

Мечта, а не начальник



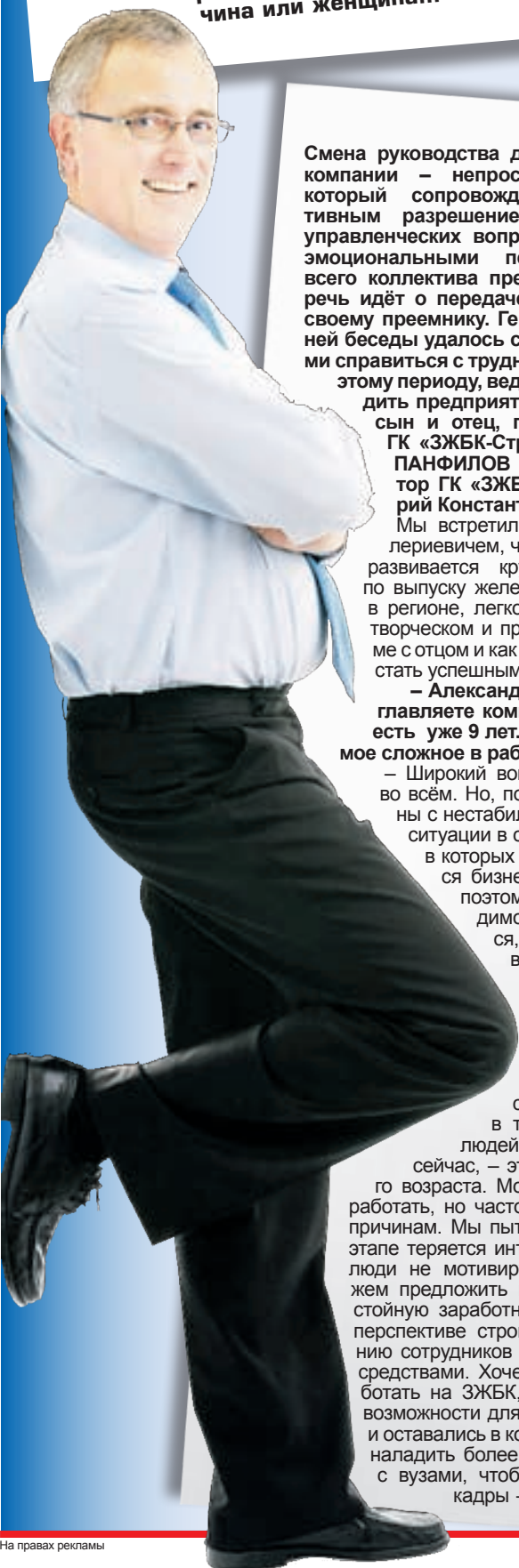
16 октября те, кто имеет желание, отметили День шефа (День босса). Первоначально предполагалось, что работники в этот день будут поздравлять своего начальника и благодарить его за то, что он был добр и честен в течение года, но вскоре праздник стал гораздо значимее. Американскую традицию в 60-е годы прошлого столетия поддержали многие страны, и теперь полагается вспомнить, что руководитель – это профессия, что это работа без отдыха, ответственность за каждый шаг, за каждое слово, за благополучие подчиненных ему людей. Праздник – это еще и повод преподнести шефу подарок, улыбками выразить ему уважение и признательность, будь боссом мужчины или женщины...



Валерий Панфилов



Александр Панфилов



Смена руководства для любой компании – непростой процесс, который сопровождается оперативным разрешением множества управленческих вопросов, а также эмоциональными переживаниями всего коллектива предприятия. Даже когда речь идет о передаче бизнеса владельцем своему преемнику. Героям нашей сегодняшней беседы удалось с наименьшими потерями справиться с трудностями, характерными этому периоду, ведь они остались руководить предприятием вдвоем. Они – это сын и отец, генеральный директор ГК «ЗЖБК-Стройсервис» Александр ПАНФИЛОВ и технический директор ГК «ЗЖБК-Стройсервис» Валерий Константинович ПАНФИЛОВ.

Мы встретились с Александром Валериевичем, чтобы узнать, как сегодня развивается крупнейшее предприятие по выпуску железобетонных конструкций в регионе, легко ли удается работать в творческом и профессиональном тандеме с отцом и как в современных условиях стать успешным топ-менеджером?

– Александр Валериевич, вы возглавляете компанию с 2004 года, то есть уже 9 лет. На ваш взгляд, что самое сложное в работе руководителя?

– Широкий вопрос... Трудностей много во всем. Но, пожалуй, основные связаны с нестабильностью экономической ситуации в стране в целом. Условия, в которых существует и развивается бизнес, постоянно меняются, поэтому руководителю необходимо быстро ориентироваться, чтобы отвечать требованиям времени, идти всегда на шаг впереди, предугадывая вероятное развитие событий.

Еще одна проблема, актуальная для нашего предприятия, связана с кадрами. Дело в том, что большая часть людей, работающих на заводе сейчас, – это люди предпенсионного возраста. Молодежь приходит к нам работать, но часто уходит по непонятным причинам. Мы пытаемся понять, на каком этапе теряется интерес к работе и почему люди не мотивируются? Сейчас мы можем предложить нашим сотрудникам достойную заработную плату и соцпакет. В перспективе строим планы по обеспечению сотрудников жильем, транспортными средствами. Хочется, чтобы, приходя работать на ЗЖБК, люди видели большие возможности для себя, двигались вперед и оставались в команде. Нам бы хотелось наладить более тесное взаимодействие с вузами, чтобы растить собственные кадры – отправлять абитуриен-

ТВОРЧЕСКИЙ ТАНДЕМ ПОЗВОЛЯЕТ ДОБИВАТЬСЯ БОЛЬШЕГО!

тов учиться по контракту, к примеру. Студенты некоторых учебных заведений постоянно проходят практику на нашем предприятии, но не остаются работать. Позже выясняется, что, получая диплом в вузе, они вообще не идут в эту отрасль.

– Какими качествами, по-вашему, должен обладать руководитель, чтобы быть успешным?

– Я думаю, что современному руководителю необходимо, в первую очередь, научиться быстро принимать стратегические решения, быть последовательным. Я встречал непоследовательных руководителей, видел, к чему может привести именно непоследовательность в действиях и решениях. Также стоит отметить понимание необходимости в своей работе, пристрастия к ней. Ко мне оно пришло не сразу, но когда появилось – изменился взгляд на многое в работе. Всё стало понятнее.

– Насколько вы поглощены работой?

– Стоит сказать, что вообще человек должен определить место в своей жизни для работы. У меня получается работать по 10-11 часов в день. Считаю, что работу нужно принимать дозированно. Если не ставить барьер, она способна занять всё место в жизни, и думать о ней будешь постоянно.

– Раскройте секреты личной эффективности: что помогает вам успевать больше, большего добиваться?

– Я бы сказал так: добиваться большего мешает страх. Думаю, это свойственно многим руководителям. Я знаю немало людей, которым нерешительность, боязнь помешали прийти к новой цели. Конечно, нужно всё тщательно взвесить, продумать, но нельзя бояться.

– Есть ли у вас личные приемы тайм-менеджмента?

– Каких-то особых приемов, скорее всего, у меня нет. Самое важное – ежедневное планирование рабочего дня. Я делю рабочее пространство на зоны, в которых отдельно уделяю внимание производственной, коммерческой и финансовой сферам, организационной работе.

– Есть ли у вас увлечения?

– Да, это разнообразный спорт. Играем с коллегами в футбол, посещаю тренажерный зал, различные спортивные мероприятия.

– О взаимоотношениях с подчиненными. Как, на ваш взгляд, завоевать любовь и ува-

- СПРАВКА:**
- 1984 год – открытие завода железобетонных конструкций Горметростроя.
 - 1986-2002 годы – Валерий Константинович Панфилов на предприятии работает в качестве инженера (технического директора).
 - 1998 год – образование ЗАО «ЗЖБК-Стройсервис».
 - 2002-2004 – Валерий Константинович Панфилов занимает пост генерального директора ЗАО «ЗЖБК-Стройсервис».
 - В этот период Александр Валериевич работает мастером на предприятии.
 - В 2004 году Александр Валериевич становится генеральным директором ЗАО «ЗЖБК-Стройсервис».
 - На сегодняшний день в состав Группы компаний «ЗЖБК-Стройсервис» входят:
 - ЗАО «ЗЖБК-Стройсервис»
 - ООО «Сложные железобетонные конструкции»
 - ООО «Нижегородский бетон»
 - ООО «Нижегородский ЗЖБК»
 - ООО «Гранд-Авто»
 - ООО «Стройдомкомплект».

жение сотрудников? И нужно ли её завоевывать вообще?

– Да, любовь необходимо завоевывать. Я думаю, что требуется не просто оказывать внимание сотрудникам, но должно быть взаимопонимание. Если ты, как руководитель, пытаешься понять потребности сотрудника, идешь на диалог, он почувствует это. Это и контроль, и забота одновременно. Это очень важно, на мой взгляд.

– Как руководитель, как вы считаете, что мотивирует больше сотрудников?

– Важность материальной мотивации, конечно, никто не отрицает. Но я убежден, она уходит на второй план. Сейчас людям нужно больше от работы – положительные эмоции, удовлетворение, рост.

– Как развита на предприятии корпоративная культура?

– Для нас корпоративная культура – это своеобразное явление. Её основа, скажем так, была заложена еще нашими предшественниками, несколькими десятилетиями ранее. И поскольку на предприятии трудится большое количество людей старой закалки, корпоративные меро-