



Мои партнёры недавно провели опрос, с целью выяснить, что первые руководители и владельцы бизнеса считают своей основной проблемой, которая мешает им реализовывать планы в соответствии с замыслом. Результат был такой же, как и в прошлогоднем подобном опросе, из чего можно сделать вывод, что ситуация не только не поменялась, но и продолжает ухудшаться. Ведь, если бы ситуация улучшалась, руководители это видели бы, и не говорили об этом, как об основной причине проблем.

А, как известно, что не улучшается, то ухудшается.

Это называется "человеческий фактор в бизнесе".

Конкретно, руководителей ставят в тупик вопросы следующего характера: где взять квалифицированный персонал, как организовывать профессиональное обучение, как платить людям, как мотивировать сотрудников, как устранить проблемы во взаимоотношениях внутри коллектива.

У меня есть для вас две новости. Одна хорошая, другая плохая.

Начну с хорошей. Если упомянутые вопросы и проблемы не обошли и вас стороной - возрадуйтесь! Существует точная технология решения этих задач. Точная технология буквально означает: раз, два, три - результат.

Плохая новость. Я знаю только одну такую технологию. А я знаком с большим количеством школ менеджмента и подходов к бизнесу. Частью плохой новости является то, что без обучения, серьёзного, вдумчивого, занимающего время, вы не сможете применить данную технологию. Просто по опыту. Никто ещё не смог сделать этого без обучения, а пытались многие.

Это технология Л. Рона Хаббарда. Административная технология, которая применяется сотнями тысяч людей во всём мире.

Фамилия Хаббарда вызывает в российском деловом мире различные реакции в связи с тем, что значительная часть научных трудов Л. Рона Хаббарда посвящена религии. Меня спрашивали некоторые бизнесмены: "Вы что, хотите, чтобы я изучал религию?".

И я думаю, что пора внести ясность в этот вопрос, так как мне всегда приходится отвечать на него одно и то же.

Рон Хаббард был весьма разносторонний человек и достиг высокого профессионализма в нескольких областях. Он был профессиональным писателем, которому принадлежат два рекорда в Книге рекордов Гиннеса - "самый публикуемый автор" (1084 работы) и "автор, книги которого переведены на наибольшее количество языков" (71 язык). Мистер Калйан Шах, Президент индийской Гильдии издателей и книготорговцев, организатор Калькуттской книжной ярмарки, одного из крупнейших мировых книжных рынков прокомментировал вручение Хаббарду сертификатов Книги Гиннеса так: "Хаббард - один из наиболее влиятельных авторов в мире... Он - не только феномен для издателей, его работы также являются сокровищем, которым могут воспользоваться все, кто верит, что человечество может найти решение для множества проблем, и построить лучший мир для всех".

Хаббард был капитаном дальнего плавания с лицензией на право вождения всех типов судов во всех морях и океанах. Он был членом знаменитого Клуба путешественников, и возглавил три экспедиции под флагом этого элитного общества, чем могут похвастаться менее десяти людей на планете. Во время второй мировой войны он командовал противолодочным кораблём.

Он был президентом Гильдии американской фантастики. Айзек Азимов писал, что учился писать у Хаббарда, так же, как и Рэй Брэдбери и Роберт Хайнлайн. После того, как в 1950-х годах Хаббард отказался сотрудничать с КГБ по личной просьбе Сталина, его имя было запрещено в СССР и вычеркнуто из всех энциклопедий.

Он создал религиозную философию - саентологию. Религиозным в этой философии является постулат о духе, который первичен перед материей. О практике поклонения Богу или о том, кем Бог является, там ничего не говорится. Если сравнивать, то саентология ближе всего к буддизму, который Хаббард изучал в Индии, но данные в ней поданы с научной точки зрения. Если кто-то хочет или не хочет знакомиться с религиозными мировоззрениями саентологии - это его личное дело.

И как самостоятельная область исследований и достижений Хаббарда - администрирование. 36 лет управления собственной организацией, работающей в более чем 150 странах на всех континентах, позволили этому человеку провести много

исследований такого запутанного предмета как управление группами. А научный подход и склонность всё формулировать в виде технологии позволили полностью решить проблему человеческого фактора.

Так уж вышло, что кроме него никто больше не приблизился к полностью законченному и технологичному решению данной проблемы. Я не видел ни одного доказательства обратному. А вы?

Если бы те технологии, которые преподаются в институтах, позволяли решить данную проблему - она давно была бы решена, не так ли? Все бы знали правильные ответы, а те, кто не умеет регулировать человеческий фактор на своём предприятии, слыли бы неучами.

Раз такого не происходит, и люди год от года ставят во главу угла одну и ту же проблему - значит, решения в общеизвестных подходах просто нет. Осознайте это.

Почему же в университетах не возьмут на вооружение технологию, доказавшую свою эффективность? Ответ очень простой. А кому это выгодно? "Преподавать Хаббарда, и не преподавать собственные разработки? Да что я (профессор, академик и т.д.!) - глупее какого-то Хаббарда?"

Или так. "Я получил три диплома в Лучших Университетах мира! И я там не изучал Хаббарда. Что ж, прикажете ещё учиться? Нет, увольте, моё учебное время вышло. Теперь буду учить я, и учить тому, чему учился сам!"

Видите? Всё это очень просто.

И, кстати, не во всех учебных заведениях Хаббарда полностью игнорируют. В МГУ преподаётся курс "Управление на основе статистических показателей" Хаббарда. В учебнике по Социальной и корпоративной политике Академии народного хозяйства при президенте РФ используются фрагменты работ Хаббарда. Например, признаётся наилучшим в мире его подход к формированию должностных инструкций. На юге

Москвы работает Институт Хаббарда по управлению. И т.д.

Какие же подходы используются в технологии Рона Хаббарда, которые позволяют столь успешно решить вопросы человеческого фактора? Это согласованная работа отделения по работе с персоналом и отделения качества и квалификации.

Подробно на этих технологиях я остановлюсь в следующей статье.

Вы можете пока посмотреть информацию на нашем сайте в разделе "Консалтинг". Там описаны некоторые способы обуздания "человеческого фактора".

Мне очень жаль, что консультанты ассоциации WISE являются монополистами в вопросе решения человеческого фактора, так как это не позволит некоторым людям с "кнопкой собственной важности" воспользоваться работающей технологией.

Но я очень рад, что решение всё-таки есть.