



ЕЛЕНА РЫЖКОВА –
одна из 24 спикеров
и бизнес-практиков
ЧЕТВЕРТОГО HR
Wisdom Summit.

ПОЧЕМУ ВНЕШТАТНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ МОГУТ БЫТЬ ПОЛЕЗНЕЕ ДЛЯ КОМПАНИИ, ЧЕМ ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ

Елена Рыжкова, партнер консалтинговой компании Jansen Capital Management, консультант по управлению, бизнес-тренер, об особенностях сотрудничества бизнеса с внештатными сотрудниками.

Почему штатный сотрудник никогда не будет так же эффективен, как профессионал-контрактник, доходчиво объяснил автор «Черного лебедя» Нассим Талеб. «Штатные сотрудники надежны, но им нельзя доверять, когда принимаешь сложные решения», — утверждает он.

Почему? Да потому, что они тебя всегда подержат. За годы верной службы они преуспели в искусстве избегать «праведного гнева небожителя».

Как отмечает другой эксперт в области лидерства Манфред Кетс де Вриз, если ваши действия и идеи давно никто не критиковал, значит вы оказались в комнате с зеркалами. Это тупик, потому что в компании должны быть люди, способные сказать правду. Они важны для руководителя в качестве «подстройки» более адекватного восприятия реальности, от которого зависит адекватность принимаемых решений. Штатными сотрудниками управлять несложно, используя вечный принцип «кнута и пряника», а вот что делать с «контрактниками»?

Лояльности от свободного профессионала добиться сложнее. Такие моменты, как репутация у шефа, так называемая «стабильность» или же положение внутри иерархии, не являются для него значимыми ценностями, как для штатного персонала.

Штатники «взаимозаменяемы». В то время как внешний профессионал обладает уникальным набором навыков, знает себе цену, и

она никак не связана для него с положением в иерархии или оценкой начальства. Он в другой категории рекрутингового спроса, нежели штатник. Он удовлетворяет запрос работодателя не на функцию, а на результат. Хозяин и наемник — два свободных человека, одинаково заинтересованных в конечном результате. Это вызывает созависимость. Но готовы ли собственники к такой зависимости?

Не в этом ли кроется причина того, что несмотря на кризис, компании и их HR-ы испытывают острейшую потребность в профессиональных кадрах? Не здесь ли берет начало глобальный тренд на автоматизацию и роботизацию? Робот не только снижает издержки на персонал, он еще и является предельно зависимой трудовой единицей, обезличенной формой «идеального раба» (без каких-либо социальных обязательств, прав, свобод и т.д.).

Когда-то Римская империя, осознав экономическую неэффективность рабства, начала отказываться от него. Однако не будем забывать, что даже великие рабовладельческие империи были основаны свободными людьми: гражданами Рима, членами македонской военной демократии...

Лидерство — прямое следствие свободы: психологической, творческой. Личностные компетенции максимально реализуемы лишь в зоне свободы. Поэтому «штатный раб» не способен заложить основы лидерства ни для компании, ни для государства.