

## Бизнес по-русски. Важны не только деньги



В последние годы на русский бизнес все большее влияние оказывает глобализация. Российские фирмы приближаются по своим стандартам, корпоративной культуре, методам ведения бизнеса к компаниям из развитых стран — Западной Европы, США, Японии. Это легко объяснимо — сегодня без ориентации на внешние рынки добиться масштабных успехов в бизнесе и стать поистине глобальным игроком невозможно.

Российские фирмы все чаще используют в своей деятельности популярные инструменты повышения эффективности, в том числе концепцию бережливого производства, пришедшую к нам из Японии. Однако не стоит забывать, что менталитет российского человека по-прежнему имеет свои особенности.

В частности, несмотря на кажущуюся инертность и пассивность, жители Российской Федерации занимают достаточно активную позицию по многим вопросам, что в частности проявляется в работе. Сотрудники российских компаний инициативны. Им не нравится работать исключительно в четко заданных рамках. Никто не отменяет необходимость регламентов работы и нормативов, но специалистам в России важно проявлять свои способности — выдвигать рационализаторские предложения, демонстрировать инициативу, глубинное понимание особенностей работы и смежных областей.

На наших заводах мы убедились, что когда специалист вовлечен в процесс преобразований, когда он может влиять на эффективность своей работы и предприятия в целом, он получает намного больше удовольствия от работы, чувствует себя нужным и востребованным.

Помимо взаимодействия с отдельными сотрудниками такой подход сказывается и на работе целых отделов и подразделений. Например, в своей компании мы поняли, что неэффективно спускать планы сверху, от корпоративного центра. Мы только определяем рамки требуемой минимальной эффективности. А затем подразделения синхронизируют свои планы с установленными нормативами. При этом в постановку целей и задач, обсуждение планов и цифр вовлекается большое количество сотрудников. Это помогает обеспечить необходимую мотивацию и понимание каждого его вклада в общее дело.

В России есть свои особенности и в отношении мотивации сотрудников. Важен не только материальный аспект. Российским специалистам необходимо признание своих заслуг. В этом плане в СССР аспекты нематериальной мотивации использовались вполне логично — доски почета, вымпелы, общественное признание заслуг на собраниях коллективов и пр. — все это вполне эффективно работает и сегодня.

Источник: <http://blog.dp.ru/post/9461/>