



30 МАРТА 2012
СПЕЦВЫПУСК

ОМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Орган Ученого совета Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского

ДЕВЯТЫЙ ОМСКИЙ КАДРОВЫЙ ФОРУМ

Дорогие друзья!

Сотрудничество Омского госуниверситета им. Ф.М. Достоевского и Российского университета им. Г.В. Плеханова имеет прочные и давние традиции. Мы вместе работали над развитием отечественной экономики труда. Сейчас всё больше контакты реализуются в области исследований и методического обеспечения управления человеческими



ресурсами. Благодарен коллегам за совместную работу над учебниками, монографиями, научными статьями. В России Омская школа управления известна своими передовыми, смелыми, креативными идеями, хорошими коммуникациями с коллегами из многих вузов России, Германии, стран Восточной Европы.

Наиболее концентрированно с организационной точки зрения активная позиция и профессионализм проявляются в Омских Кадровых Форумах, которые стали для нас настоящим брендом Омской области. Наши представители традиционно участвовали в работе Форумов. Особые, теплые воспоминания остались у студентов, участвовавших во Всероссийской олимпиаде. Дружба, которая завязалась между нашими выпускниками, органично дополняет научные контакты преподавателей. Мы с интересом наблюдаем за работой Омских Кадровых Форумов и восхищены вашим энтузиазмом и профессиональной мотивацией.

Желаю гармонии в профессии, здоровья, взаимопонимания с руководителями и персоналом!

Юрий Геннадьевич ОДЕГОВ,

Заслуженный деятель науки РФ, Лауреат премии Правительства РФ в области образования, действительный член РАЕН и АБОП, Председатель Московского отделения межрегиональной общественной организации – Академии труда и занятости (АТиЗ), доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой государственной службы и специальных программ Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Дорогие коллеги!

С чувством признательности и уважения отношусь к вашему Омскому Кадровому Форуму. Вы первыми показали пример сообществу менеджеров по персоналу, продемонстрировали, что вместе мы создаём мощный плацдарм для развития экономики России. Каждый год в программе Форума мы видим новые изюминки, которые потом модифицируются и применяются в других регионах. Вот и в этом году на повестке дня не только технологии и методы управления персоналом, но и новые обобщения, свежие взгляды на традиционные положения отечественного опыта управления персоналом.



С большим удовлетворением и интересом прочитал про основную идею Девятого Омского Кадрового Форума. Модернизация системы управления персоналом как идея и направление развития предполагает осмысление и анализ истории, существующей практики, увязки этих результатов с тенденциями развития общества, экономики и конкретно – управления персоналом. Задача такого масштаба под силу только смелым, зрелым, передовым, теоретически хорошо образованным научным школам, к числу которых относится омская школа управления персоналом.

От имени Национального союза организаций по подготовке кадров в области управления персоналом поздравляю вас с новым рубежом развития. Уверен, что работа Девятого Омского Кадрового Форума будет плодотворной, содержательной и интересной. Желаю здоровья и профессиональных успехов.

Ардальон Яковлевич КИБАНОВ,

Председатель Правления Союза, Председатель секции «Управление персоналом» УМО по образованию в области менеджмента, Заслуженный деятель науки РФ, дважды лауреат премии Правительства РФ в области образования, заведующий кафедрой управления персоналом Государственного университета управления, доктор экономических наук, профессор

Одним из интеллектуальных посылов, подтолкнувших к необходимости переосмысления традиционных постулатов управления персоналом, было общение с Валерием Николаевичем Степановым, который, безусловно, является ярчайшим и талантливейшим менеджером мирового уровня, с которым мне посчастливилось сотрудничать много лет. Поэтому считаю целесообразным привести выдержки из его доклада на Седьмом Омском Кадровом Форуме (2010 г.).

В.С. Половинко

ОТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ К УПРАВЛЕНИЮ ОТНОШЕНИЯМИ



Корни излагаемых в моём докладе точек зрения лежат в рамках следующих реперных основ:

- 20-летний опыт руководителя в одном достаточно большом (до 1,5 тыс. человек) коллективе;
- 15-летний период связей банка и кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского. Не могу не сказать при этом слова благодарности Леониду Андре-

евичу Еловику, который в начале наших контактов был руководителем кафедры.

Хоть я одним из первых в регионе защитил кандидатскую диссертацию по управлению персоналом в банках, всё же являюсь давним противником словосочетания «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ». Противник не по форме, категориям, а по содержанию, философскому осмыслению понятия. Вас, может, удивит, но я не хочу управлять персоналом. Думаю, что и персонал тоже не хочет, чтобы им управляли. Признаюсь, что мне самому тоже не нравится, когда мной управляют.

Я сторонник УПРАВЛЕНИЯ ОТНОШЕНИЯМИ! Попробую дать сущностное определение этому взгляду. Управление персоналом понимаю как управление активными партнёрскими отношениями на основе условий, определяющих необходимое для системы трудовое поведение работников и ведущих к заданному результату. Здесь три ключевых момента.

Активные отношения. Крайне важно в управлении активизировать всех и каждого в отдельности субъектов управления, дать им значимый стимул.

Партнёрские отношения. Речь должна идти о заранее оговорённых целях, условиях, подразумевающих возможность достижения нужных результатов. При этом результатом должна быть не только (и не столько), скажем, прибыль. Результатом отношений должно стать достижение устойчивости, стабильности, надёжности в любых условиях.

Говоря об активности и партнёрстве, не стоит забывать, что в этих отношениях есть как минимум два субъекта: руководитель и подчинённый. К чему часто сводятся их отношения? К приказам, распоряжениям, инструкциям... Иначе говоря, преобладает формализация ролей и ответственности. Конечно, без этого нельзя. Есть и нужна такая часть персонала, которая может и готова работать именно так.

Но есть и другая часть персонала, доля которой возрастает год от года, с которой строить отношения нужно иначе. Прежде всего, в этих отношениях мы рассчитываем на активную роль и руководителя, и исполнителя.

Сегодня нужны те, кто не будет ждать приказа, толчка, указаний, не будет искать причин, объясняющих невозможность достижения цели. Сейчас нужны те, кто на определённых условиях хотят и способны добиться успеха, решения специфических или просто важнейших задач.

... К сожалению, молодёжь не всегда это хорошо понимает. Принимая человека на работу, да и в процессе трудовых отношений надо ставить на первое место требования к специалисту, а не предоставлять ему «всё готовенькое», весь мир. Это портит людей.

Валерий Николаевич СТЕПАНОВ,

генеральный директор филиала «Омский» –
первый вице-президент ОАО «ОТП Банк»,
заслуженный экономист Российской Федерации,
кандидат экономических наук

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР:



ПАРТНЁРЫ ФОРУМА:



Редакция газеты «Омский университет»

Учредитель и издатель газеты Ученый Совет ОмГУ им. Ф.М. Достоевского.
Главный редактор И.Н. Баловнева.
Дизайн и вёрстка Л.А. Баженова.
Адрес редакции: 644077, г. Омск, пр. Мира, 55, к. 309.
Телефон: 22-98-20, e-mail: gazeta@omsu.ru.

Газета отпечатана в типографии «Золотой тираж».
Тираж 600 экз. Заказ ##.
Перепечатка материалов газеты разрешена со ссылкой на источник.
Сайт: <http://omsu.ru/page.php?id=2677>.



ЭТАПЫ БОЛЬШОГО ПУТИ

*Смотри на всё с точки зрения вечности.
Спиноза*

Следуя совету голландского философа, взглянем на историю Омского Кадрового Форума сквозь призму вечности. Девять лет с точки зрения бесконечности – практически ничто. Полмига. Полшанса. Полмомента... Девять лет в жизни человека – миллион возможностей, миллион шансов, миллион моментов. И в том, и в другом случае главное – не упустить то, что дано: пусть даже полшанса на миллион!

Омское кадровое сообщество, когда оно ещё не было таковым, не упустило своего мимолётного шанса, который представился девять лет назад: объединило усилия, консолидировалось и вышло на новый, более высокий уровень. Установило планку, преодолеть которую год за годом пытаются HR-сообщества других регионов. Но обо всём по порядку.

Этап первый: истоки

Десять лет назад в Омске существовало множество разрозненных кадровых служб, которые практически не взаимодействовали, иначе говоря, варились в собственном кадровом соку. Развитие нового научного направления – управления персоналом – привело к формированию потребности в объединении, обмене опытом и мнениями. Первые шаги на пути профессиональной консолидации сделали кадровые клубы, которые были организованы на базе нескольких кадровых агентств. Сотрудники кафедры экономики и социологии труда активно участвовали в каждом из этих клубов. Но в тесном общении вдруг выяснилось, что специалисты, которые, казалось бы, осуществляют одну и ту же деятельность, совершенно не понимают друг друга, как будто говорят на разных языках. Именно тогда профессионалы-практики обратились к учёным из университета: научите нас! Благодаря этой инициативе были организованы курсы переподготовки на базе центра дополнительного образования ОмГУ им. Ф.М. Достоевского.

На курсах встречались кадровики разных предприятий, общались, рассказывали друг другу о том, кто чем живёт, как работает. Так возникла идея проведения смотра-конкурса среди служб управления персоналом. В нём приняли участие 420 (!) организаций, 15 из которых были названы лучшими. Конкурс подстегнул участников к общению: захотелось обсудить достижения других, поделиться наработками своими. Так из цепочки шансов и мгновений выросла идея проведения ряда взаимосвязанных мероприятий (они проходили в течение года – поэтому и формат форума), формирующих среду для профессионального общения.

Этап второй: направление движения

Второй Омский Кадровый Форум позволил понять, что профессиональное сообщество города готово к конструктивному диалогу и консолидации. А проведённый годом ранее мониторинг кадровых служб заложил основы аналогичного конкурса на индивидуальном уровне: был проведён конкурс «Менеджер по персоналу 2005 года», по результатам которого определили лучших специалистов по кадрам г. Омска.



Этап третий: мастерский

Год от года рос интерес к форуму со стороны практиков, благодаря чему в программе мероприятия появилась серия мастер-классов ведущих консультантов Сибирского региона. Тематика определялась на основе пожеланий менеджеров по персоналу и отражала актуальные вопросы и проблемы современных персонал-технологий.

Этап следующий: не заключительный

Каждый год в программе форума появляются новые мероприятия. Сегодня это не только общение профессионалов, но и совместное обсуждение проблем представителями научного сообщества, профориентационная работа со школьниками и студентами.

Омский Кадровый Форум давно перешагнул границы региона и страны, став визитной карточкой омского HR-сообщества. Можно с уверенностью сказать, что поставленная девять лет назад цель достигнута – профессионалы объединились, более того, понимают друг друга с полуслова и полувзгляда. Есть и «побочный эффект»: мероприятия подобного формата организуются в других регионах нашей страны. Тем приятнее сознавать, что омичи были первыми, задали тон и направление профессиональному движению.

В контексте вечности все, кто причастен к организации и проведению Омского Кадрового Форума, свои полшанса на миллион возможностей не только не упустили – отработали с лихвой. И открыли окружающим ещё миллионы шансов и возможностей – найти себя и реализовать в профессии. Спиноза был бы доволен. ☺

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ, ПАРТНЕРЫ И БУДУЩИЕ УПРАВЛЕНЦЫ!

В первую очередь хотелось бы сказать, что мне, как человеку, неразрывно связанному с бизнесом и управлением персоналом, приятно осознавать, что такое масштабное мероприятие как Кадровый Форум будет проходить уже в девятый раз. Это означает, что темы, поднимаемые участниками Форума, действительно актуальны, а работа с персоналом в компаниях города не сводится к кадровому делопроизводству.



Особенно радует то, что это направление, которому по понятным причинам в последние два-три года уделялось недостаточно внимания, сейчас переживает «второе рождение». Даже в условиях ограниченного финансирования идёт активная работа по вопросам обучения, корпоратив-

ной культуры, выработки стандартов деятельности и планов развития.

В то же время мы наблюдаем ещё одно важное явление: задачи отдела персонала в компаниях всё чаще трансформируются из тактических в стратегические. Несколько лет назад именно на достижение этой цели были направлены основные усилия HR-служб: важно было донести до руководства компаний тот факт, что от эффективности работы с персоналом, от моральных и материальных вложений в каждого сотрудника зависят все ключевые показатели компании. Сейчас, когда консенсус в этом вопросе во многом достигнут, необходимо выработать и представить директорам компаний базовые стратегии и долгосрочные механизмы развития HR-направления. Именно на этом стоит, на мой взгляд, сконцентрировать усилия в период проведения Форума.

Уверен, что у нас с вами всё получится!

*С уважением, Павел Николаевич КРУЧИНСКИЙ,
Председатель Совета директоров ГК «МИЭЛЬ»
Президент Омского областного Союза предпринимателей*

СКАЖИ МНЕ, КТО ТВОЙ ДРУГ, И Я СКАЖУ КТО ТЫ – ГЛАСИТ НАРОДНАЯ МУДРОСТЬ

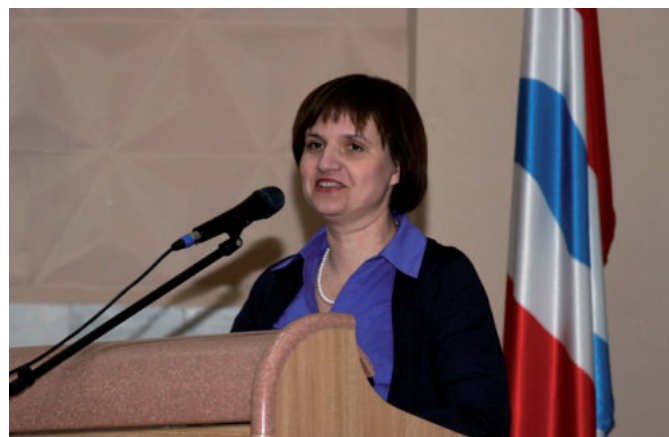
Не устаю удивляться глубине и точности наблюдений нашего народа. Ведь не было проведено социологических исследований, не было контент-анализа, а вывод сделан методически верный. Не в бровь, а в глаз. Исследователи эффективности работы сотрудника задались вопросом: в какой мере на эффективность влияют такие факторы как знания, умения, навыки (ЗУН) сотрудника, его ценностные установки и убеждения, его окружение. Если совокупность влияния этих трех факторов определить как 100%, то какую пропорцию определили бы вы?

На своих тренингах, в разных аудиториях, в разных городах я задавала этот вопрос и всегда пропорция была в пользу ЗУН, им отдавали 30-50% влияния на эффективность работы. Исследования показали, что пропорция такова: ЗУН – 20%, мотивационная сфера – 30%, окружение – 50%. Вот вам и народная мудрость. Мы – продукт нашего окружения.

Профессиональная среда HR-а – это основополагающий фактор успеха его деятельности. Архиважно целенаправленно влиять на свою среду общения, подбирая людей, которые будут впоследствии влиять на вашу жизнь.

Омский Кадровый Форум, в становлении которого мне довелось участвовать, и задумывался с целью создания среды общения профессионалов, людей с активной жизненной позицией. Здесь можно найти единомышленников, получить моральную и интеллектуальную поддержку своим начинаниям, убедиться, что в этом мире ярких людей много, просто их не разглядеть в потоке жизненных обстоятельств.

Обратите внимание на то, что происходит в фойе перед началом Форума: объятия, радостные возгласы, блестящие



глаза. И это прямые конкуренты так общаются! Люди, конкурирующие за таланты на кадровом рынке, ведь у многих «персональщиков» в их ключевых показателях результативности стоит показатель скорости закрытия вакансии. У меня есть возможность сравнить профессиональные сообщества разных городов России – такой доброжелательной и щедрой на помощь среды нет ни в одном из городов. Можно с уверенностью сказать, что задача, которую ставили перед собой организаторы Форума в, теперь уже далеком 2003 году, реализована. Среда для общения, которая не даст расслабиться, всё время подталкивая к новым задачам, но не через тычки в спину, а через «мечту о море», создана. Спасибо всем, кому не всё равно, что происходит в нашей профессии.

*Всегда с вами Людмила Алексеевна МАКШАНОВА,
директор ООО «Персонал-Новация»*

ФОРУМ: ДЕВЯТЫЙ – ОМСКИЙ – КАДРОВЫЙ



УВАЖАЕМЫЕ ДРУЗЬЯ, СОРАТНИКИ!

О ПОДГОТОВКЕ

Каждый год я и вся кафедра экономики и социологии труда ОмГУ им. Ф.М. Достоевского встречаем с новыми замыслами и планами о проведении Омского Кадрового Форума. Хотя подготовка к нему начинается ещё в период подготовки к предыдущему Форуму. Это уже как «первая жизненная потребность». Не буду скрывать, что это, мягко говоря, не легко и не просто. Почему?

Во-первых, давит груз ответственности, ведь первыми (!!!) предложив профессиональному сообществу России формат кадровых форумов, мы с удовольствием, но и с ревностью отслеживаем его интенсивное распространение по регионам. Провести несколько раз просто, а вот поддерживать практически десять лет на должном уровне, «со своим лицом», уникальным духом и атмосферой – это особая задача. И я рад, что и сотрудники, и партнеры, и участники поддерживают высокую планку Форума.

Во-вторых, несмотря на уже отработанные технологии подготовки мероприятий, остаётся доля неопределённости и непредсказуемости в том, какой интерес вызовут темы мастер-классов, тематика дискуссий и пр. В конце концов, отпустят ли с работы в пятницу менеджеров по персоналу на Форум. Мы видели с вами, что тут тоже нет равных и готовых рецептов, а хочется, чтобы было интересно, полезно и «на высоте». Подбор тем – отдельный вопрос, и я благодарен всем, кто готов либо предложить свои готовые наработки, либо сделать мастер-класс на заказанную нами тему.

Сложности с финансовой подоплекой организации Форума тоже присутствуют. Участие у нас «традиционно бесплатное», в чём меня часто укоряют некоторые коллеги. Но каждый раз чудесным образом находят друзья и партнеры, которые помогают, берут на себя расходы и превращают Форум в праздник.

О СТРУКТУРЕ МЕРОПРИЯТИЙ

Оглядываясь назад, можно с уверенностью сказать, что мы угадали формат и смогли объединить разные уровни.

Уровень школьников. Они – будущее нашей профессии. Мы прошли путь от школьных олимпиад до круглогодичной ШУП (Школы Управления Персоналом), которая работает по 5 дней в весенние и осенние каникулы на базе профилактория ОмГУ «Аэлита». В этом году школьники будут учиться

и отдыхать с 29 марта по 3 апреля. Это просто феерия активности, креативности, глубокого и действительно серьёзного погружения в азы профессии. Вы бы видели с каким энтузиазмом и увлеченностью ребята «поглощают» профессиональную литературу – не публицистическую, а серьезные учебники и монографии. А ещё некоторые говорят о потерянном поколении! Когда смотришь на этих ребят и вожаких, ведущих школу, одолевает гордость за них и нашу интересную, сложную, многоплановую профессию. Тем более, что среди учащихся ШУП все больше детей и родственников реальных менеджеров по персоналу и руководителей бизнеса Омска.

Уровень студенчества. Их сообщество спланируется в рамках II тура Всероссийской олимпиады по управлению персоналом. Наш формат радикально отличается от других тем, что удаётся сочетать кейсовые задания с ситуационными. При этом команды должны параллельно выполнять минимум три задания, что предполагает грамотное распределение ролей в команде. Внешне это выглядит весело и энергично. При этом все участники и эксперты отмечают глубину, комплексность, сложность и практико-ориентированность заданий, где сочетаются экономические и менеджерские аспекты. Задания формируют менеджеры омских предприятий, они же их презентуют и проводят экспертную оценку. Мы благодарны нашим партнерам, которые делятся своими наработками. Точно знаю, что в российском сообществе менеджеров по персоналу эти задания потом используются активно в других мероприятиях. Так что признание не только наше, но и общероссийское! Каждую из команд-гостей встречает и сопровождает группа студентов ОмГУ, что формирует неформальные долговременные отношения. Мы специально не используем помпезные формы проведения, снижаем уровень официоза, чтобы не поранить искреннюю дружбу среди команд. В этом году после олимпиады все её участники будут иметь возможность совместно порезвиться в новом, красивом, чистом бассейне ОмГУ. Мы ждём школьников также на Дне специальностей, традиционно проходящем в последнюю пятницу марта. Кто был, тот знает как это незабываемо!

Кроме того, для студенчества безусловно полезно – познакомиться на Форуме с практиками, узнать, как они работают, что их тревожит в профессиональном плане, как они решают актуальные задачи. Именно на Форуме студенты чаще всего знакомятся со своими будущими работодателями и руководителями служб управления персоналом.





Уровень HR-профессионалов. Основная цель в этом направлении – предоставление площадки для демонстрации новых HR-технологий, методов и инструментов управления, а также обмен опытом, формирование ассоциации, способной в неформальном и деловом взаимодействии поддерживать друг друга и выступать взаимоконсультантами. Эта идея выросла в своё время из смотров-конкурсов, которые мы проводили сообща 10 лет назад: «Смотр-конкурс служб УП», «Лучший менеджер по персоналу». Помните? Именно тогда появился вкус к взаимовыгодному профессиональному общению. Именно тогда появилось лицо омского HR-сообщества, признанного в России. Именно тогда удалось преодолеть барьеры внутрикорпоративной замкнутости и доказать, что, обмениваясь технологиями и «прихватками», мы не теряем конкурентоспособности, а приобретаем новый уникальный опыт. Именно поэтому мы одними из первых в России начали обсуждать и разбирать инструменты KPI (2003!), систему сбалансированных показателей и оценку по компетенциям PDS (2004!), описание бизнес-процессов (2005!), эффективность обучения (2006), формирование лояльности персонала (2008), проектное управление и другие актуальные и сейчас в России темы.

Кадровый Форум остается важной площадкой для профессионального общения на неформальном уровне. В процессе подготовки мы узнаем об успехах коллег, их карьере и профессиональном росте. На Форуме можно познакомиться с теми профессионалами, о которых ранее слышал, получить у них консультации или договориться о встрече. Даже это уже само по себе является ценностью. Сформировавшееся ядро «омских персональщиков» обогащается притоком новых коллег. Это ставит задачу консолидации, установления связей между разными поколениями и разными уровнями подготовки. Здесь ещё надо многое осмыслить, поскольку «псевдоэлитарность» в представлении некоторых не способствует развитию, формирует иллюзию перенасыщенности компетенций, что чревато деградацией и профвыгоранием. Рынок безжалостно диктует необходимость постоянного развития, и это непреложный факт.

Уровень руководителей и собственников бизнеса. Начиная с самого первого Форума каждый год мы приглашаем к диалогу руководителей и собственников бизнеса. И это не случайно, потому что основная идея нашей омской школы управления персоналом – интеграция специалистов в развитие предприятий. Конечно, решить проблемы взаимодействия HR-менеджеров и руководителей вряд ли до конца

удастся. Но можно отчётливо констатировать тот факт, что диалог прогрессивно развивается. И он идёт уже не формально-реверансно, а подчас остро и задиристо, что свидетельствует, скорее, о конструктивности, а не об агрессивности. Наиболее интересно развивалась дискуссия в 2011 году, теперь же предложен формат посещения Форума в дуэте: «персональщик» и руководитель. Думается, что эта попытка будет способствовать большему признанию деятельности управления персоналом и общему пониманию проблем. Для руководителей будут полезны мастер-классы экспертов, которые сочетают тематику УП с проблемами развития бизнеса. В этой связи перед организаторами стоит дилемма: следует ли чётко и жёстко придерживаться проблематики управления персоналом или же можно расширить её за счёт смежных тем. Пока мы шли по пути профильности. Но может, попробовать изменить тактику? Если говорить о проблемах признания менеджеров по персоналу и востребованности их знаний в современных организациях, то нельзя не заметить резкую дифференциацию по группам предприятий и отраслям. Но корень не только в грамотности руководства. Я убеждён, что и наше поведение не всегда безупречно, не всегда мы можем уловить потребности бизнеса и перестроить традиционные технологии, часто нет желания и мотивации быть толерантными к бизнесу. Разве не так?

Уровень науки. Прямо или косвенно, но всегда в рамках Форума найдутся мероприятия для представителей науки. Это не только наблюдение за практикой, что само по себе бесценно, когда в одно время в одном месте концентрируется опыт большинства передовых предприятий города Омска. Отличительной особенностью Омского Кадрового Форума является то, что мы пытаемся обобщать опыт на базе научной методологии. Многим запомнились выступления и семинары проф. И.Б. Дураковой из Воронежа, Л.Г. Миляевой из Бийска, Г.Г. Руденко из Москвы, С.И. Сотниковой из Новосибирска, а также наших омских учёных. На базе эмпирики, данных служб управления персоналом Омска на кафедре экономики и социологии труда защищено более 15-ти кандидатских диссертаций. Трудно в одно время уместить разноплановые мероприятия, но на следующем Форуме предполагается организовать научную секцию, потребность в которой уже с очевидностью назрела.

О ПРОГРАММЕ ФОРУМА

Современные динамичные условия развития и качественные изменения в управлении ставят вопрос о необ-



ходимости корректировки базовых постулатов, сыгравших позитивную роль при становлении управления персоналом как самостоятельного научного и практического направления деятельности. Появляются новые функции, ранее не входившие в полномочия службы и системы УП (описание бизнес-процессов, командообразование, управление проектами и пр.), а бизнес-задачи всё более формулируются как комплексные, объединяющие ряд традиционных функциональных областей (например, рекрутмент не только как функция отбора, но и как поведение организации на рынке труда; лидерство – не как функция работы с резервами персонала, а как совокупность деятельности по оценке, мотивации, обучению, трудовым перемещениям; управление талантами – как интегрированная задача обучения, развития, оценки, информационного обеспечения и пр.). Таким образом, на взгляд организаторов Форума, назрела необходимость модернизации ключевых понятий, механизмов и теоретических положений, синхронизирующих развитие HR-деятельности и бизнес-практики.

Сегодня в программе мы постарались предусмотреть новые направления: проблемы лидерства, управления персоналом в международных компаниях, приход которых для Омска становится реальностью, также нас продолжает интересовать тема управления проектами и пр. Казалось бы, традиционная тема – рекрутмент – в современных условиях приобретает новое звучание и актуальность, о чём свидетельствует факт регистрации на этот мастер-класс: за два дня записались более 60-ти человек. Мы рады приветствовать на Форуме наших гостей из Сербии, Казахстана и Украины, что не только повышает содержательность, но и расширяет горизонты нашего профессионального развития. С коллегами из Казахстана мы готовим уже следующий Форум, посвящённый нашей интеграции в единое экономическое пространство. И я рад заметить, что нам есть чему поучиться у казахстанских коллег.

Я очень благодарен коллегам, которые предложили интересные темы для выступлений и мастер-классов. Павел Неверов, участия которого уже два года ожидало сообщество, смог на полдня прилететь в Омск, чтобы поделиться своими оценками и наработками. Традиции сотрудничества «АНКОРА» по рекомендации Татьяны Бережной продолжает Ирада Емельянова (директор дивизиона по Сибири кадрового холдинга «АНКОР»). С интересом ожидаем участия представителей HeadHunter и Рустама А. Барноходжаева, прибывшего в Омск по приглашению Центра кадрового



менеджмента «Гарантия-Сервис», а также Ю.В. Долженковой (Москва), которые примут участие в обсуждении проблем современного рекрутмента. Ирина Руденко продолжит нашумевшую в прошлом году тему взаимодействия «персональщиков» и руководителей. На профессионализм ставшего в этом году кандидатом экономических наук Романа Кузменкова («ТетраПак», Москва) мы с уверенностью рассчитываем при рассмотрении вопросов формирования лидерства и обсуждении проблем управления персоналом в международных компаниях. По последней из названных тем выступит менеджер по развитию персонала компании Unilever Алексей Баканов. Актуальную на прошлом Форуме тематику проектного управления продолжают С.Н. Апенько и М. Сретенцева, а «азбуку» современного «персональщика» – IC – продолжают комментировать и тренировать в приложении к оценке эффективности обучения К.И. Богомазов и О.Н. Бородина (ОмГУ, Омск). Наши коллеги из Новосибирска (СибГУПС) наработали уникальный опыт построения должностных регламентов на основе построения моделей компетенций и описания бизнес-процессов. Эта комплексная разработка продолжит ранее рассматривавшиеся на Форуме отдельные проблемы. Большой интерес, судя по итогам первых дней регистрации, вызвал мастер-класс М. Гусаровой (Тюмень), посвящённый применению теории поколений в HR-деятельности. «Нестандартное стимулирование персонала: иррациональное управление, теория потока, игромания и интернет-зависимость как инструменты УП» – эта тема, которую разовьет Е.А. Лупинос.

Как видите, есть чем заняться. К сожалению, придётся делать выбор, поскольку параллельно проходят 5 мероприятий, а вы сможете принять участие только в одном. Но так вы издержки формата, который стремится быть полезным, разнообразным и, как написала И. Трубица в своем письме к Форуму, «вкусненьким». Не могу не поблагодарить надежнейших друзей Форума и, прежде всего, Ю. Привалову и В. Ноянова, которые стали уже настолько родными, что без их участия и поддержки многое бы не случилось.

Но и это ещё не всё. Кто был на шоу-программе, которую готовят студенты наших специальностей, тот больше её никогда не пропустит. Потому что это не только весело, но и трогательно!

*Как всегда, открыт для общения и развития,
с самыми искренними пожеланиями
ваш Владимир Семёнович ПОЛОВИНКО
Фото А. Галюкшева*



ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Не зря бытует мнение, что кадры решают всё. Это в полной мере подтверждает ежегодно проходящий на базе Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского Омский Кадровый Форум, под эгидой которого собираются представители научной общественности, аспиранты, студенты, специалисты-практики, чтобы обсудить проблемы экономики труда, поделиться задумками, результатами работы, как говорится, «себя показать и на других посмотреть».

Традиционными участниками данного мероприятия являются представители бийской научной школы «Комплексный анализ проблем экономики труда». Учёные и аспиранты Бийского технологического института выступают на пленарных мероприятиях, принимают участие в мастер-классах, а предметная олимпиада давно стала любимой площадкой реализации научного и творческого потенциала студентов специальности «Экономика и управление на предприятии».

Хочется выделить отличительную черту Омского Кадрового Форума – сочетание крепких традиций и выступление

«на острие» науки, что делает мероприятие полезным и интересным как для теоретиков, так и для практиков. Постоянные участники единодушны во мнении, что притягательность форума, его магнетизм составляют высокий уровень организации, насыщенная программа, радушие хозяев, ожидание встречи с единомышленниками. Особенно радует достойная и объективная оценка конкурсантов, разнообразие форматов участия, щедрость награждения. Вот и в этом году наши студенты усиленно готовятся к Девятому Кадровому Форуму, с нетерпением ждут встречи с друзьями.

Желаем Омскому Кадровому Форуму дальше развиваться и оставаться одной из лучших в Сибири научно-практических площадок, способствующих процветанию экономики страны!

*Лариса Григорьевна МИЛЯЕВА,
декан экономического факультета
Бийского технологического института,
доктор экономических наук, профессор*

КАК ЭТО БЫЛО...

(ЗАПИСКИ ПЕРСОНАЛЬЩИКА ПРОШЛОГО ВЕКА)

Казалось, что всё забылось, ан нет! Память держит крепко, а был 1996 год, страна бурлила, изменения (сейчас бы назвали затасканным словом «инновации») были всюду. На гребне всего передового были, конечно, банки, т.к. имели для этого ресурсы, а попросту – деньги. Чего не скажешь о человеческом ресурсе, взращённом в социалистической системе: рутина, всё по старинке, короче, кадры!

Возглавлял тогда «Омскпромстройбанк» В.С. Степанов, человек мудрый, продвинутый, он как никто понимал необходимость преобразований, в первую очередь в персонале. И как часто бывает, ход истории предопределил появление в нашем банке первого в городе учёного – специалиста по человеческим ресурсам Владимира Семёновича Половинко, молодого и харизматичного кандидата наук, окрылённого новыми идеями и громадным желанием воплотить их в жизнь. Такой союз науки и бизнеса, кажется, был просто обречён на успех! Но не всё так просто давалось... Персонал и, в первую голову, руководители структурных подразделений не были готовы к изменениям: а зачем? Денег достаточно, что ещё выдумывать – и так всё хорошо! Все новшества приходилось насаждать волевым путем, приказами сверху. В таких условиях создавалась первая в городе служба управления персоналом. Пришли и другие учёные: С.Н. Апенько, Л.И. Дементий, подтянулись студенты последних курсов с кафедры экономики и социологии труда. Помню, как на расширенном заседании Правления банка принималась первая Концепция управления персоналом. Топ-менеджеры роптали, т.к. не понимали ни сути, ни цели этого документа. А если учесть, что на их неподготовленные головы вывалились целые кипы документов по управлению персоналом (типа Положение об отборе, Об обучении, Об оценке персонала, Об адаптации), т.е. всего того, что сейчас понятно и привычно любому менпоперу и руководителю небольшой фирмы. Вот это было сопротивление! Часто глухое. Но с Председателем Правления не поспоришь!

Преодолевая всё это, постепенно СУП начала развиваться, но, как часто бывает в России, вдруг грянул банковский

кризис - всем памятный август 1998 года. Банку надо было выходить из труднейшей ситуации, выживать. Приходилось проводить реструктуризацию (как всё это знакомо менеджерам по персоналу и в настоящее время!), в первую очередь пришлось отказаться от СУП, оставить только кадровика, писать приказы на сокращения.

После кризиса, из которого банк вышел достойно, в СУП вернулись далеко не все, но поскольку идеи В.С. Половинко крепко засели в наших головах, по-другому мы работать уже просто не могли. Началось создание элементов управления персоналом: системы оплаты труда и оценки банковского персонала по компетенциям. Коллектив управления был молодой, творческий, всё горело в руках, кроме того всегда у нас были студенты – и мы, не стесняясь и не комплексуя, черпали у них новое!

Проблемой в начале 2000 г. стало то, что нам негде было обменяться мнениями, сверить направления работы – варились в собственном соку. Но и тут по инициативе В.С. Половинко создалась площадка – Кадровый Форум–2003, где мы впервые встретились с коллегами, увидели и услышали друг друга, обменялись мнениями, наработанным опытом. К тому времени как грибы после дождя из кадровых служб стали вырастать службы управления персоналом. Для нас всех это было неким откровением. Сидя по своим конторам, мы считали, что проблемы есть только у нас, а на деле оказалось, что это далеко не так: нам есть что обсудить и чем поделиться. И что удивительно, делились новыми фишками охотно! Очень рада, что Кадровый Форум и его идеи развиваются, мероприятие вышло на международный уровень, благодаря взаимодействию сформировалось продвинутое сообщество HR. Влияние и польза налицо, а прошло всего ничего: перешли из века XX в XXI век!

*Лариса Степановна ЕЛФИМОВА,
в прошлом начальник управления персоналом
«Омскпромстройбанка»*

КАДРЫ В КАДРАХ

КАДР ПЕРВЫЙ «Ты и я – половинки» (СЛОВА ИЗ СОВРЕМЕННОЙ ПЕСНИ)

Это произошло вчера. За окном вступал в свои права обычный трудовой московский вечер. На столе два ноутбука, горы бумаг с таблицами и цифрами, в голове шумит рой проектов... Из трудового лета вырвала в реальность мелодия моего мобильного. Дисплей сухо отчитался: «Половинко». С радостью хватаю телефон, и пока рука несет его к уху, в голове проносятся лавина эмоций и чувств, слов и мыслей, от первого дня моего знакомства с этим удивительным человеком, через тернии диссертационных хлопот и жаркие дискуссии о насущных деловых проблемах к радостям загородных HR-междусобойчиков.

– Привет! Ты где сейчас? Опять где-нибудь в проектах? – слышу голос Владимира Половинко и чувствую, как лицо мое расплывается в улыбке.

– Кажется дома, в Москве. Но сейчас на всякий случай посмотрю в окно, уточню, – отвечаю я. И мы вместе смеёмся.

– Давай уже, приезжай в Омск на Кадровый Форум! Будут все свои, обсудим, что нового...

Сердце моё сжимается, и я понимаю, как при априорной и безграничной моей любви к своей работе мне хочется её упрекнуть в том, что она безжалостно пожирает всё моё время. Понимаю, что приехать на Форум не смогу – все дни расписаны делами на полгода вперед... От досады выдавливаю из себя ответ:

– Владимир Семёнович, дорогой, спасибо, но не смогу... В работе...

– Понимаю, – говорит он. И мы обсуждаем свою работу, делимся новостями.

– А напиши хоть половинку странички о нашем Форуме, как всё начиналось... Мы будем газету выпускать. Напишешь?

С радостью соглашаюсь.

– А может всё-таки приедешь? Хоть на полдня? Посидим, поговорим. Наши все придут. Выпьем по полчашечки кофе, ведь давно не виделись...

– Не смогу, Владимир Семёнович. Рада бы, но не смогу... А для газеты что-нибудь напишу. Обязательно!

Прощаемся. Кладу трубку и смотрю на свой рабочий стол. Груды бумаг предательски надвигаются, занимая всё пространство. Почему-то после телефонного разговора они как-то изменились и теперь больше напоминают вражеские баррикады. Разгребаю путь к ноутбуку, чтобы начать «по горячим следам» статью в газету для Форума.

«... половинку странички, на половинку денёчка, выпьем по половинке чашечки кофе...» Нет, дорогой Владимир Семёнович Половинко, отказаться невозможно!

Этот человек никогда не посягает на чужое время, умеет понять, всегда готов помочь, для каждого найдёт доброе слово, с лёгкостью поделится и умной мыслью, и всем, что имеет. Он вообще и сам для многих равнодушных омских управленцев (а теперь уже и «не только») стал их половинкой. И нас таких, кто ощущает его своей половинкой, много!

Так какой же Вы величины Человек, профессор, заведующий кафедрой экономики и социологии труда, прорек-

тор ОмГУ Владимир Семёнович, если стали настоящей поддерживающей половинкой для сотен Ваших студентов и десятков аспирантов, путеводной половинкой львиной доли HR-менеджеров омских предприятий и вдохновляющей половинкой плеяды топ-звёзд омского менеджерского небосклона?

И вообще, «Половинко» – это Ваша фамилия или призвание?

И мои руки сами набирают привычный адрес транс-агентства. В голове проносятся календарные перестановки, и уже через 10 минут я распечатываю свой электронный авиабилет по маршруту «Москва–Омск». Все пути ведут на Девятый Омский Кадровый Форум!

Благостно улыбаюсь. Тем более, что участие «традиционно бесплатное». Сама смеюсь своей шутке. Хотя в каждой шутке есть доля... Но об этом в следующем кадре.

КАДР ВТОРОЙ. ДУЭЛЬ ДЕВЯТЫЙ «ОМСКАЯ КАДРИЛЬ»



Кадриль, если верить песне, танцевальный стиль, «задорный, непокорный, но всё же незабываемый».

Но мне в этом слове ещё слышится и более привычное – «кадры». Так за чей же счёт вот уже девять лет танцуют кадрили омские кадры?

Сколько стоит «бесплатно»? Я, как консультант, не знаю, сколько именно, но точно знаю, что дороже, чем платно.

На Форум в Омск уже не первый год приезжают студенты и аспиранты, учёные и бизнес-практики из разных уголков России. И всех надо принять, встретить, согреть словом и уютом, вниманием и участием. Для каждого на Форуме открыты двери кафедры – и здесь чай и кофе наливают от души и уже не по половинке обещанной чашечки. Каждый уходит с буклетом материалов, издается сборник докладов. Участники получают возможность бесплатно посетить мастер-классы «дорогих» (во всех смыслах этого слова) тренеров и консультантов.

У сколько-нибудь экономически подкованного человека невольно должен возникнуть вопрос, как в известном

еврейском анекдоте: «Абрам, ты где деньги берёшь? – В тумбочке. – А в тумбочке они откуда берутся?..»

Вспоминаю, как всё начиналось. Собирались за круглым столом и каждый приходил, с чем мог – с пачкой чая, с фотоаппаратом, с готовностью распечатать что-то на личном принтере, со своими фирменным авторучками «на всех»... Росли идеи, масштабы, уровень мероприятия. И бесценный лидер – Владимир Семёнович – как-то умело кадрил и кадрил работодателей, изыскивая то тут, то там средства и немонетарные блага для организации Форума, чтобы сделать его «традиционно бесплатным». Конечно, не один год рядом были волонтеры, и огромное спасибо Володе Ноянову, Юлии Приваловой, Виктору Шкуренко и всем тем, кто вносил свой бизнес-вклад в традиционное «бесплатно».

Но почему-то бизнес-опыт подсказывает, что не обходилось всё-таки все эти годы без виртуозной кадрили Владимира Половинко, который находил и заинтересовывал своими «па» представителей бизнеса, которых он не только красиво ангажировал на этот искромётный танец, но и умело вёл в танце к той самой «тумбочке», из которой и обеспечивается до сих пор добрая часть реальных организационных затрат Форума.

Не перестаю удивляться предприимчивости и мастерству деловых переговоров Владимира Семёновича, который до сих пор не сделал из своего Форума бизнеса, воспитав при этом целый пласт молодых омских бизнес-звёзд.

И ещё намекаю тем, кому интересен теперь Форум, тем, кто по роду деятельности тоже призван решать вопросы кадровой политики региона, что кадрили давно уже актуально исполнять не только с экранов региональных новостных программ или страниц печатных СМИ, но и «на тумбочке». Кстати, могу показать, как её найти ☺.

А вообще, Омский Кадровый Форум знают и ждут. Не пропускают его ни СМИ, ни представители власти, ни сильные града сего.

Хотя господин Половинко горазд не только кадрили танцевать. Помню, как-то на финальном концерте дня специальности он классно вписался в роль стилиста и обалденно отплясывал твист...

Вот так незаметно проникают буржуазные веяния не только в телодвижения омского кадрового сообщества, но и в их умы и методики управления персоналом ☺.

Впрочем, об этом потом.

КАДР ТРЕТИЙ «А ПОТОМ – СУП С КОТОМ»

Служба Управления персоналом с легкой руки теперь уже не важно кого стала в России называться СУПом. И с чем его только не варят этот СУП! И с котом, и с кротом... Видела, как едят полусырой, как забывают приправить, пробовала и прокишый, и из тухлых продуктов. Приходилось и совсем постный откусывать: воду кипятят да мутят, а ингредиенты положить забывают... Так и хлебают ложками «пустой бульон». А там, где СУП повкуснее, частенько в большой тайне держат свои рецепты и никому не выдают.

Но на Омском Кадровом Форуме своими рецептами СУПов делятся от души. И попробовать дают, и на кухню приглашают. И это замечательно! А главное – стимулируют менеджеров по персоналу не только прийти за чужим рецептом, но и своей изюминкой поделиться. А изюма за эти годы было много! И от отдела кадров к управлению



человеческими ресурсами переходили, и бежали первые активисты HR-движения впереди паровоза (своего работодателя)... А когда традиционные интернет-порталы ещё обсуждали классические функции «управления человеческими ресурсами», на Омском Кадровом говорили про управление бизнес-процессами и управление талантами, про проектный менеджмент и ресурсное лидерство.

После Форума всегда остается не только сухой осадок, но ещё и генерируется облако идей, озарений и планов. Идей необычных, рискованных, амбициозных. Вот и в этот раз смотрю на программу Форума и узнаю профессора В.С. Половинко: написал несколько монографий о системе управления персоналом, разжевал функции управления человеческими ресурсами, и, казалось бы, сиди почивай на лаврах... Ан нет! Сам поднимает вопрос о том, дескать, устаревавший этот подход, что период экономического кризиса показал потребность в инновациях...

В общем, очередного кота в СУП неугодный Половинко уже положил. Теперь приглашает всех отведать новое заморское блюдо... Запасайтесь, господа, ложками и кулинарными книжками! Хотя, кто его знает. Может, это СУП уже без ложек едят... по-новому? Или в каждом регионе свои кулинарные традиции?

А вот об этом далее...

КАДР ЧЕТВЕРТЫЙ «В САМОМ ЦЕНТРЕ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ НИЗМЕННОСТИ»

Вспоминаю, как лет семь назад выступала с докладом на одной крупной российской конференции, приводила примеры, как нередко службы управления персоналом перерастают в другие подразделения. Сетовала, как упирается иногда HR-менеджер в потолок своей карьеры, как выгорает эмоционально, доказывая другим топам, что управление – это технология, а процесс и проект требуют разных подходов к развитию человеческих ресурсов. Помню, так сама раздосадовалась, что, когда задали мне вопрос, из какой я области, начала произносить фразу «из Западно-Сибирской...» и почему-то невольно вспомнила школьный курс географии, и язык непроизвольно добавил слово «низменности».

Причём оттенок у слова получился вовсе не географического толка...

К сожалению, на некоторых омских предприятиях уровень менеджмента пока тоже ассоциируется со словом «низменность». То ли их топы не читают, не учатся, то ли корона на голове мешает расширить границы мышления? Но знаю, что на этих предприятиях работали и работают сильные HR-специалисты, которые каждый день идут на работу, как в последний бой, которые выступают с докладами на кадровом Форуме, пишут статьи... Но ещё классик говорил, что «нет пророка в своём Отечестве».

Обидно, что не получили столь масштабного развития иные профессиональные профильные сообщества управленческого персонала в Омске. Не часто собираются обсудить проблемы и перспективы финансисты, директора производств, коммерческие и технические директора... Вот и думаю, может быть, уже Кадровому Форуму брать это дело под своё крыло? Сделать, например, его не просто кадровым, а кадрово-экономическим или управленческим?.. Но нужна поддержка в виде инициативы снизу, да и поддержка региональной власти, собственников омских предприятий тоже была бы как нельзя кстати.

Я верю, что перерастёт Омский Кадровый из своего количества (всё-таки 9 лет! и тысячи участников) в иное, более высокое качество.

А про Западно-Сибирскую низменность меня как-то мой коллега из Перми успокоил. Знаешь, говорит, а у нас «разрушающееся плоскогорье» (на Урале) и среди менеджмента тоже встречается... И не известно, что хуже – «низменность» или оно ☺. Так что будем работать, шансы исправить положение дел есть. Только «настоящих буйных» мало...

Но на эту тему смотри следующий кадр.

КАДР ПЯТЫЙ
«Во кузнице, во кузнице...»
(из народной песни)



Помню время, когда «настоящих буйных» на омской ниве управления было предостаточно. А иначе не вырос бы на Омской земле Кадровый Форум. Только где они сейчас? Новосибирск, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Красно-

ярск, Москва, Тель-Авив, Торонто, Ганновер... Куда только не ступила нога омского HR-директора! И не просто ступила, а оставила свой профессиональный след... Да и как их удержать, молодых и амбициозных, равнодушных, инициативных и творческих, когда вокруг региона и рынок труда зачастую более динамичный, и заработные платы управленцев выше?

От комментариев воздержусь, потому как «за державу обидно»... Да и сама особым патриотизмом не отличилась – уже несколько лет в Омске не живу. А город уверенно держит свой статус «кузницы кадров» (только, увы, не для себя).

И не последнюю роль в трудовой миграции омских HR-менеджеров играет имеющее до сих пор место отношение к службе персонала со стороны первых лиц компаний. И об этом – в следующем кадре...

КАДР ШЕСТОЙ
«Просто я работаю менпопером»

Сегодня появилось много новых профессий, и для удобства их идентификации рождаются новые аббревиатуры и сокращения. Так, с легкой руки, системного администратора уже называют «сисадмин», а главный бухгалтер давно – «главбух».

Не обошло народное лингвотворчество и менеджеров по персоналу. Как-то встречаю в одной компании в штатном расписании (!!!) должность – «менпопер». Для непосвящённых поясню – «менеджер по персоналу». Вот так!

Почему-то мне не хотелось бы называться «менпопером». Что-то жалостливо-унизительное в этом слове улавливается... И улавливается отношение профессионального окружения.

А покуда будут на наших предприятиях работать «менпоперы», не надо удивляться, что эффективность такого бизнеса оценивают показателем «услоприбыльное» – условно-прибыльное на бумаге и убыточное на деле (термин тоже «поймала» в управленческой отчетности одного предприятия).

А новые должности не заставят себя долго ждать. Об этом и будет следующий кадр.

КАДР СЕДЬМОЙ
«А ты вообще ПОМРУКЛЯ!
От ПОМРУКЛИ слышу!»

Откуда берутся менеджеры по персоналу в современной компании? Или, как в известной шутке: «Где их таких делают?»

За эти девять лет картинка сильно изменилась. Сначала они вырастали из бывших кадровиков. Потом рынок заполнили психологи всех видов и мастей. На смену уверенно шли выпускники профильных факультетов управления человеческими ресурсами.

Но управление персоналом – это не только технология, психология и экономика. Это, прежде всего, социальная зрелость личности самого носителя профессии. И понятное дело, что в 22 года после студенческой скамьи этого явно может не быть. Да и сегодняшний HR-менеджер должен прилично разбираться в профильной области деятельности своего предприятия.

И налицо новая тенденция: менеджерами по персоналу, а иногда и директорами по персоналу становятся выходцы из своей менеджерской среды – бывшие начальники коммерческих отделов, главные инженеры, ведущие экономисты... Это и хорошо (знают специфику своей отрасли и



предприятия), и плохо – не владеют классическими технологиями HR-менеджмента.

Не каждый такой «доморощенный HR-специалист» в 30–40 лет получит второе высшее образование или пойдёт на проф. переподготовку. Скорее, будет заниматься самообразованием.

Таких «персональщиков» всё чаще позиционируют в компаниях в статусе «помощника руководителя». Причём круг вопросов, по которым они ему «помогают», простирается от функций секретаря-референта, до личного коуча или стратегического директора.

Не обошла народная молва желанием «сократить название» и этот класс менеджмента. Уже не раз слышу в разговоре, как величается такой работник забавным словом «помрукля» (сокращенно: «пом. рук-ля»).

И как бы забавно это ни звучало, но мне думается, что за «помруклями» и есть будущее менеджмента человеческих ресурсов. А вот от того, какие, как и где они будут наращивать компетенции, какие отвоюют себе полномочия и на каком уровне будут влиять на управленческие решения, зависит продолжительность жизни этого нелепого названия должности.

Но пока я часто вижу перспективных «помруклей» – и проектный менеджмент знают в совершенстве, ИТ-подкованы, и знают, как развивать персонал компании.

Думаю, тем, кто профессионально обучает менеджеров по персоналу, есть о чём задуматься... Иначе скоро придётся преподавателям учиться у «помруклей», а не наоборот.

Об этом – следующий кадр.

КАДР ВОСЬМОЙ
**«НАПРАВО ПОЙДЁШЬ – ВСЕ ПОТЕРЯЕШЬ,
НАЛЕВО ПОЙДЁШЬ – НА HR-ЕН ПОПАДЕШЬ»**

Пока инновационные идеи пересмотра требований к компетенциям менеджера по персоналу обсуждаются в интернете и на редких профессиональных конференциях. Большинство по старинке уповает на классику жанра: отбор, адаптация, обучение, аттестация...

Но Омский Кадровый Форум благодаря своему уникальному лидеру и его команде единомышленников никогда не позиционировал себя на уровне «как у всех».

Здесь всё не как у всех! Полистайте программу Форума–2012. О чём будут говорить, дискутировать? Какие проблемы будут поднимать на круглых столах? Об инновациях.

Знаю, что это нередко вызывает скепсис среди управленцев других профессий. Дескать, чего эти «персональщики» опять придумали? Занимались бы своим делом, закрывали бы вакансии на предприятиях...

И такие есть. Они не ходят на Форум, выбирая простые, проверенные и прямые пути.

На Форуме будут те, кто не боится пойти другим путём. А налево или направо – это не важно. Здесь те, кто готов рисковать и брать на себя ответственность. Так что попасть «на HR-ен» я лично не боюсь, мне там комфортно среди единомышленников и профессионалов. И тут, как говорится, «кто что прочитал между строк». ☺

КАДР ДЕВЯТЫЙ. СНИМАЕТСЯ ВПЕРВЫЕ
«МОЛИТВА ЗА УП»

Управление персоналом даже в литературе обрело сокращённое название «УП». Как принято в таких случаях: «Хоть горшком назовите, только в печь не садите».

Но лично я готова с Владимиром Половинко и его командой хоть в печь, хоть в воду, хоть через медные трубы!

А чтобы цели наши на ниве развития «УП» были амбициозными и светлыми, и хватило жизненных сил для их реализации, как-то родилась «УП-молитва» за нас всех:

«УПирается заостренный менеджмент, но нашими силами и это УПправляемо! УПражняемся мы в своем развитии и отжившие догмы УПраздняются. УПоительно трудимся, когда видим, как жизнь персонала УПроцается! УПоваем мы быть УПолномоченными принимать важные решения и не УПУстим любой возможности предотвратить УПравленческое УПАдничество. И верим всем сердцем, что сможем УПорядочить то, что УПорствует!»

Завершая свою статейку, которая как-то незаметно для меня самой оказалась «слегка больше», чем на «половинку страничку», предвижу... Владимир Семёнович предложит мне убрать из неё всё, что пишу о нём и его человеческих качествах. Я знаю его скромность, простоту, открытость, знаю, что не любит «выпячивать себя».

НО! Убирать категорически отказываюсь, дорогой Владимир Семёнович, потому что каждое слово здесь – правда! Правда о Вас и Вашем Форуме. Мне проще показать на карте нашей страны немногочисленные города, в которых я не была, а потому с уверенностью скажу, что НИГДЕ ничего подобного Омскому Кадровому Форуму нет!

А если всё-таки надумаете убрать что-то, то Вам это не поможет. Потому что у меня уже есть билет «Москва-Омск», я приеду на Форум и всем буду рассказывать, что если бы не ВЫ лично, ничего бы этого не было!

Так что готовьте обещанную половинку чашечки кофе, у меня уже есть половинка денёчка, и мне нужно многое Вам сказать лично! Сказать о том, как замечательно, что ВЫ ЕСТЬ!!!

Оксана Юрьевна ТИМОШЕНКО,
директор консалтинговой компании TimOx-Consult,
кандидат экономических наук
Фото А. Галюкиева

ФОРУМ ВДОХНОВЛЯЕТ И ДАЁТ ЗАРЯД ЭНЕРГИИ



В ноябре 2003 года кафедрой экономики и социологии труда экономического факультета ОмГУ им. Ф.М. Достоевского был брошен клич-инициатива: организовать и провести серию мероприятий, связанных с развитием управления персоналом в Омске, что позволило бы повысить статус кадровых служб и перевести их на иной уровень функционирования в рамках предприятий. Мероприятия должны были также способствовать повышению профессионализма специалистов управления персоналом на уровне региона.

Инициативу подхватили. Список участников и партнеров большой. Но, в первую очередь, вспоминаются те, кто участвовал лично и переживал за проект. Например, И.П. Варнавская (Министерство труда и социального развития Омской области) и В.Ю. Шевченко (Служба занятости Омской области) включились в работу по продвижению проекта и вовлечению в него менеджеров по персоналу и руководителей кадровых служб. Стоит отметить, что В.Ю. Шевченко до этого активно вела работу по организации и развитию кадрового клуба. Активными партнерами были также О.В. Гусева (ТелеОмск – АКМЭ) и В.Е. Ноянов (газета «Работа для Вас»), который до сих пор остается одним из стратегических партнеров форума по УП.

Я с удовольствием вспоминаю работу с Л.А. Макшаковой (КА «Персонал-Новация»), которая в своё время

создала «ТРИЭС» и фактически задавала тон на омском рынке бизнес-образования.

Было очевидно, что поднимать такой проект сложно, но участников это не отпугивало. Казалось, что начался новый период в жизни города, в жизни омских предприятий. Именно тогда мы узнали о кафедре экономики и социологии труда, увидели учёных-профессионалов, готовых тесно работать с практиками, обучать, развивать, помогать выходить на новый уровень функционирования и развития. Лидером и вдохновителем форума как тогда, так и сейчас является В.С. Половинко, которого все любят, уважают и с которым связывают будущее управления персоналом в Омске.

Мне довелось быть среди организаторов фактических всех мероприятий форума, я выступала организатором, модератором, ведущим конкурсов тренерского мастерства и менеджеров по персоналу.

Приятно осознавать, что многие из тех, кто когда-то участвовал в конкурсе менеджеров по персоналу и в конкурсе тренерского мастерства, сегодня являются известными бизнес-тренерами и руководителями или ведущими специалистами по управлению персоналом на предприятиях Омска, Новосибирска, Москвы... (О. Тимошенко, Е. Северюхина). С удовольствием вспоминаю отзыв в финале конкурса менеджеров по персоналу: «Мозги перевернулись, появилось новое видение роли персональщикиков на предприятии, представление о том, что предприятием можно управлять через управление персоналом».

Первый Кадровый Форум всех вдохновил на несколько лет вперёд. И сегодня кадровый форум является знаковым и значимым событием в жизни специалистов по управлению персоналом, кадровых агентств и многих руководителей предприятий. Хочется пожелать удачи университету в продолжении сложившихся традиций.

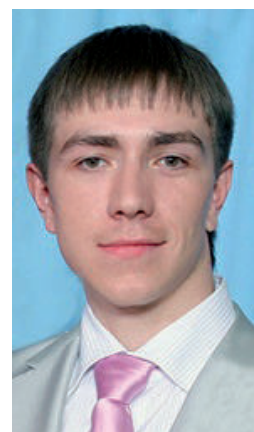
Юлия Витальевна ПРИВАЛОВА,
директор ООО «Компания «Джей энд Эс»,
кандидат экономических наук

ПЛОЩАДКА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

Специалисты в области HR периодически встречаются на различных тренингах, мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства, однако по-настоящему профессиональное общение и обмен опытом происходит именно на такой площадке как Кадровый Форум. Это уникальное мероприятие, где сливаются воедино теория и практика управления, где представители научной среды и специалисты предприятий плечом к плечу работают над совершенствованием системы управления человеческими ресурсами, максимально интегрируя её в систему управления бизнесом в целом. Впечатления от участия в Кадровом Форуме всегда очень яркие: актуальность вопросов, новизна взглядов, эмоциональность дискуссий... всё это рождает в душе чувство сопричастности к «большому

делу», желание развиваться самому и развивать свой бизнес или предприятие, на котором работаешь, внедрять новые технологии и идеи. Профессиональное общение в рамках кадрового форума (формальное и не очень) заряжает энергией, оптимизмом и творчеством.

Антон Павлович ДРЯЗГОВ,
член совета молодых учёных
и специалистов Омской области,
специалист по интернет-маркетингу НПО «МИР»



ПРОГРАММА ФОРУМА

27.03–03.04.2012

(пл. Лицкевича, 1, корпус № 6 ОмГУ –
профилакторий ОмГУ им. Ф.М. Достоевского «Аэлига»)

ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ – ВЕСНА-2012

Ставшая традиционной (проводится уже в третий раз) выездная школа управления персоналом для учащихся 9–11 классов.

В программе школы: знакомство с университетом, оригинальные лекции и практические занятия, связанные с управлением персоналом, самооценка, деловые игры, квесты, утренняя физзарядка, ночная лекция профессора, конкурсы и... много непредсказуемого.

29.03.12 13.30–20.00

(пл. Лицкевича, 1, корпус № 6 ОмГУ, ауд. 303)

II ТУР ВСЕРОССИЙСКОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ ОЛИМПИАДЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Состав участников: студенты 3–5 курсов вузов, обучающиеся по специальностям: «Управление персоналом», «Экономика труда», «Менеджмент организаций». Традиционно в олимпиаде принимают участие команды из Бийска, Екатеринбурга, Москвы, Новосибирска, Омска, Томска, Тюмени и других городов.

Отличительная особенность омской олимпиады: ориентация на решение реальных практических кейс-заданий, которые ведут представители бизнеса; параллельное выполнение заданий, что требует правильного распределения ролей между участниками команды; полная прозрачность промежуточных и итоговых результатов; доброжелательная атмосфера, способствующая общению участников после мероприятий; возможность познакомиться с Омском и студенческой жизнью ОмГУ с помощью студентов, которые прикрепляются для сопровождения к каждой иногородней команде.

Содержание: разбор кейсов, решение практических ситуаций, презентации, демонстрирующие развитие навыков менеджера по персоналу.

Жюри: HR-менеджеры, преподаватели вузов, а также руководители служб УП, менеджеры по персоналу, руководители организаций.

30.03.12 10.00–12.50

(пл. Лицкевича, 1, корпус № 6 ОмГУ, актовый зал)

Регистрация участников с 9.15

в холле корпуса на 2-м этаже

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: КОНЦЕПЦИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ»

Вступительное слово «Модернизация деятельности и функций HR-менеджеров: вызовы времени» В.С. Половинко, д.э.н., профессора, заведующего кафедрой экономики и социологии труда, первого проректора Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Введение в дискуссию: «Вызовы кризисной пятилетки для HR-сообщества».

Докладчик: Павел Неверов, управляющий портфелем бизнес-проектов, консультант по стратегии и корпоративному управлению (Екатеринбург).

Основные вопросы:

- стагнация мировых рынков, кризис перепроизводства требуют навыков и компетенций работы на падающих рынках?
- значительное реформирование высшего и среднего специального образования. Где и как готовить профессионалов?
- России предстоит пережить очередную смену управленческих элит. Сможем ли мы принять участие в их подготовке?

Тема продолжится в рамках дискуссионной площадки.

Дискусс-раунд 1: «Формирование новых требований к наёмному персоналу – самостоятельность + инициатива + персональная ответственность. Способы выявления такого типа людей при найме и способы «выращивания» их внутри компании».

Проблематика: хорошо подготовленные, дисциплинированные и ответственные сотрудники – это необходимое условие выживания бизнеса в современном мире. Требование особого типа наёмных работников, способных в ситуациях высокой неопределённости проявлять самостоятельность в поиске и решении конкретных задач управления. Есть мнение, что это требование плохо осознают как «персональщики», так и собственники бизнеса и директора. Нет соответствующего разделяемого понятийного аппарата, и даже в тех случаях, когда в компании подобные задачи решаются, это, чаще всего, происходит случайно, интуитивно, ситуативно. Соответственно, технологии не осознаются, не фиксируются, не строятся, не формализуются, не транслируются, не тиражируются и т.д. Между тем, для всех выгодно, чтобы всё было наоборот.

Участники дискуссии: директора предприятий и руководители служб управления персоналом, имеющие опыт решения проблемы.

Ведущая: Ирина Руденко, консультант по вопросам управления и развития персонала (Омск).

Вопросы для дискуссии:

1. В каких ситуациях компания не может обойтись без самостоятельных управленцев?
2. Самостоятельные руководители имеют большую степень личной свободы, следовательно, риск ухода из компании гораздо более высокий. Как этими рисками управлять директору и службе управления персоналом?
3. Как выгоднее для компании получать специалистов такого типа – находить на рынке труда уже подготовленными либо формировать из лояльных сотрудников?

Доклад: «Рынок труда для HR-менеджеров: обзор и тенденции».

Докладчик: Алена Алферова, директор HeadHunter по Сибири и Дальнему Востоку.

Сравнительный анализ рынка труда в Омском, Уральском, Новосибирском, Алтайском Тюменском, Томском регионах.

Дискусс-раунд 2: «Рекрутмент вчера и сегодня: основные тренды в области подбора персонала».

Проблематика: рекрутмент переживает Ренессанс своей актуальности. В значительной степени это связано с новым видением круга вопросов, входящих в эту область. Рекрутмент не только обогатился новыми интернет-технологиями, сетевыми методиками, эффективными экспресс-методами оценки кандидатов. В значительной мере современный рекрутмент – это философия поведения работодателя на рынке труда, позволяющая не только оперативно подбирать персонал, но и экономить затраты за счёт имиджа, формировать лояльность и пр.

Участники дискуссии: генеральный директор «ЭКА Консалтинг» (Московское представительство компании Energy Careers) Рустам А. Барноходжаев; директор HeadHunter по Сибири и Дальнему Востоку Алена Алферова; директор Центра кадрового менеджмента «Гарантия-Сервис» Оксана Чабанова (Омск); директора по персоналу организаций г. Омска.

Ведущая: Ирада Емельянова, директор дивизиона по Сибири Кадрового холдинга «АНКОР».

Вопросы для дискуссии:

1. Возможности и ограничения интернет-рекрутинга.
2. Эффективные методики оценки кандидатов: новое в теории и практике.
3. Условия и факторы успешного сотрудничества менеджеров по персоналу организаций и рекрутинговых агентств. Противоречия и способы преодоления.

Доклад: «Формирование новой модели управления человеческими ресурсами как ответ на стратегические перемены».

Докладчик: Майя Стругар (Новий Сад-Субботица, Сербия).

Принципы формирования систем управления персоналом в переходный период в Сербии, в том числе с позиции влияния процессов глобализации и европейской интеграции.

ОБЕД – 12.50–13.20

МАСТЕР-КЛАССЫ И ДИСКУССИОННЫЕ ПЛОЩАДКИ ВЕДУЩИХ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ БИЗНЕСА Г. ОМСКА И ПАРТНЁРОВ ФОРУМА ИЗ ДРУГИХ РЕГИОНОВ РОССИИ, А ТАКЖЕ КАЗАХСТАНА И СЕРБИИ

Первый пул: 13.20–15.00

1) «Теория поколений: возможности использования в HR-практике» (ауд. 101).

Существует ли ментальный разрыв поколений? Что важнее: накопленный годами опыт или высокий потенциал? Анализ межпоколенческой ментальной дифференциации в России и её влияния на процессы управления персоналом. Трансформация рекомендаций авторов теории поколений Н. Хоувомы и В. Штрауса в российской действительности.

Ведущая: Мирослава Гусарова, к.э.н., доцент кафедры менеджмента (Тюмень).

2) «Партнерство HR-менеджера и руководителя предприятия как условие эффективного развития бизнеса» (ауд. 214).

Продолжение дискуссий Восьмого кадрового форума о взаимопонимании менеджеров по персоналу и собственников бизнеса и директоров. Появление новых задач; обсуждение опыта конструктивного взаимодействия, новые полномочия и компетенции менеджеров по персоналу; способы формирования кадрового потенциала предприятия, способного решать актуальные задачи; возможности и ограничения омского рынка труда.

Участники дискуссии: по 2-3 представителя от одного предприятия (менеджер по персоналу и руководитель или собственник).

Ведущая: Ирина Руденко, консультант по вопросам управления и развития персонала (Омск).

3) Интерактивный семинар с элементами тренинга: «Эффективные технологии рекрутмента» (ауд. 102).

Executive search (ES): сущность, содержание, основные направления. Принципы и характеристики технологии ES. Этапы, содержание, методы и инструменты технологии прямого поиска. HeadHunting: основные принципы и инструменты. Продолжение дискуссии о возможностях интернет-рекрутинга.

Ведущая: Юлия Долженкова, д.э.н., доцент Академии труда и социальных отношений (Москва).

4) «Особенности управления человеческими ресурсами в международной компании» (ауд. 301).

Опыт работы делегаций Сербии и Казахстана, представителей компаний-партнеров Unilever, Sun InBev, Tetra Pak и др. на российском рынке и в HR-практике своих стран. Анализ проекта по трансформации службы HR в сервисный центр, функционирование которого будет осуществляться на принципах внутреннего аутсорсинга и внутри-клиентских отношений.

Ведущий: Роман Кузменков, к.э.н., менеджер по обучению и развитию персонала Tetra Pak в Восточной Европе и Центральной Азии (Москва).

5) Интерактивный семинар-практикум «Работа в проекте: принуждение или мотивация?» (ауд. 302).

Цель: обсуждение и отработка навыков использования практических методов мотивации команды проекта.

Целевая аудитория: менеджеры проектов, руководители организаций и функциональных подразделений, члены проектных команд, менеджеры по персоналу.

Содержание: сложности, особенности и приёмы проектной мотивации, отбор в команду проекта мотивированных сотрудников или постепенное формирование мотивации, мотивация персонала проекта через делегирование и контроль: подходы к разным сотрудникам, разработка мотивационного плана на разных стадиях формирования команды проекта; проектное вознаграждение (принципы построения и обсуждение опыта), методы вознаграждения в проекте (действительно ли они работают и приносят плоды), тренинг на основе приёма «мировое кафе» (принятие решения о вознаграждении членов команды проекта).

Форма проведения: обучение через деятельность. Разбор примеров, практические задания, элементы тренинга и деловой игры.

Ограничения по количеству участников: до 25 человек.

Ведущие:

- Светлана Николаевна Апенько, д.э.н., профессор, сертифицированный специалист по управлению проектами (IPMA);
- Марина Владимировна Туркова, руководитель отдела организационного развития ОАО «Газпромнефть-Омск», разработчик и участник корпоративных проектов.

Второй пул: 15.00–16.30

1) Дискуссионная площадка «Вызовы кризисной пятилетки для HR-сообщества» (ауд. 214).

Основные вопросы:

1. Стагнация мировых рынков, кризис перепроизводства требуют навыков и компетенций работы на падающих рынках?
2. Значительное переформатирование высшего и среднего специального образования. Где и как готовить профессионалов?
3. России предстоит пережить очередную смену управленческих элит. Сможем ли мы принять участие в их подготовке?

Ведущий: Павел Неверов, управляющий портфелем бизнес-проектов, консультант по стратегии и корпоративному управлению (Екатеринбург).

2) Мастер-класс «Программы развития лидерства как инструмент формирования лояльности и стратегических компетенций» (ауд. 301).

Опыт реализации комплексной программы по развитию лидерства в TetraPak. Цели, задачи, связь с развитием бизнеса. Разбор шести «лидерских элементов» – поведенческих элементов, качеств, которые все сотрудники должны развивать и демонстрировать в своей работе. Линейка развивающих программ для формирования лидерства менеджеров. Способы формирования таких программ, оценка степени развития лидерских качеств. Сравнительные методики других предприятий.

Ведущий: Роман Кузменков, к.э.н., менеджер по обучению и развитию персонала TetraPak в Восточной Европе и Центральной Азии (Москва).

3) Дискуссионная площадка «Нестандартное стимулирование персонала: иррациональное управление, теория потока, игромания и интернет-зависимость как инструменты УП» (ауд. 302).

Альтернативный взгляд на методы стимулирования. Приемы управления, основанные на теории потока и использовании ограниченной рациональности персонала.

Участники: представители компаний, заинтересованные в повышении производительности труда массовых категорий персонала.

Ведущий: Евгений Лупинос, начальник отдела мотивации ОАО «КБТМ» (завод транспортного машиностроения, г. Омск).

4) Мастер-класс «Технология разработки компетенций и их оценки на основе стандартизации процесса» (ауд. 101).

Уникальный опыт, соединяющий принципы процессного подхода (описания бизнес-процессов), разработки моделей компетенции и подбор методик оценки компетенций. Технология моделирования требований к исполнителям – по квалификации, компетенции, здоровью. Алгоритм создания должностных регламентов. Демонстрация возможности использования этой технологии для создания программ развития и мотивации.

Ведущие: коллектив авторов методики – сотрудники кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения (Новосибирск):

- Кристина Викторовна Гилева – к. психол. н., доцент кафедры социальной психологии управления, магистр менеджмента;
- Оксана Леонидовна Сафронова, ст. преп. кафедры социальной психологии управления;
- Ксения Валерьевна Солоусова, ст. преп. кафедры социальной психологии управления.

5) Мастер-класс «Развитие персонала: принятие управленческих решений с использованием платформы «1С: Предприятие» (ауд. 207).

Возможности использования ИТ-технологий линейными руководителями, сотрудниками службы управления персоналом, самими работниками при принятии управленческих решений в области развития персонала. Варианты оптимизации затрат на развитие персонала по центрам ответственности.

Целевая аудитория: линейные руководители, персонал которых необходимо периодическое обучение, в т.ч. и обязательное, чья работа связана с напряжёнными текущими планами.

Ведущие:

- Константин Иванович Богомазов (ОмГУ);
- Оксана Николаевна Бородина, к.э.н., ст. преп. кафедры экономики и социологии труда (ОмГУ).

17.00–20.00

пл. Лицкевича, 1, актовый зал

День специальностей

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» И «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

Новый формат и оригинальный сюжет. Вручение номинаций «Отличник года», «Активист года», «Открытие года» и др. Активное участие выпускников и преподавателей кафедры экономики и социологии труда.

**УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ
ТРАДИЦИОННО БЕСПЛАТНОЕ!**

По результатам мероприятий будет издан сборник научных и научно-практических работ.

**МЫ УВЕРЕНЫ, ЧТО
ДЕВЯТЫЙ ОМСКИЙ КАДРОВЫЙ ФОРУМ
ПРИДАСТ НОВЫЙ ИМПУЛЬС
ВАШЕМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
И ФОРМИРОВАНИЮ СТАНДАРТОВ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ HR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ!**