

➔ Менеджмент-тур — новая форма обмена опытом



Наталья Пчёлкина,
HR-директор Группы компаний «АЛБО» (Киев, Украина)

Пару лет назад поняла, что мне уже мало стандартных событий — семинаров/тренингов/конференций. Хочется попасть в другую тусовку, а не просто в клуб по интересам. Хочется попробовать иной формат, своими глазами увидеть применение эффективных практик — непосредственно в компании

Сэтой идеей я пришла к знакомой, известной своими организаторскими способностями и легкой на подъем. Но, к сожалению, момент оказался неудачный, хотя она подтвердила: идея отличная! А со временем я нашла людей, которые думали «в ту же сторону» — Инну Косоригу, управляющего партнера компании *IVA MICE*, и ее коллег.

Я принимаю участие во многих менеджмент-турах, которые они организуют. Из-за загруженности не всегда получается вырваться с работы, но туры в самые интересные компании стараюсь не пропускать.

Честно скажу, сначала хотелось увидеть «изнутри» именитые организации (подсмотреть секреты, так сказать). Но оказалось, что «гранды» довольно открыты и готовы делиться своим знаниями и наработками. Это радует. А еще мне очень симпатичны топ-менеджеры принимающих компаний. Несмотря на занятость, они находят время для встреч с эйчарами — рассказывают о своих людях, путях развития бизнеса, проблемах рынка, потребностях клиентов и собственном видении будущего. Лучше них этого, пожалуй, никто и не смог бы сделать.

Больше всего в турах мне нравится возможность своими глазами увидеть придуманные коллегами методы, технологии, решения, а главное — результаты их применения. «Примерив» чужие ноу-хау к условиям своей компании, можно понять — что будет работать, а что нужно видоизменить.

За время участия в менеджмент-турах я уже очень много идей «подсмотрела». Например:

- В компании *Prom.ua* — систему мотивации отдела продаж и модель взаимодействия проджект-менеджеров с руководителями бизнеса. Сразу вспомнила книгу Кена Сигала «Безумно просто: вдохновляющие примеры *Apple*», где скрупулезно объясняется, почему процессы нужно упрощать. В *Prom.ua* я увидела это в действии.

- В *Luxoft — mood-monitoring* («мониторинг настроения» персонала). Не многие компании могут похвастаться подобными «HR-деликатесами», я взяла себе это «на карандаш».

Что интересно, специфика бизнеса не имеет значения: в любой компании есть ценные находки, которые сработают как триггер — запустят поток идей, ведущий к решению задачи для своего предприятия. У меня часто инсайты бывают!

Конечно, мы не ожидаем, что хозяева ради нас «всю душу вывернут наизнанку». Мы, конечно, приглашенные гости, но, в сущности, случайные люди. Тем не менее принимающая сторона старается быть максимально открытой (насколько это возможно, охраняя коммерческую тайну), коллеги стремятся показать все, что можно успеть в отведенное время.

Кстати, обеспечить график довольно сложно — мы, эйчары, еще те говоруны (по себе знаю). Если бы нас не ограничивали, нам бы и суток не хватило для общения! Спасают визитки — обменявшись контактами, продолжаем потом задавать вопросы по телефону... ☺

Компания «АЛБО» пока не приглашала к себе участников менеджмент-туров, но мы думаем об этом. Принимая такое решение, нужно учитывать множество факторов: степень открытости компании, ее готовности к подобным встречам и т. п.

Многие всегда рады принять в гости коллег, но в камерной обстановке, не в формате больших групповых экскурсий. Мы охотно делимся с коллегами своими наработками, однако пока вне менеджмент-туров.

ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ



— На менеджмент-тур в компанию «Лантманнен Акса» мы послали большой «десант»: приехали генеральный и исполнительный директора, HR-директор и начальник производства. Тема «Постоянные совершенствования» для нас очень важна, а опыт внедрения всегда интереснее, чем теория из книг или выступления консультантов. Я считаю, что участие в таких мероприятиях необходимо рассматривать, прежде всего, как инвестиции в обучение руководителей и персонала, а не относить их к затратам.

Наша компания проходит тот же путь, что и «Лантманнен Акса»: та же структура, те же процессы, такие же проблемы (прямо как под копирку). Но изменения требуют сил, времени, а самое главное — терпения. Сегодня мы также смотрим на европейский рынок, хотим сертифицировать предприятие по международному стандарту качества и безопасности пищевой продукции *IFS Food*, что требует от нас совершенствования производственных и управленческих процессов. Мы у себя пробовали внедрять разные подходы: что-то приживалось, что-то нет... И мне всегда было интересно понять — почему? Вроде бы хороший инструмент, а «не идет». И такой обмен опытом позволяет увидеть, что именно мы, возможно, делаем «не так», устранить проблемы и все же внедрить процесс!

В целом, мероприятие мне понравилось. Для топ-менеджеров знакомство с опытом проведения изменений — процесс обучения, повышения квалификации, а это всегда дает эффект, пусть и не мгновенный, но очень существенный. На предприятии «Лантманнен Акса» система постоянного совершенствования не просто успешно внедрена (хотя это самый сложный этап), она уже стала частью корпоративной культуры. Это видно по всему: как происходит постановка задачи, как это визуализируется и т. п. Но самое главное — насколько позитивно относятся к изменениям сотрудники... Если у коллег система работает, то и нам стоит попробовать. Эффект от внедрения, пусть даже не всей системы, а отдельных ее элементов, принесет пользу.

Готовы ли мы проводить менеджмент-тур у себя? Со временем, наверное, да — опытом надо делиться, особенно с коллегами-производственниками.

Вячеслав Дубовик, генеральный директор ЧП «СПС» (Харьков)



— Я впервые попала на такое мероприятие. Формат тура понравился: тут и знакомство с профессионалами, и обмен опытом. Посмотреть, как работают другие предприятия, как организована HR-служба, налажена логистика и т. д. всегда интересно и полезно. Встреча получилась очень насыщенной, а благодаря открытости «хозяев» удалось получить ответы на все вопросы.

Надеюсь, со временем и другие украинские предприятия станут такими же открытыми, как «Лантманнен Акса». В будущем наша компания, возможно, тоже примет участие в подобном мероприятии и пригласит гостей к себе.

Наталья Зинченко, начальник транспортно-экспедиционного отдела ООО «Ренус Ревалвел» (Бухов)



ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ



— Наша философия — делиться знаниями с коллегами, поэтому мы с удовольствием откликнулись на просьбу принять группу.

Для тура выбрали тему «Вовлеченность персонала». На наш взгляд, высокий уровень вовлеченности сотрудников — одна из ключевых составляющих успеха бизнеса. Встреча включала презентацию и сессию вопросов и ответов. Такой формат не предполагал экскурсии по офису, поэтому гости не нарушили рабочего процесса. С нашей стороны менеджмент-тур принимали руководитель отдела персонала, менеджер по обучению и развитию, а также ведущий специалист, отвечающий за льготы и компенсации.

Приятно отметить заинтересованность и активность гостей. Мы, со своей стороны, тоже получили удовольствие от общения с коллегами.

Марина Захарына, руководитель отдела персонала компании ЕУ (Киев)

ОТЗЫВ ОРГАНИЗАТОРА



— Важность менеджмент-туров я поняла во время обучения в бизнес-школе (*Rotterdam School of Management*, Нидерланды). За два года у нас было три учебных поездки — на предприятия Японии, Индии и Мексики. Каждый тур включал:

- 1) лекции профессоров из бизнес-школ;
- 2) посещение предприятий, где топ-менеджеры рассказывали о своем опыте, о применении на практике управленческих технологий и инструментов, о секрете успеха.

Это было безумно интересно! Самое главное, информацию давали в форме, готовой к практическому применению.

Помню, тогда еще подумала: а хорошо бы, чтобы и наши менеджеры смогли посещать передовые компании, получать информацию, как говорится, из первых рук.

Сейчас я постоянно общаюсь с эйчарами. Многие жалуются, что не хватает обмена идеями с коллегами-практиками. Конференции и семинары — это хорошо, но такой формат не позволяет увидеть реальную картину, понять, как же все на предприятии происходит «на самом деле». Подумав, мы решили, что в Украине тоже есть успешные предприятия, причем многие из лидеров готовы делиться опытом. Стали прорабатывать идею; нашли энтузиастов, которые нас поддержали. Обращались к руководителям компаний: готовы ли они принять представителей других организаций, рассказать им о своем успехе? Так, шаг за шагом, все и «сложилось»...

Очень приятно, когда люди откликаются по зову сердца. Открытость участников и «хозяев» туров — это то, что нам всем так необходимо! Мы видим здесь просветительскую, социальную миссию бизнеса. Спикерами выступают обычные люди: рассказывают о своих проблемах и наработках, отвечают на вопросы. Участники менеджмент-туров подхватывают идеи коллег, думают о том, как внедрить успешные решения у себя. Да и самим приглашающим компаниям «взгляд со стороны» — только на пользу!

Я считаю, что готовность «открыть двери» коллегам — это вопрос не только корпоративных ценностей, но и управленческой, личностной зрелости менеджеров и специалистов: многому научившись, накопив богатый опыт (который, как мы помним, «сын ошибок трудных»), они начинают искренне делиться знаниями, помогать развитию других. Очень приятно встречать таких людей. Меня это вдохновляет!

Инна Косорига, соучредитель и управляющий партнер компании IVA MICE, организатор менеджмент-туров (Киев)