку, чтобы и дело не пострадало и отношения сохранились. Это путь в никуда. Утопия. Прежде всего страдает бизнес.

- Не каждый Руководитель готов требовать и беспристрастно оцени-

вать результат работников отдела или дирекции, при условии, что он привел туда своего друга, сына/дочь, наказать его, депремировать как всех и т.д. А иначе как? Иначе это двойные стандарты, иначе это разложение коллектива и возможный отток профессиональных кадров на почве несправедливого отношения.

- Я на своем Бизнес завтраке об эффективности персонала говорю о факторах раздражения. Так вот этот работник может стать колоссальным

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



фактором раздражения в коллективе. Вы даже не поймете, почему ваш авторитет станет таять на глазах, пропадет у коллектива желание сделать то, что вы просите в срок и даже раньше, пропадет азарт и драйв, вы станете получать больше пререканий при постановке вами задач и т.д. В общем снижение эффективности в работе отдела или Дирекции вам обеспечено.

- Снижение качества выполняемых задач, выпускаемой продукции, оказанной услуги. Если «блатной» спе-

тели создают из подобных «неквалифицированных «блатных», «священных коров» целые отделы, которые пользы не приносят, но хоть не мешают. Так и отношения с Генеральным директором (собственником бизнеса) сохранены и процессы не страдают. Такое могут себе позволить только крупные компании т.к. это дорогое удовольствие.

Какие должности чаще всего занимают «блатные» и чем рискуют компании при этом?

ЭТИ ЛЮДИ ТЕПЕРЬ ИХ ДОЛЖНИКИ И ОБЯЗАНЫ ИМ ДО КОНЦА СВОИХ ДНЕЙ

циалист низкой квалификации, то перечисленные выше проблемы гарантированы. И как признать потом, что это по твоей вине идет брак? Ты же привел этого работника! Тут начинается пьеса другого акта, Руководитель начинает выгораживать «блатного», себя, замалчивать проблемы, – это КАТАСТРОФА.

- Вседозволенность и панибратство. Несоблюдение такими людьми иерархии при решении вопросов. Ничего кроме бесконечных конфликтов это не дает.

- Знаю практику некоторых компаний, когда дипломатичные руководи-

— Я уже частично ответила на этот вопрос ранее, но могу повториться. ЛЮБЫЕ! Тут играют роль только возможности и полномочия тех, кто приводит таковых. Самое безобидное (на мой взгляд, с меньшими рисками) это должности, связанные с неквалифицированным трудом: дворник, уборщица, гардеробщик, грузчик и т. д.. Это может быть узкоспециализированный труд: бухгалтер, механик, инженер, менеджер отдела по работе с клиентами, кладовщик и т.д. Если позитивное развитие сценария и руководитель приводит коллегу с предыдущего места работы, профессионала высоко класса на проектную деятельность или на вакантную руководящую должность



**ВСЕДОЗВОЛЕННОСТЬ И ПАНИБРАТСТВО. НЕСОБЛЮДЕНИЕ
ТАКИМИ ЛЮДЬМИ ИЕРАРХИИ ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ.
НИЧЕГО КРОМЕ БЕСКОНЕЧНЫХ КОНФЛИКТОВ ЭТО НЕ
ДАЕТ**

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

– это круто. Директор спокоен, что его не подведут, он знает возможности и компетенции этого сотрудника и спокоен за качество выполняемых показателей и результат всего проекта. Ну что в этом плохого? Просто таких примеров не много. Поэтому, как это часто бывает, большинство формирует стереотипы. Свадебных генералов или, извините, недалеких руководителей с большим самолюбием достаточно. Печально, что HR специалисты не всегда пытаются влиять на эту ситуацию в компании. Где-то их устраивает это, а где-то им и не дают это делать. Это факт.

 **А можно ли и как без последствий уволить “блатного”?**

— Можно все, что разрешается законом и дает полномочия твоя должность. Вопрос, а что потом? Самое безобидное, если тот, кто привел этого человека устал его покрывать, защищать и сам получать за него «по шапке». Тут надо ловить момент и грамотно поговорить с этим человеком. Если это Директор, то нужны цифры. Я еще не встречала Генеральных директоров или собственников, которые бы не обращали внимание на цифры. Надо показать снижение производительности труда, количество увольнений по вине «блатного», количество простая производственной линии, количество несчастных случаев и в

конце концов количество его отсутствия на рабочем месте и опозданий. А дальше диалог и ваше ораторское искусство. Дерзайте. Или вы или вас! Плохо подготовитесь, думаю вы следующий кандидат на увольнение, хорошо – вам будут благодарны многие в компании и ваш авторитет подрастет. Главное дать собственнику или Генеральному директору возможность сохранить лицо.

Обидно, когда вас не слушают и не слышат, всем приходится терпеть и отрабатывать личную компетенцию по стрессоустойчивости, гибкости, дипломатии, и креатива как избежать рисков, связанных с управлением «священных коров».

 **Как лучше закрыться от предложений сильных мира сего взять к себе их “чадо”?**

— У меня были подобные ситуации. Тут три варианта:

Или · вы включает весь свой управленческий словарный запас, обаяние и умение влиять на собеседника убеждая, что лучше быть успешным в другой компании, чем неуспешным у нас, демонстрация слабых сторон «чада» может повлиять на репутацию и авторитет Сильного мира сего», вызовет ненужные пересуды и смешки. Пусть «чадо» наберется опыта на стороне и

придет к нам матерым специалистом. Ваша компания от него никуда не денется. Зачем спешить?

Или - вы находите «чаду» место с минимальным вредом для процессов

Или - вы прикрепляете его к опытному и авторитетному наставнику (доплачиваете ему за терпение и обучение, «за вредность») и выдыхаете, понимая, что за ним есть контроль

Почему новость о наказании Дойче банка стала хитом в Сети?

— Я не знаю подобных хитов, думаю, что любая история с подмоченной репутацией компании, особенно если это банк (в основе должно лежать доверие честности, порядочности и профессионализму) это ЧП.

Понимая, что в банке твориться подобное, люди теряют ту основу, о которой я сказала. Зачем я понесу деньги в банк, где чей-то некомпетентный племянник неправильно ими распорядиться, приведет банк к банкротству. Где я буду искать свои деньги? Вот, тот набор мыслей простого клиента любого банка. Поэтому это скандал. Поэтому это ХИТ.

***Наталья Карачевцева,**

генеральный директор
консалтинговой компании

BSI-Project

<http://bsi-projectspb.com/about/>

Эксклюзивно для

Справка о спикере:

Наталья Карачевцева - Генеральный директор консалтинговой компании BSI-project специалист в области управленческого консалтинга, бизнес консультант, практик тренер, специалист в области управления изменениями. Опыт организационного управления бизнеса более 13 лет, опыт управления персоналом более 10 лет.



**ЗАДАЙТЕ ВАШ ВОПРОС ЭКСПЕРТУ
НАТАЛЬЕ КАРАЧЕВЦЕВОЙ,
НАПИСАВ НА ПОЧТУ
TP@TOP-PERSONAL.RU**

