

Дж. Бальдони

АВТОР 10 МИРОВЫХ БЕСТСЕЛЛЕРОВ



**НАСТОЛЬНАЯ
КНИГА
НАСТОЯЩЕГО
ЛИДЕРА**

ПОШАГОВОЕ РУКОВОДСТВО

Психология. Искусство лидера

Джон Бальдони

**Настольная книга
настоящего лидера**

«ЭКСМО»

2010

УДК 159.9
ББК 88.5

Бальдони Д.

Настольная книга настоящего лидера / Д. Бальдони — «Эксмо», 2010 — (Психология. Искусство лидера)

ISBN 978-5-699-74090-1

Лидерами рождаются или становятся? Каково главное качество, которым должен обладать настоящий лидер? Философы веками дебатировали на эту тему. Наконец появилась книга, в которой отражена сама суть этого понятия. Ее автор, Джон Бальдони, утверждает, что авторитет руководителя – форма коммуникации, которой можно овладеть в совершенстве, и рассказывает, как достичь заветной цели. Бальдони объясняет, что такое авторитет руководителя и его репутация; рассказывает о главных качествах руководителя; советует, как ставить людям цели, чтобы они включились в работу, даже если процесс будет подразумевать такие неприятные вещи, как массовые увольнения, закрытие производств и прекращение трудовых отношений. Вы узнаете, как: сообщать плохие новости с наименьшим ущербом для настроения сотрудников и своей репутации; вселять в подчиненных истинную гордость за свой труд и свою компанию; следить за своим внешним видом, благодаря которому можно не только производить хорошее впечатление, но и подняться по карьерной лестнице; стать наставником собственного босса, овладев искусством объяснять, почему ваши идеи и предложения будут полезны не только ему, но и компании в целом. В этой книге есть все, что нужно, чтобы полностью реализовать свой лидерский потенциал: стать руководителем, которого ценит и уважает коллектив.

УДК 159.9
ББК 88.5

ISBN 978-5-699-74090-1

© Бальдони Д., 2010

© Эксмо, 2010

Содержание

Введение	7
Шаг 1	8
Шаг 2	11
Шаг 3	13
Шаг 4	16
Шаг 5	18
Конец ознакомительного фрагмента.	19

Джон Бальдони

Настольная книга настоящего лидера

© Дервянко Е., перевод на русский язык, 2014

© Оформление. ООО «Издательство «Э»», 2017

* * *

Посвящается лидерам, которые хотят стать лучшими

Введение



Эта книга рассказывает о стратегических подходах и тактических приемах, которые может использовать руководитель для укрепления личного авторитета – чтобы сотрудники, работая над достижением стратегических целей, чувствовали уверенность в своем лидере.

Двенадцать глав книги подведут вас к пониманию особенностей личности руководителя – что важно для развития и укрепления лидерских качеств авторитетного руководителя.

Книга объясняет, что значит быть руководителем – человеком, способным развивать уверенность людей в работе над своими задачами и над достижением стратегических целей организации.

УДАЧИ – И ВПЕРЕД!

Шаг 1

Что такое авторитет руководителя?



Само присутствие хорошего руководителя дает сотрудникам силы для эффективной работы.

Авторитет руководителя можно определить как понимание власти человека, которому доверяешь. Самое важное – ощущение настоящей личности. Его нельзя изобразить, но можно усилить.

Авторитет лидера – нечто большее, чем просто манера поведения или общения. Это проекция подлинного «я» руководителя. Такая подлинность основана на личных взглядах и убеждениях и подкрепляется поступками. То есть важны не столько красивые речи, сколько значимые дела. Именно это заставляет людей поверить в своего лидера – и как в руководителя, и как в личность.

Внешние проявления лидерских качеств человека делают его авторитет зримым и осязаемым.

Важны не столько красивые речи, сколько значимые дела. Именно это заставляет людей поверить в своего лидера – и как в руководителя, и как в личность.

Таким образом, лидер – это «заслуженный авторитет». «Заслуженный» говорит о том, что вы руководите личным примером. «Авторитет» означает, что вы пользуетесь властью и уважением, необходимыми для руководства людьми.

Право руководства нужно заслужить. Должность получают, но авторитет руководителя – создают.

Руководители стремятся внушить авторитет, но именно подчиненные подтверждают его – поддержкой и одобрением.

Подумайте о таких примерах:

- Директор завода проводит совещания непосредственно в цехах, чтобы быть ближе к производству.
- Директор школы проходит по коридорам, здороваясь с каждым из детей по имени; дети с улыбкой отвечают на его приветствия.
- Офицер находится среди своих солдат в разгаре сражения и олицетворяет собой спокойствие даже в самых тяжелых ситуациях.
- Тренер не только учит игроков хорошо играть, но и объясняет им важность успешной учебы и хорошего поведения в обществе.
- Руководитель коллектива ученых задает вопросы, которые ориентированы на развитие новых направлений, и внимательно слушает, что ему отвечают.
- Разыгрывающий в американском футболе сам вступает в борьбу за мяч, а остальные игроки ждут от него не только игры, но и указаний.
- Мэр города проводит еженедельные совещания со своими директорами департаментов и поощряет их идеи по развитию городского хозяйства.

• Генеральный директор работает в общем помещении со своими сотрудниками и питается в общей столовой, чтобы оставаться в контакте с людьми и быть в курсе их мыслей и забот.

Должность получают, но авторитет руководителя – создают.

Вы сможете привести много других похожих примеров из собственного жизненного опыта. При внимательном рассмотрении любого из них важно понимать, что точно так же, как руководящая должность отражает заслуженный авторитет, харизма лидера черпает свою силу в поддержке со стороны окружающих. Ее нельзя обрести по факту рождения или происхождения, хотя многие представители королевских династий поступали именно так.

Исходя из того, что эффект присутствия и личное обаяние лидера представляют собой средства коммуникации, их можно развивать в себе и успешно применять.

Некоторые люди обладают харизмой; другим нужно учиться этому.

Понаблюдайте за поведением лидеров, которые вызывают восхищение. Посмотрите, как увлекает людей уже само их появление. Обратите внимание на то, как они взаимодействуют с людьми: и с теми, кто выше их по своему положению или должности, и с теми, кто находится много ниже в иерархии. Проследите за их умением успешно решать вопросы с помощью выстраивания коалиций. Часто именно такие руководители берутся за выполнение неразрешимых задач и на деле доказывают, что они вполне разрешимы. Как это удается? Благодаря их способности создавать сильные коллективы из людей, которые верят в себя и в свою миссию и готовы сделать все возможное и невозможное для того, чтобы выполнить поставленную задачу.

Авторитет руководителя и его сила лидера не вытекают из названия должности. Пышные титулы многих высших руководителей из мира бизнеса или военных чинов способны внушать робость, но именно достижения доказывают их статус лидера на деле.

Зачастую назначенные на высокие должности люди не способны достичь успехов. Это явление описано доктором Лоуренсом Дж. Питером в его книге «Принцип Питера», опубликованной в 1969 году.¹

Часто такие неудачи можно отнести на счет недостатков в манере руководства, когда менеджеры не способны к взаимопониманию со своими сотрудниками.

Они руководят по принципу: «Или так, как я говорю, или – на выход!» – и не приемлют советов или мнений других людей.

Эффективный лидер всегда взаимодействует со своими последователями. Никакой помпы. Никаких церемоний. Просто присутствие.

Такого рода эффект присутствия можно наблюдать в заводском цеху, где новички обучаются у ветеранов труда. Его можно заметить между офицером и его солдатами в затишье между боями.

Он проявляется в зале заседаний правления корпорации, где высший руководитель пользуется полной поддержкой со стороны своей команды.

Никаких лишних слов. Между всеми присутствующими возникает ощущение взаимного доверия и спокойствия.

И вот что важно: доверие начинается с лидера. Он должен дать своим людям достаточно прав и ответственности в распоряжении делами организации, заинтересовав их в результатах общей работы.

Последователи ответят на это верой в своего лидера. Такое доверие является квинтэссенцией авторитета руководителя – того, к чему должны стремиться все лидеры.

¹ Laurence J. Peter and Raymond Hull «*The Peter Principle*» (New York: William Morrow, 1969).

Доверие начинается с лидера. Он должен дать своим людям достаточно прав и ответственности в распоряжении делами организации, заинтересовав их в результатах общей работы.

Авторитет лидера – мощная черта личности руководителя, наличие которой позволяет ему теснее и масштабнее взаимодействовать с людьми, находящимися под его началом.²

² Адаптировано из John Baldoni, «What Is Leadership Presence?» *HR.com*, June 2007.

Шаг 2

Репутация имеет значение



Организациям нужны люди, которые будут упорно отстаивать то, что считают нужным и правильным. Это звучит банально, но в условиях острой конкурентной борьбы, давления со стороны контролирующих органов или ухудшения рыночной ситуации методы борьбы за выживание приобретают первостепенное значение. Поэтому организациям нужны люди, которые действуют, не нарушая этических норм в любой ситуации: как в тяжелой, так и в благоприятной.

Большинство организаций именно так и действуют, но на это не обращается особого внимания. Было бы неправильно относиться к этому как к чему-то само собой разумеющемуся: такое поведение должно постоянно подкрепляться усилиями на всех уровнях организации. Вот несколько рекомендаций, призванных этому помочь:

- Мыслите категориями репутации. Мысли закладывают основу для действий, поэтому, размышляя о репутации, следует подумать о выполнении своей функции руководителя и о том, как это влияет на действия других людей. Мысли становятся подготовкой к вашим направляющим действиям по отношению к своей организации. Нужно добиться того, чтобы люди под вашим началом и те, кого вы будете брать к себе на работу, придерживались взглядов, соответствующих видению и миссии организации. Репутация формируется правильными действиями, выполняемыми в нужное время. Моральные принципы должны служить стержнем вашей роли руководителя и основой действий людей, во главе которых вы находитесь.

- Общаясь с людьми, не забывайте о репутации. Высказывания лидеров должны соответствовать их принципам. То, что вы скажете, будет восприниматься серьезно, поэтому следует внимательно отнестись к тому, о чем и как говорить. Излагайте прямо и понятно. Пояснения должны быть сжатыми. В то же время будьте готовы к диалогу. Не настаивайте на том, что ваше слово должно быть первым или последним. Старайтесь, чтобы, разговаривая с вами, люди не ощущали дискомфорта. Хорошие руководители располагают собеседников к высказыванию собственного мнения, а не ограничиваются приятной беседой ни о чем. Они приветствуют критические замечания и откровенные ремарки.

Будьте готовы к диалогу. Не настаивайте на том, что ваше слово должно быть первым или последним.

- Действуйте, не забывая о репутации. Когда речь идет о репутации, главное – то, что вы делаете. Хороших мыслей и благонамеренных высказываний недостаточно – надо превратить их в действия, поступая соответствующим образом. Направленность и характер ваших действий определяется в первую очередь потребностями организации: вы делаете то, что нужно ей. В благоприятные периоды времени это может быть расширение штата, повышение сотрудникам заработной платы и развитие бизнеса. В трудное время вам придется принимать непростые решения о сокращении затрат, замораживании роста заработ-

ной платы и даже о принудительных увольнениях. Единые стандарты ответственности означают, что и лидер, и его последователи придерживаются одинаково значимых принципов.

Если вы хотите, чтобы люди с уважением относились друг к другу, проявляя терпимость к альтернативным точкам зрения, настаиваете на полной честности и прозрачности мотивов предпринимаемых действий, следует сформулировать эти ценности, записать их – и сделать обязательными для всех. В первую очередь – для вас.

Репутацию можно также считать одной из составляющих бренда вашей организации. В любом успешном товаре есть нечто привлекательное для потребителя; это может быть репутация. Авторитет, основанный на яркой личности лидера, служит вдохновляющим примером для последователей. Почему? Потому что они воспримут вас как истинного носителя представления о хорошей репутации.

Шаг 3

Пять атрибутов власти



Властные полномочия определяются должностью, но подлинная власть и авторитет заслуживаются конкретными делами. Неумелые руководители теряют власть, не воспринимая иных мнений, кроме собственного, и не умея прислушиваться к советам и учиться у других людей.

Многие руководители обретают власть естественным образом, привыкают к ней – и размахивают ею, как шашкой, демонстрируя силу. Другие принимают ее, колеблясь и пытаясь уклониться от дополнительной ответственности.

Однако руководитель должен командовать, понимая, что его власть зависит от людей, во главе которых он находится.

Когда мы говорим о власти руководителя, то имеем в виду пять ее атрибутов:

1. Решительность. Лидеры должны «продавливать» свои идеи. Гамлетовские размышления на тему «быть или не быть» в данном случае не нужны. Умение принимать жесткие и трудные решения критически важно для руководителя. Вспомним, как генерал Дуайт Д. Эйзенхауэр принимал решение о начале полномасштабной высадки в Нормандии при открытии Второго фронта во время Второй Мировой войны. Его решение было кратким и конкретным – «О'кей, начинаем».³ Но ему предшествовали годы тщательной подготовки людей и техники к операции и несколько дней колебаний из-за ситуации с погодными условиями. Прямо противоположный пример исходит от другого генерала в отставке – Александра Хейга. В день покушения на президента Рейгана 30 марта 1981 года Хейг, служивший в то время государственным секретарем США, выступил перед журналистами в Белом доме и сообщил: «Здесь, в Белом доме, руковожу я».⁴ Плохой ход. Вице-президент, спикер палаты представителей и исполняющий обязанности председателя сената согласно Конституции обладали первым правом принятия решений на время отсутствия президента. Они – а не Хейг. Поэтому поспешность в принятии решений может привести к катастрофическим последствиям. Можно взять время на размышление и обдумать возможные варианты действий в данных обстоятельствах и их результаты, но в конечном итоге решение принимаете именно вы. Я более подробно остановлюсь на этом в описании шага 5.

Руководитель должен командовать, понимая, что его власть зависит от людей, во главе которых он находится.

2. Ответственность. Говоря простым языком, руководитель обязан действовать. Мы хотим, чтобы лидеры выполняли то, что обещают. Если глава публичной компании обещает вывести на рынок новый продукт или услугу, он обязан это сделать. В противном случае мы можем усомниться в его честности. Может быть, он просто позировал перед

³ David Eisenhower, *Eisenhower at War, 1943–1945* (New York: Random House, 1987), p. 251.

⁴ Tim Weiner, «Alexander M. Haig, Jr., Forceful Aide to 2 Presidents, Dies», *New York Times*, February 21, 2010.

камерами? Или подумывал о смене работы? Просто не владел ситуацией? Некоторые топ-менеджеры высказывают необоснованные предположения относительно объемов производства или доходов своих компаний. После этого, в результате изменившейся ситуации, они оказываются в крайне неловком положении. Такие удручающие выступления резко контрастируют с тем, что делают их коллеги, действительно умеющие управлять масштабными изменениями. Этим менеджерам – в тесном сотрудничестве с персоналом, – как правило, удается выправить курс, снизить долговую нагрузку, сократить издержки и увеличить рентабельность. Достижения составляют смысл руководства и являются неотъемлемым атрибутом власти.

3. Убедительность. Работа в вакууме (или за закрытыми дверями кабинета) – не удел лидера. Ни один руководитель предприятия численностью более трех человек не способен достичь результатов, работая в одиночку. Топ-менеджеры, придерживающиеся автократического стиля руководства, часто сталкиваются с проблемами из-за того, что их излишне жесткая манера управления отталкивает людей. Поэтому, когда в напряженных ситуациях им требуется поддержка окружающих, выясняется, что рядом с ними никого нет. Любому лидеру нужно содействие и сотрудничество окружающих. Из этого следует, что лидеры должны привлекать к своему делу соратников – эта способность является одним из ключевых показателей лидерских качеств. Главное – умение представить цели так, чтобы вдохновить людей на их достижение. Цели и задачи должны быть не только ощутимыми, но и возможными, направленными на благо предприятия. Некоторые задачи: массовые увольнения, закрытия объектов или остановка производства – могут быть тягостными и неприятными, но, поскольку их решение послужит во благо предприятию и его работникам, их нужно выполнять. Эту необходимость должен обосновать руководитель.

Главное – умение представить цели так, чтобы вдохновить людей на их достижение.

4. Смелость. Лидеры должны опираться на силу своих убеждений и взглядов при условии, что они являются этически состоятельными и соответствуют целям и ценностям организации. Чтобы противостоять хамству босса, необходимо мужество. Оно необходимо и в случае противостояния с акционерами, настаивающими на сокращении числа рабочих мест в угоду своим краткосрочным выгодам. Определенное мужество требуется и для того, чтобы противостоять устоявшимся мнениям, которые кажутся разумными, но не отвечают реальному положению дел и недостаточно обоснованны. Но смелость и мужество – неотъемлемые элементы руководства. Мы хорошо помним о героических подвигах солдат, спасавших жизни своих соратников. Однако мы не вполне осознаем, что в боевых условиях солдаты проявляют смелость ежедневно. Полицейские и пожарные также каждый день подвергают свои жизни опасности. Смелость требуется и людям бизнеса в случаях, когда они вынуждены сообщить о злоупотреблениях или встают на защиту коллеги. Некоторые осмеливаются ставить под сомнение идеи высшего руководителя. В нашей корпоративной культуре не принято отмечать людей за их смелость, но это нужно делать, поскольку она является стержневым качеством личности, необходимым для того, чтобы отстаивать свои взгляды. Как сказал бывший руководитель Honda Motor Company Тадаси Куме, «Я учу людей доказывать президенту корпорации, что ворона – черная, в случае, если он считает, что она – белая».⁵

5. Вдохновение. Вам когда-нибудь случалось смотреть на луну в ночном небе и думать о том, что же на ней происходит? Такие мысли были свойственны людям с незапамятных

⁵ Susan Chira, «Honda Is Powered by Risks», New York Times, June 15, 1987.

времен. Но в 1969 году этот взгляд в поднебесье обернулся реальной действительностью для двух астронавтов, шагнувших на поверхность Луны. В последующие несколько лет по их следам прошли еще десять астронавтов. Эти экспедиции вдохновили целую нацию и, кроме того, дали мощный толчок развитию компьютерных и целого ряда других технологий. Предпринимательские затеи в чем-то похожи на полеты на Луну. Все они, будь то кампании по разработке программного обеспечения, созданию технологичной одежды или предоставлению услуг, добиваются успеха только в том случае, если их основатели мечтают о чем-то большем. Люди, участвующие в таких предприятиях, испытывают прилив энергии и вдохновляются возможностью сделать нечто новое, совершенно иное – то, что принесет пользу потребителю и им самим. Все мы хотим чего-то большего, а для этого требуется вдохновение. Людей влечет к лидеру его авторитет и ощущение возможности совместных больших достижений.

Решительность. Ответственность. Убедительность. Смелость. Вдохновение. Эти качества укрепляют власть руководителя.

Да, власть необходима для того, чтобы руководить, но она не является простым следствием занимаемой должности. Власть, как и доверие, заслуживают, но есть существенная разница в том, как это происходит в каждом из случаев. Для формирования доверия необходимо время. Наличие власти подразумевается сразу, особенно в случае иерархической системы. Люди предоставляют вам власть. Они хотят, чтобы вы вели их за собой – и желают, чтобы вы в этом преуспели. Почему? Потому что разделяют с вами свой интерес в успехе организации – и ваше руководство является неотъемлемой частью их успеха. Итак, и власть, и авторитет можно утратить. Чтобы этого не произошло, надо понять природу этих явлений.

**Решительность. Достижения. Убедительность. Смелость.
Вдохновение. Эти качества укрепляют власть руководителя.**

Шаг 4

Эффективная власть



Наше общество погрязло в злоупотреблениях властью. Менеджеры коррумпированных компаний преследуют собственные эгоистические цели, обладая при этом достаточным объемом властных полномочий для того, чтобы их злонамеренные действия причинили вред множеству людей. Подобные менеджеры и их организации используют власть в качестве оружия, она становится средством достижения корыстных целей. В большинстве случаев ими движет жадность, но иногда испорченность властью является результатом невежества. Этим людям просто не приходило в голову выяснить, как правильно распорядиться властью.

Власть – важная часть авторитета руководителя, нужно использовать ее в позитивном смысле. Надо научиться пользоваться ею для того, чтобы приобретать союзников, направлять людей и достигать устойчивых успешных результатов.

Ниже приведены четыре важных соображения по поводу власти:

1. Найти власть. Когда вы хотите что-то сделать, например выступить с предложением об изменениях или реализовать некий специальный проект, нужно найти людей, которые обеспечат вам поддержку (в том числе финансовую) на начальном этапе. Не всегда, но в большинстве случаев такая поддержка исходит сверху: от людей, облеченных властью. Определите, кто может помочь, и отправляйтесь к ним. Для того чтобы обосновать свое предложение, потребуется экономический анализ, в котором должны рассматриваться преимущества реализации вашей идеи для клиентов, сотрудников и акционеров, в том числе с точки зрения финансового результата компании. Экономический анализ станет еще убедительнее, если вы упомянете плюсы, которые получит высшее руководство: например, оно получит еще одну возможность продемонстрировать собственную дальновидность и увеличить показатели прибыли.

2. Демонстрировать власть. В период расцвета Римской империи символом ее власти были легионы. Но империя держалась не только на военной мощи: поддержание мира с помощью силы делало возможным процветание торговли, ремесел, строительства и образования в Древнем Риме. Этот пример говорит о том, что власть – не только инструмент принуждения; она обеспечивает возможность совершать добрые дела. Используйте свою власть для дальнейшего развития организации, а не только в собственных интересах. Направляйте власть на достижение результатов. Распоряжайтесь ресурсами так, чтобы каждая новая задача решалась в срок и в рамках отведенных на нее средств.

3. Делиться властью. Каждому опытному менеджеру известно, что власть бесполезна в отсутствие поддержки со стороны окружающих. Парадокс власти в том, что ее невозможно централизовать в полном объеме. Понятно, что в случае диктатуры власть исходит с самого верха, но при этом ее обеспечивают полчища приспешников, готовых выполнить любую прихоть верховного руководителя. Почему? Потому что либо они сами, либо их семьи извле-

кают из этого какие-то выгоды. В корпоративной жизни общая ответственность возлагается на руководителя, но при этом успешные лидеры бизнеса не перестают ее делегировать. То же и с властью. Один из секретов успеха Уоррена Баффетта заключается в его готовности давать управляющим бизнесом свободу. Berkshire Hathaway – холдинговая компания, и ее подразделения в основном являются самоуправляемыми. Баффетт помогает им советами, оказывает некоторую юридическую и финансовую поддержку в необходимых случаях, но повседневное руководство компаниями осуществляет их руководители. Это – настоящее разделение властей.

Один из секретов успеха Уоррена Баффетта заключается в его готовности давать управляющим подразделения свободу.

4. Влиять на власть. Профессионалы в области продаж очень хорошо понимают, что лучший способ получить покупателя – заручиться поддержкой рекомендателя или влиятельного человека. Привлечь такого человека обычно бывает важно для того, чтобы осуществить продажу. Лицо, принимающее решения, обычно считается с мнением доверенного рекомендателя. Для менеджеров влияние – главный инструмент решения вопросов в большой организации. В подобных случаях ответственный менеджер не имеет права давать прямые указания человеку, к которому он обращается с просьбой внести изменения; все, что есть в его распоряжении, – это привлекательность идеи и умение убеждать.

Есть ли у власти границы? Безусловно.

Те, кто стремится к власти, не захотят ею делиться. Согласно известному изречению, абсолютная власть развращает человека абсолютно. Тот, кто думает в первую очередь о себе – идет ли речь о диктаторе или о хамоватом боссе, – никогда не будет делиться. В случае с диктатором нужно его свергнуть, от хамов нужно избавляться. Немногие из них способны исправиться. Власть для них – и средство достижения цели, и самоцель. Такова реальность, но, несмотря на это, менеджеры должны уметь эффективно пользоваться властью и делиться ею. Власть – важная составная часть авторитета и необходимый элемент руководства.

Менеджеры должны уметь эффективно пользоваться властью и делиться ею.

Шаг 5 Будьте решительны



Решения – то, что определяет лидера.

Один из генеральных директоров, которых я интервьюировал, сказал, что высшие руководители должны принимать только масштабные решения, затрагивающие организацию в целом.

Любые другие виды решений принимаются людьми, способными оказывать прямое влияние на их последствия.

Такой подход внедрен в гостиничной сети Ritz Carlton, где персонал в рамках своих обязанностей может делать все необходимое для удовлетворения запроса клиента без дополнительной оплаты с его стороны и без согласования с руководством. Главное – комфорт гостя.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.