

ЗАЧЕМ

НАМ ИСКАТЬ
НОВЫЙ СМЫСЛ
В РАБОТЕ?

ТЕКСТ: **АНДРЕЙ ГРИЩЕНКО,**
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «ОПТИКА-ЦЕНТР»

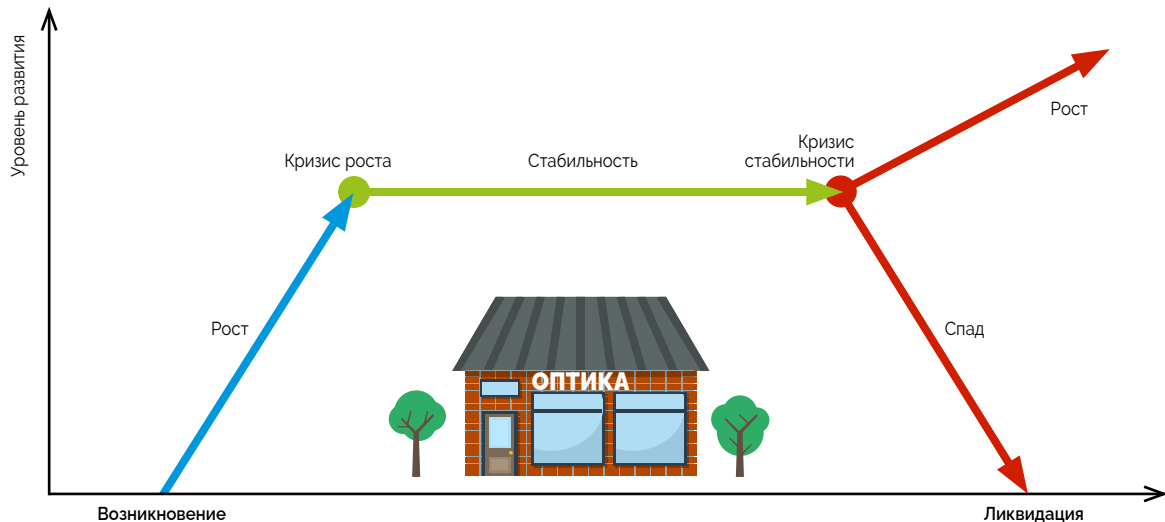
В предыдущей статье* я поделился своими размышлениями, которые основаны на собственном 23-летнем опыте работы в оптическом бизнесе.

Уважаемые коллеги, буду полностью откровенен, мой интерес к философским аспектам, которые были затронуты в прошлом материале, основан не только на желании поиска ее величества Истины. Мы живем в материальном мире и по его законам. Как собственник бизнеса и руководитель я обязан постоянно анализировать работу компании, изучать конкурентную среду и, что самое главное, искать направления перспективного развития. Поэтому поиск нового смысла стал актуальным для меня и по причине необходимости свежих идей для расширения услуг, формирования уникального предложения и конкурентных преимуществ. Кроме того, важнейший ре-

курс любой компании – это люди. Наличие энтузиазма в коллективе, вовлеченности во что-то новое и интригующее уже является большой ценностью. Но его появление возможно только в процессе познания нового, в движении и развитии. Если энтузиазм снижается и работа превращается в рутину, то эффективность деятельности всей компании, бизнеса идет на спад. Поэтому появление новых интересов и смыслов, открытие второго дыхания могут стать первостепенной задачей в жизни предприятия, коллектива, личности специалиста.

Большинству управленцев знаком цикл жизни компании (рис.). Это, собственно, универсальная схема жизни любого организма, любой живой системы. Сначала идет этап развития и роста, затем плато стабильности, ну а далее спад, деградация и смерть. Состояние компании на этом пути во

* Грищенко А. В поисках смысла хорошего зрения // Веко. 2022. № 8 (262). С. 48–50.



Модель жизненного цикла любого предприятия, в том числе салона оптики

многим тождественно состоянию ключевых сотрудников. И если возможна перспектива личного роста специалиста, то обязательно будет и «оживление» компании, увеличение основных показателей. Я имею в виду не только показатели продаж. Стабильность и положительный внутренний климат в компании, вдохновляющая общая идея – не менее ценные показатели. Покупатель ведь это считывает по выражению глаз сотрудника, по другим невербальным признакам эмоционального климата в кабинете оптометрии или торговом зале. Он доверяет «горящему» специалисту, «загорается» сам – и процесс оказания услуги и решения проблемы клиента становится обоюдным и творческим. И это, несомненно, сказывается в итоге и на продажах.

Сегодня специалист по рефракционным нарушениям, который работает в салоне оптики, как правило, проходит несколько стадий развития. Давайте попро-

буем вместе пройти их и вспомнить главные мотивации к росту, стимулы и впечатления, возникающие на этом пути, основываясь на личном опыте.

1. Мотивация к постижению основ профессии. Увлеченность внешней стороной профессии, радость от первого опыта, первых успехов. На этом этапе происходит знакомство с профессией, яркий интерес к осваиванию оптометрических техник обследования и методов коррекции зрения. Происходит формирование навыков коммуникаций с пациентами и коллегами.

2. Мотивация к личностному и дальнейшему профессиональному росту. Личностная и профессиональная самореализация. Познание вкуса успеха, самоуважения, формируемого благодарностью и признанием пациентов и коллег. На этом этапе появляется уверенность в своей компетентности в сочетании

с интересом к постижению самых высоких стандартов в работе. Характерно активное посещение семинаров и участие в различных обучающих программах и тренингах. Появляется полная самоидентификация себя как части профессионального оптометрического сообщества.

3. Мотивация к подтверждению своего профессионального статуса в виде материального успеха. Появляется опыт наставничества. На этом этапе на первый план выходит желание и стремление «монетизировать» свои навыки и умения.

4. Мотивация к дальнейшему карьерному росту. На этом этапе становятся актуальными мысли найти более статусную и высокооплачиваемую работу. Это может быть должность медицинского представителя в компании – дистрибьюторе очковых или контактных линз или руководящая должность в ком-

Если у компании или личности есть силы и возможности, она начинает бороться за свое существование и переходит к поиску, развитию инноваций и новым решениям.

пании. Присутствует желание, а может, уже и попытка начать собственный бизнес.

Если первые три этапа так или иначе обязательно проходят почти все оптометристы, то в реализации четвертого этапа все гораздо сложнее. Лишь у единиц получается воплощать свои желания по разным причинам. Здесь, конечно, важно соотношение между уровнем личных амбиций и сомнений и учетом возможностей самого человека. Имеют место и жизненные обстоятельства. Подавляющее большинство работников оптической индустрии женского пола. Это очень важный фактор, который нужно учитывать. Он является дополнительным препятствием в карьерном росте, так как семья стоит все-таки на первом месте. Однако этот фактор может оказаться и наоборот некоторой возможностью, о которой я буду говорить позже. Структура компании и зависимость от работодателя также могут не способствовать дальнейшему карьерному росту.

Что же мы имеем в итоге? Согласно модели жизненного цикла предприятия, после развития и плато стабильности наступает спад и, по сути, смерть предприятия или конец профессиональной карьеры специалиста.

Думаю, что никого не устраивает такая перспектива. Встает извечный вопрос: «Что делать?» Как и чем обеспечить рост и стабильность и избежать спада?

Автор этой модели жизненного цикла предприятия Ицхак Адизес (Ichak Adizes) и другие специалисты в области менеджмента считают, что единственным возможным способом избежать спада в бизнесе или деградации специалиста может стать какой-то качественный сдвиг в привычном укладе и стиле работы. Должен произойти «квантовый скачок» еще до начала спада, но чаще он становится возможным в начальной стадии спада. Реально же поиск решения начинается тогда, когда компания или специалист начи-

нают понимать, что теряют свою конкурентоспособность.

Что же на практике сможет обеспечить этот скачок? Перестройка в своем сознании на фоне полной открытости к новому, смена философии и стереотипов в работе. И конечно, инвестиции в абсолютно инновационные решения. Если у компании или личности есть силы и возможности, она начинает бороться за свое существование и переходит к поиску, развитию инноваций и новым решениям.

Следует отметить, что стадия возрождения может быть как успешной, так и нет. Это зависит от того, насколько спад набрал критичную массу относительно амбиций и жизненных установок руководителя предприятия, ядра коллектива или личности отдельного специалиста, а также от готовности к переменам и нетрадиционным, новым решениям. Иначе говоря, полумеры здесь ни к чему не приведут. 