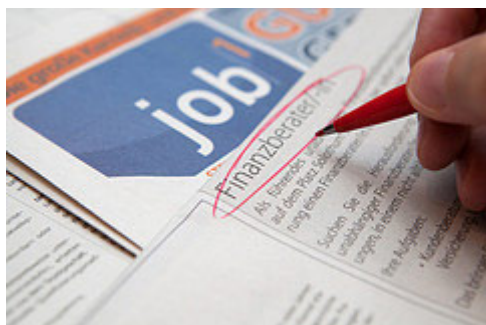


Питър Дракър за привличането на способни служители

от Татяна Христова в [Мениджмънт и лидерство](#)



Наскоро четох публикация, че в туризма разчитат на голямата безработица, поради което заплатите през поредния летен туристически сезон ще са отново ниски. Например, 600-700 лева за администратори в хотели и 400 лева за сервитьори. В публикацията се казва още, че безработните хора са готови да започнат работа и за “жълти стотинки”, дори и да са добре квалифицирани.

За какво всъщност става дума?

От една страна, в тази ситуация става дума за хора, които търсят работа, защото имат нужда от пари, с които да преживяват. Всяко предложение за работа за тях е равносилно на “сламката, за която удавникът се хваща”, с цел да не потъне и да не загине. Усещането какъв си и каква е собствената ти цена в подобни случаи е притъпено, по-важно е **оцеляването**.

От друга страна става дума за работодатели, които с аргумента, че “безработицата е голяма” предпочитат да **не уважават достатъчно своите клиенти**. Защо считам така? Защото заплащайки по-малко на своите служители, работодателите обричат качеството на продукта им да е ниско. Нали се сещате, че [работим за толкова, за колкото ни плащат](#).

Получава се **затворен кръг**, при това с много сериозни проблеми.

Проблемите са например:

- Предлагање на продукт с по-ниско качество
- Неудовлетвореност на клиентите
- Намаляване на продажбите
- Свиване на пазарния дял на фирмата
- Неудовлетворени служители
- Голямо текучество
- Режим на постоянно търсене на нови служители

Възможно ли е да се излезе от затворения кръг?

Да, това е възможно. Изисква се друга практика на [управление на човешките ресурси](#), а преди всичко и друго отношение към хората като към “човешки ресурси”, без които продуктът на организацията няма да изглежда такъв, какъвто фирмата иска.

Ето какво казва един от най-великите мислители на нашето съвремие – Питър Дракър, по този повод:

“Първият знак на западането на една индустрия е загубата на квалифицирани, способни и амбициозни хора.

Западането на американските железници, например не започва след Втората световна война – тогава то става очевидно и необратимо. Може би западането започва още по времето на Първата световна война, когато млади и способни американски инженери търсят кариера в железниците. Но по някаква причина железниците не привличат младите инженери и въобще младите образовани хора.”

И още една мисъл на Дракър:

“Големият лидер – генерал Джордж К. Маршал, началник щаб на армията на САЩ по време на Втората световна война, е известен с това, че поставя хората на правилните места в правилния момент. Той назначава около 6 000 военнослужащи на постовите висши командири, командири на дивизии и т.н при пълен успех. И никой от тези хора не е командвал армия преди това...”

Генерал Маршал обаче трябвало да защитава този свой подход.

Например, негови преки подчинени от щаба възразявали на някои назначения с аргумента, че грубостта и неумението на определени офицери могат да станат причина за провал.

Ето какво отговарял ген. Маршал: “За какво назначение става дума?. Този човек трябва да обучава дивизия, нали? Ако е превъзходен като обучаващ, назначете го. Останалото е моя работа.”

Който е по-добре запознат със специфичната терминология, ще се досети, че става дума за **фокусиране върху силните**, а не върху слабите страни на кандидата. Точно това съветва и Питър Дракър.

Още съвети на Питър Дракър за привличането на способни служители

Ето още съвети от Питър Дракър за привличането на способни служители:

- **По-пълно припокриване на силните страни на кандидата с изискванията на длъжностната характеристика.** Считам, че този съвет е безценен. Имаме ли актуална [длъжностна характеристика](#), с достоверни задачи, отговорности, резултати, които очакваме от служителя, както и ключови качества, на които държим, то непременно ще открием човека, който ни трябва. При това по-лесно, отколкото когато не сме наясно какво търсим.
- **Внимателно запознаване с резултатите от предишната работа на кандидата – какво му се е отдавало, какви са били любимите му задачи, какви са**

постигнатите резултати. Питър Дракър счита, че не бива да се притесняваме от тези неща, които кандидатът не може добре да прави. По-добре е [да научим какво е това, което кандидатът може добре да прави](#). Така ще определим и неговите силни страни.

- **Назначеният служител трябва да знае за какво точно получава назначението.** Аз също мисля, че това е страхотен начин за мотивация за новоназначен служител, която го ориентира към това да успее [да създава резултати, които работодателят очаква от него](#).
- **Отговорността за неправилно назначения служител е изцяло отговорност на мениджъра (на управляващия собственик).** У нас не се мисли по този начин – по-скоро се смята, че проблемът и отговорността с неправилно назначения служител е на самия служител (!) И това също е пречка за привличането на способни служители.

Проблемите на родния туристически бизнес с привличането на способни служители със сигурност биха били по-малки, ако се смени кардинално практиката на търсене и намиране на нови служители.

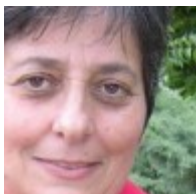
Кратките, съдържателни и безкрайно полезни съвети и препоръки на Питър Дракър, които прочетохте по-горе, са част от [“Дракър за всеки ден. 366 дни в проникновение и мотивация за вършене на правилни неща”](#). Тази книга е специфична, съставена е така, че да четем по една кратка статия на ден. По една случайност съветите за намирането на нови служители, които цитирам по-горе съвпадат точно с датите около днешната – 16, 17, 18 и 19 април. 😊

Снимка: [Tax Credits](#), [CC](#)

Препоръчваме ти още:

- [Как търсим инициативни, умни и способни служители?](#)
- [Казусът “има хора” vs “няма хора” \(2\)](#)

Етикети: [набор](#), [питър дракър](#), [подбор](#), [работа](#), [способни служители](#), [управление](#)



За автора: Татяна Христова е съосновател на NovaVizia.com и част от ["Сита Мениджмънт Консулт"](#). Помага на фирмите да усъвършенстват качеството на своята работа чрез [практични бизнес обучения](#), насочени към управлението на хора и екипи.

Кой друг иска да продава повече?

Стани по-успешен търговец за 30 дни! [Виж как!](#)

Присъедини се към 6000+ умни хора, които получават най-новите статии в NovaVizia.com! Безплатно е.

Въведи е-мейл

Абонирам се