

Для создания успешного производственно-торгового предприятия разыскивается генеральный директор (это не найм на вакансию, это приглашение составить единую команду).

Если вы **уже** генеральный директор, но у вас не хватает единомышленников для создания не просто хорошего, а отличного предприятия, то мы будем рады посетить ваш офис для знакомства. Может, все эти годы мы искали именно друг друга.

Если вы **хотите** стать первым лицом компании, и у вас есть деловой замысел, то это прекрасный повод для того, чтобы обсудить его совместную реализацию.

Для вас обоих, уважаемые **лидеры**, у нас есть интересная организационная модель бизнеса и сценарий того, как "сделать то, что в России еще никому не удавалось".

Для скептиков, готовых сказать "это утопия, такого не бывает", сразу заметим: не только бывает, лучшие примеры уже описаны и изучены.

Читайте о корпорации Semco Рикардо Семлера (Бразилия), отеле Клауса Кобъёла (Германия), клинике Мэйо (США), интернет-гипермаркете Zappos Тони Шея (США), пармакультуре в поместье Зеппа Хольцера - хотя лучше попасть к ним на экскурсию пока зовут - присмотритесь к команде Центра Глазной Пластической Хирургии (Татарстан) и другим.

Газета Ведомости опубликовала 30.08.2013 статью " Производство бережливости ", в которой говорится и о том, как, на какие деньги и условиях компания McKinsey будет реализовывать идею, схожую с нашей.

Мы выбрали Дело , а не Слово в начале наших профессиональных карьер. Для многих это был трудный выбор . Нам кажется странным, что консультанты,

столь скорые на советы разного рода, никогда не демонстрируют управляемые ими цеха и офисы, где им самим удалось внедрить то, за что они так горячо агитируют.

Многие понимают, что консультанты не сильны в практике, однако это не мешает практикам внимать их рекомендациям. Руководители, в свою очередь, не мастера передавать знания. По этим причинам идея создать не учебную фирму, а реальное открытое производственно-торговое предприятие кажется странной, нелепой, абсурдной, утопической и т.п. Для большинства - безусловно. Вы - большинство? Лидерство - это отличительная черта большинства?

Для нас как практиков из отрасли SbA привычно, работая на руководящей должности в компании X, вспоминать отличного менеджера, с которым когда-то работал в компании Y ("здесь и сейчас он был бы просто незаменим"). Управленческие команды очень редко складываются удачно по всем функционалам. Кому-то не повезло с HR-директором, где-то терпят Коммерческого, где-то хороши все, кроме Генерального. Можно полагаться на судьбу в надежде на случай, который позволит лучшим специалистам

собраться вместе и поработать над общей задачей. А можно чуда не ждать, сделать шаг навстречу коллегам, открыть свой бизнес-проект, провести свой
Кин-отбор*
, узнать (кому интересно) механизмы создания профессиональных команд (их - команды - просто не
умеют готовить
).

В отличие от лабораторных консультантов наш человек на вопрос нового партнера, поставщика или специалиста "почему я должен работать именно с вами" ответит: "
А вы приходите на наше предприятие и посмотрите сами. Есть опыт, который
был
, а вот так мы отладили дело
сегодня
".

Мы встречали немало руководителей, готовых рассказывать о своем опыте другим. Немного подучиться премудростям тренерской работы - и вот он, менеджер-наставник, столь распространенный в западных компаниях. Однако полный его уход из реального бизнеса возможен разве что по состоянию здоровья. Не отпускает Дело и, к тому же, практикам скучно в консалтинге. Не придется никуда уходить, и мы не консалтинг . Правильно поставленная управленческая работа в команде позволит лидеру компании не только принимать у себя группы непраздно интересующихся, а преподавать и консультировать лично.

Где-то есть генеральный директор, желающий большего, или лучшей команды, или еще одной. Есть мы, желающие создать... нет, не идеальное - отличное предприятие. У нас есть бизнес-идея и модель, которые могут наполнить вашу профессиональную жизнь настоящим драйвом, чувством локтя и гордостью за результат. Каждый из нас знает свою "морковь" и готов ее грызть (закупки, HR, маркетинг, IT, инвестиции, финансы, управление ростом и т.д.). Что производить или продавать будет эта компания - решим вместе. Мы все делать будем вместе.

Почему мы не создадим компанию по вязке веников сами, не обратимся к бизнес-ангелам? Потому что игра играющего тренера всегда лучше песни инвестора или наблюдателя со стороны. Крутить нашу идею можно с разных сторон, каждый видит её в меру своей... фантазии. Нас интересует партнер, который видит так же, как мы. Было бы здорово, если бы Вы нашлись в Санкт-Петербурге.

* Ричард Докинз в своем эволюционно-лидерском труде заметил : "*Относительно альтр уистического поведения*
следует упомянуть, что механизм кин-отбора не "требует" четкой идентификации организма как родственного
".

Отправить что-нибудь о себе: резюме | портфолио | сообщение

Раздел ДиректоRU нашего журнала