С.Б.Крайчинская

Корпоративная антропотехника и human resources management

1. Кому и зачем нужна корпоративная антропотехника?

Корпоративная антропотехника нужна такой позиции как Стратег в качестве инструмента развития корпорации, а именно – инструмента изменения форм мышления и деятельности людей, работающих в корпорации, в соответствии с намеченной стратегией развития.

Что должно происходить с людьми в процессе развития корпорации:

1. вхождение (включение) в проектно-программные формы организации деятельности (иначе не вырваться из рутинного функционирования);
2. оснащение лучшим мировым опытом (иначе не победить в конкурентной борьбе);
3. освоение управленческого мышления в процессе решения практических задач (в процессе развития нельзя не занимать управленческую позицию – других в этом процессе просто нет).

*Примеры такого подхода – корпорации-мировые и отечественные лидеры:*

*- Позиция лидера GE Дж.Уэлча: «Я  начинаю   менять компанию,  я хочу поднять производительность, радикально улучшить качество, вдвое уменьшить число уровней иерархии… Компания  может выжить только при таких условиях, это не мой выбор – это закон конкуренции. Тех, кто готов строить новую  компанию,   я  приглашаю в свою команду.  Я  никого не увольняю, но не успевающие за изменениями и лидерами должны уйти».*

*- Позиция дирекции развития производственной системы холдинга «Сухой»: «Меняйте людей (их формы мысли) или Меняйте людей (расставайтесь с теми, кто не готов меняться, и набирайте других)».*

1. Корпоративная антропотехника представляет собой следующую систему работ по выращиванию людей под места в системе управления развивающейся (меняющейся) корпорацией и управлению изменениями в корпорации путем расстановки людей на управленческие позиции:
   1. организованный отбор в кадровый (=управленческий) резерв;
   2. расстановку и ротацию резервистов по вновь организованным или изменяемым (функционально) местам в системе управления;
   3. систематическую командную подготовку управленческих кадров в форме тренировок по управлению знаниями;
   4. проверку (испытания) в ситуациях принятия управленческих решений с последующей рефлексией («разбором полетов») и фиксацией норм и способов управленческой работы. *(Управленец – тот самый Мюнхгаузен, который за волосы вытаскивает себя из болота, и делает это регулярно).*
2. Инструменты корпоративной антропотехники:
   1. *из лучшего мирового опыта HR-менеджмента:*

- Хоторнский эксперимент, Вестерн Электрикс (теория «человеческих отношений» Э.Мейо);

- «кайдзен» (непрерывное совершенствование, Тойота, TPS и др.);

**-** After Action Review (метод управления знаниями, British Petroleum);

- ассессмент-центр (компания AT&T, Management Progress Study);

- команда альянса "Renault-Nissan", Карлос Гон («Гражданин мира»);

- корпоративный университет GE Д.Уэлча;

- ……

3.2. *из опыта ОД-игр:*

- форма организации коллективной мыследеятельности;

- инструменты игротехнической работы.

3.3 *из опыта ТАУ:*

- общая управленческая подготовка (ОУП)

3.4. *из опыта ОБОРОНПРОМа:*

- схемы и технологии работы Корпоративного университета.