

АНДРЕЙ ВАЩЕНКО



ЧАСТЬ 2

РОССИЙСКИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – ГЕНИЙ

Андрей Ващенко

**Российский руководитель
– гений. Часть 2**

«PUBLISH-SELL-BOOK LLC»

2016

Ващенко А.

Российский руководитель – гений. Часть 2 / А. Ващенко —
«PUBLISH-SELL-BOOK LLC», 2016

В книге подробно разбирается карьерная лестница руководителя, как и почему обычный человек вдруг получает способность и право управлять другими людьми. И как он утрачивает это право, часто сам не понимая и не осознавая, что с ним произошло. Какие российские традиции помогают управленцу развить свой управленческий дар?

© Ващенко А., 2016

© PUBLISH-SELL-BOOK LLC, 2016

Содержание

Глава 1. О вреде и пользе от чтения книг	6
Глава 2. Энергетический обмен и природа стресса	10
Глава 3. Источник управленческих наклонностей. Тайное знание искусства управления	14
Секс – образец эффективной тактики скрытого научения	15
Управленческая энергетика	17
Путь в руководители российской компании!	18
Глава 4. Типология руководителей	19
Конец ознакомительного фрагмента.	23

Андрей Ващенко Российский руководитель – гений. Часть 2

Copyright Andrei Vashchenko 2016 г.

Глава 1. О вреде и пользе от чтения книг

*Презренье тем ничтожным людям,
Что необдуманно творят.
В том человеке украшение
И честь, живущая века,
Что сердцем чует он значение
Того, что делает рука*

Ф. Шиллер

В первой части книги мы обсудили, какие основные психоэнергетические ресурсы использует руководитель для получения и удержания рычагов управления в коллективе.

Во второй части курса мы будем обсуждать причины утраты руководителями желания и способности руководить.

В третьей части мы опишем, как можно восстановить управленческую энергетику.

ВАЖНО ПОНИМАТЬ И ПОМНИТЬ! К большому сожалению, 99 % исследований в области управления не в полной мере соответствуют действующим критериям научности. Главная проблема – недостаточная численная и количественная выборка. Грубо говоря, руководители не участвовали в таком количестве экспериментов, чтобы собрать научно значимую информацию о ключевых отличиях руководителей от обычных людей.

Википедия сохранила для нас определение научного подхода к изучению фактов:

ЭМПИРИЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ МЕТОД (ЭКСПЕРИМЕНТ ИЗ ВИКИПЕДИИ)

Эксперимент (от лат. experimentum – проба, опыт) в научном методе – набор действий и наблюдений, выполняемых для проверки (истинности или ложности) гипотезы или научного исследования причинных связей между феноменами. Эксперимент является краеугольным камнем эмпирического подхода к знанию. Критерий Поппера выдвигает в качестве главного отличия научной теории от псевдонаучной возможность постановки эксперимента, прежде всего такого, который может дать опровергающий эту теорию результат. Одно из главных требований к эксперименту – его воспроизводимость.

Эксперимент делится на следующие этапы:

- Сбор информации;
- Анализ;
- Выработка гипотезы, чтобы объяснить явление;
- Разработка теории, объясняющей феномен, основанный на предположениях, в более широком плане.

В настоящее время в России отсутствует российская школа менеджмента. Нет ни экспериментальной базы, ни научных коллективов, которые изучают феномены управления по-русски.

Все авторитетные книги по управлению написаны европейскими или американскими авторами. Книги, написанные российскими авторами, через слово ссылаются на иностранные авторитеты. А главное, отсутствует достоверная статистика для анализа, исследований и адекватных выводов. Ну, не проводят в России экспериментов с руководителями!

Удивительный парадокс: избыточное количество книг по управлению разных авторов на прилавках магазинов и практически полное отсутствие научных исследований в России теории и практики управления людьми.

Многие из вас читали книги по психологии, по менеджменту, по межлическим отношениям. Однако полученная информация мало что изменила в вашей каждодневной работе.

Что точно изменилось, это ваше психологическое состояние, самоощущение и самовосприятие.

Возможно, расширился ваш кругозор. Возможно, возросла ваша уверенность в себе, ибо вам теперь кажется, что вы лучше понимаете себя и окружающих. Возможно, снизилась ваша конфликтность или количество ваших претензий к себе и к окружающим.

1. Если вы нашли в книгах по психологии или по теории управления ответы на важные для вас вопросы, то, можно сказать, вы осуществили самолечение, стали более бодрыми, более счастливыми, более довольными жизнью. И на те же самые факты в вашей работе стали смотреть более радостно, оценивать их позитивно.

2. Чаще бывает наоборот (как при чтении медицинской энциклопедии люди находят у себя тысячи болезней), после прочтения вам стало еще хуже. Вы, после прочтения книг по менеджменту и управлению, вдруг поняли, что вокруг вас хаос, бардак, и невозможно ничего исправить и сделать «как правильно». Ваше восприятие рабочих моментов стало еще более нетерпимым, вызывать еще больше раздражения и стресса.

Мы уже говорили о Власти Слова и Власти Идеологии и Теорий.

Книга, как ключ, открывает и закрывает в вашей голове тысячи дверей. А вот что случится с вами, когда из всех закровов вашего мозга выплывают факты, мнения, фантазии, иллюзии и смешаются в новый буйный коктейль? Хватит ли у вас душевных сил, внутренней самодисциплины, чтобы расставить все в новом порядке?

В этой главе мы говорим о негативных последствиях чтения бизнес-макулатуры. Главный вред для управленца – увеличение количества вопросов и неясностей, вместо их уменьшения. У нас и так хватает проблем на работе каждый день. Мы все ищем волшебную таблетку мотивации или единственно верную книгу о том, как управлять людьми.

Почему так много плохих и вредных книг? Потому, что не совпадают цели авторов книг с целями покупателей и читателей.

По цели написания, бизнес-книга должна способствовать большей упорядоченности связей в голове у читателя. Однако большинству авторов этого не удастся сделать, ибо цель авторов собственная реклама, слава, жизненный рубеж (ура я выпустил книгу), а не учебное пособие.

Прочтенная книга это просто еще одна полка (ящик, шкаф) в вашей голове, с которой вы, при необходимости, берете цитаты (термины, слова, мысли) для общения и демонстрации своей эрудиции. Но эта информация ни в коем случае не жизненный опыт и не практический навык.

Люди, в абсолютном большинстве, прочитав книгу, не могут осознать, обдумать и превратить в собственный опыт полученную информацию (для этого существуют школы, вузы, тренинги).

Переход информации в опыт и навыки происходит постепенно. Этот опыт и навык ваш личный, сугубо индивидуальный, часто плохо осознаваемый. Вы просто это сделали, разрешили некую проблему. А когда вас спросили, как вы так ловко выкрутились? Вы произвели «рационализацию» памяти, сконструировали некие «воспоминания», рассказали некую версию случившегося (содержание которой сильно зависит от того, кто слушает и спрашивает). «Я читал книгу, я ходил на тренинг, поучился у классного коуча – вот секрет моего успеха».

Но, если разбирать ваши конкретные действия в конкретной ситуации, сторонний наблюдатель может найти сто других объяснений, почему вы поступили именно так, а не иначе. Управление людьми, разрешение кризисов – это не математика и не физика. Нет сто-процентно повторяемых ситуаций и обстоятельств. Книга всего лишь подтолкнула вас в нужном направлении (или наоборот удержала от грубой ошибки).

ВАЖНО ПОМНИТЬ! Человек, разрешивший кризис, решивший проблемную ситуацию, уволивший вредного работника, прошедший сложные переговоры, придумавший новое устройство, обладал необходимой энергией это сделать. Она у него была изначально или появилась в нужный момент. А спусковым крючком для притока энергии и уверенности могло послужить все, что угодно: совет друга, прочитанная книга, страх сорвать сроки, выпитый стакан текилы, принятый наркотик.

Схожим образом объясняется желания руководителей «поучиться», получить степень MBA, второе высшее образование или просто пройти курсы повышения квалификации. Все мы на определенных этапах своей жизни испытываем сомнения. Хочется общения с «умными» людьми, которые скажут как правильно.

Что есть процесс обучения на программе MBA для большинства опытных управленцев?

Это поиск рациональных объяснений своих собственных, ранее совершённых поступков, повторного переживания собственного опыта.

«Ты это уже делал? А делал ли ты это правильно? Может, есть более простой способ?» Нас гложут некие сомнения в собственной правоте. И мы ищем возможности узнать, что об этом думают преподаватели в ВУЗе или тренер на занятии.

В процессе учебы, чтения книг, прослушивания лекций у вас происходит формирование новых связей в мозгу. Устанавливается связь между фактом в вашей биографии, реальным опытом и куском информации из книги или лекции. Так происходит процесс осмысления, рационализации ваших действий. После обучения, Вы сами себе можете «красиво» объяснить причину и последствия своих поступков.

ВАЖНО ПОМНИТЬ: Психологи рекомендуют не спрашивать провинившихся детей, почему и зачем они сделали нечто плохое? Настоящую причину дети сказать не способны! Зато на входящий запрос «почему?» способны научиться придумывать некое объяснение, подлаживаясь под того, кто спрашивает.

В прошлом вы сделали некое управленческое действие, хорошее или плохое, а, как сделали и почему, осознали не в полной мере (вообще очень трудно сидеть и бесконечно заниматься самоанализом). Только отвечая на вопросы: «как вам это удалось?», человек «придумывает» свое собственное объяснение причин и следствий.

Рационализация прошлого опыта, его осознание (перевод из бессознательного в сознательное) в позитивном ключе позволяет, прежде всего, закрепить уверенность в себе, уверенность в том, что в следующий раз вы сможете повторить это более спокойно, с меньшими энергетическими затратами. Чем больше собственного опыта вы осознаете и чем позитивнее ваше восприятие собственного опыта, тем выше ваша управленческая уверенность.

Но у этой психологической закономерности есть и другая сторона, человек склонен приписывать себе все достижения (даже если они вызваны счастливым стечением внешних причин), а неудачи сваливать на окружающих или «непруху». Так формируется самоуверенность и вера в свою удачу (характерная для рано добившихся успеха людей) подрывающая устойчивость психики руководителя.

Возвращаясь к чтению книг и обучению, вы больше получите удовлетворение от учебы или прочитанной книги, если полученная информация совпадет с вашим опытом, и поможет вам его развить и глубже осознать. Свой опыт и свои выводы мы используем значительно более эффективно (даже если публично обесцениваем себя и свои навыки), чем любую внешнюю информацию.

ВЫ должны помнить, что, читая бизнес-книгу, вы попадаете под:

- власть мифов об авторе книги (настоящих, искусственных, ваших фантазий),
- власть словесных конструкций в книге (правильно в определенном ритме подобранные слова создают иллюзию смысла и истинности),
- власть идеологии автора книги (каждый бизнес-гуру стремится построить свой собственный культ, собственную систему ценностей и идей, наличие прописанной идеологии гарантирует наличие сторонников, продажи книг и лекций автора),

Эти виды воздействия формируют в вашем мозгу доверие к автору книги, к ее содержанию, а главное, делают вас сторонником некой идеологии. Возникает устойчивая иллюзия, что вы поняли смысл жизни, хотя бы в бизнесе!

ПЛЮСЫ от чтения книги по управлению и менеджменту:

- повышение самооценки и само восприятия (а вы, оказывается, в основном все правильно делали, и книга это подтверждает)
- новый источник структурированной и полезной информации
- новая энергия в работе и свершениях.

МИНУСЫ от чтения книг по управлению и менеджменту:

- формирование иллюзии нового жизненного опыта (это пока только информация)
- формирование завышенной самооценки в понимании вами окружающего мира и причин поведения людей
- разрушение вашей самооценки, в случае высокого авторитета автора и несовпадения вашего опыта с позицией автора книги
- резкое повышение тревожности и беспокойства от «неправильности» окружающего мира. Тревогу преодолевают путем покупки новых книг, походами на семинары и тренинги, попытками получить индивидуальные консультации.

МОРАЛЬ: руководителям бизнес-книги стоит писать, а не читать. Автор получит себе плюсы (структурирование знаний, повышение самооценки, славу и т. д.), а в минусы можно записать только потраченное время. Возможно, именно поэтому в Америке действует негласное правило миллионера. Заработал сам, начинай учить других, пиши книгу!

Глава 2. Энергетический обмен и природа стресса

*Чем больше трудностей в борьбе,
Тем и победа будет краше.*

Lone de Бега

Ученые, биологи, психологи, врачи по-разному определяют термин «стресс». И оценки этого явления очень полярны.

Я предлагаю вам не заикливаться на точном определении этого термина. Важно, что стресс – это природный механизм, связанный с реакцией на изменение внешней среды, на возникающие проблемы.

Психологи и биологи считают, что с диких времен у нас осталось две реакции на угрозу жизни: «бей» или «беги». А когда эти две стратегии не работают, то «расслабься и получай удовольствие», даже в случае смертельной опасности.

Наше бессознательное в момент угрозы жизни перехватывает рычаги управления на себя. В некоторых случаях наступает состояние аффекта, когда человек способен на большие и малые чудеса. В кровь выбрасывается адреналин, это сильнейший химический стимулятор и одновременно яд. Адреналин наполняет наши мышцы силой, энергией и скоростью. Однако, если адреналин не использован в дело спасения организма, тело отравляется продуктами распада, и наступает апатия, бессилие, смирение.

В современном мире обычному человеку редко угрожает физическая опасность, вне военных действий или чрезвычайных происшествий. Однако наше бессознательное не умеет иначе реагировать на сильные, негативные сигналы от органов чувств и «рациональной» части мозга.

Когда человек не вернул кредит, когда в кино жуткая сцена, когда предстоит выступление перед аудиторией, страх позора, публичного унижения, страх потерять лицо запускает сходные природные механизмы (бей, беги, умри).

Именно поэтому с древнейших времен в разных странах существовал обряд инициации, переход из мальчика в мужчину. Некий набор испытаний, который должен пройти подросток. Племя отсеивало тех, кто плохо реагировал на стресс. Подобные «пытки» сохранились в виде выпускных экзаменов в школе или вступительных в институт.

Наиболее жесткая форма такого испытания для молодых людей действует в Южной Корее, в Японии и в Китае. Когда подростки сдают выпускные экзамены в школе – это самое важное испытание в жизни, плохая оценка определяет всю будущую жизнь молодого человека.

С глубокой древности, важной черной характера для вождя племени или предводителя военного похода, была способность сохранять внешнее спокойствие, демонстрировать презрение к смерти. Сохранять способность руководить большими группами людей в крайне агрессивной внешней среде (под угрозой смертельной опасности).

В современном мире это свойство человеческой психики называли стрессоустойчивость.

Для проверки степени личной стрессоустойчивости кандидата в руководители предприятия или компании, придуманы сотни способов стресс-интервью.

Метафорически можно рассматривать каждого человека, как ходячий аккумулятор, который при общении с другими «аккумуляторами» получает или теряет энергию. Пока ученым не удалось измерить, какой именно энергией мы обмениваемся. Однако каждый может подтвердить, что чувствует изменение своего состояния в случае неожиданного конфликта в публичном месте. Нас вдруг переполняет агрессивная энергия, толкающая нас к импульсивным действиям. Мы готовы сорвать зло на ком-то еще. Аналогично, в случае неожиданного подарка, нас переполняет воодушевление и радость, нам хочется сделать кому-то, что-то хорошее.

Но это те случаи, когда мы получаем сильный эмоциональный всплеск, и наше рациональное, сознательное его понимает, чувствует и осознает приток энергии.

В 90 % случаев обмен энергиями при общении – это полностью бессознательный акт (как дыхание), от которого остаётся легкое «послевкусие».

Переизбыток негативной энергии может порождать сильную тревогу, волнение, страх, что воспринимается бессознательным как угроза жизни. Некоторые люди на умеренный вызов и негатив отвечают преимущественно реакцией «действуй». Именно у них наибольший шанс возглавить группу, стать неформальным лидером, вырасти до руководителя коллектива.

Руководитель по роду своей деятельности обязан ПОРОЖДАТЬ ДЕЙСТВИЯ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ. Для этого руководитель каждый день осуществляет энергетический обмен с подчиненными в рамках осуществления своей функции:

ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ:

Вниз, на подчиненных

Вверх на начальство или акционеров

Вправо и влево при соприкосновении с себе подобными.

ВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

Партнеры

Друзья

Клиенты

Поставщики

Налоговые органы или иные проверяющие структуры

Такой обмен энергиями часто имеет негативный оттенок, потому что приходится решать проблемы, а не получать удовольствие.

Руководителями традиционно становятся люди, которым нравится решать проблемы. В начале трудовой карьеры, руководитель испытывает удовольствие от своей способности решать все возрастающий поток проблем. Там, где исполнитель видит тупик, руководитель видит возможность и выход.

*УМЕЛЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – ЭТО ТОТ, КТО РЕШАЕТ ПРОБЛЕМУ
ЧУЖИМИ РУКАМИ.*

Многие люди, любящие решать проблемы, часто меняют место работы, увольняются из компаний, потому что стало «скучно», проблем не осталось. Таким героям проблемы, плохо отлаженные бизнес-процессы в компании, хаос в делах фирмы в радость.

Однако проблема проблеме рознь. И очень часто менеджеру не дают прав решить проблему (его статус слишком низкий), даже если он знает как, и готов это сделать.

В такой ситуации менеджер сначала пытается все изменить, убедить, доказать, что-то сделать. Потом вспышка активности угасает и человек впадает в апатию. Отказывается от взаимодействия и осмысления ситуации. Это последствия стресса.

Большие кризисы в каждой стране случаются раз в несколько лет. Малые кризисы в отдельной компании случаются каждый день. На руководителя постоянно влияет внешняя и внутренняя среда. Причем почти любое воздействие помещает лицо, принимающее решение, в зону большого или малого дискомфорта. Происходит срыв поставок, девальвируется валюта, увольняются ценные специалисты, банк арестовывает счет.

Стресс руководителя – это нормальная реакция на ненормальные обстоятельства. Руководители попадают в состояние стресса значительно чаще, чем обычные сотрудники.

Многие психологи называют стрессом состояние отказа от борьбы (итог отравления продуктами распада адреналина). Когда человек под давлением обстоятельств утрачивает желания и стремления. Впадает в апатию. Заменяет осмысленную работу суетой или очко-втирательством.

Люди, работающие в типовой Российской организации, заключившие с ней «психологический контракт», каждый день ожидают от руководителя маленького чуда. И большого чуда в день выплаты бонусов. Россияне не только отдают руководителю большую часть своих прав, но и одновременно отказываются нести ответственность за самые элементарные вопросы (мне за это не платят!). Все вопросы и проблемы должен решать руководитель.

В нашей стране к менеджменту предъявляются явно завышенные требования. Общество требует, чтобы в трудной ситуации топ-менеджер, воспитанный в «русской» традиции, скрывал свои переживания и волнения (вел себя «как мужик», даже если руководитель женщина). Выступал как вождь, отец, защитник и т. д. Руководители, попавшие под власть такого стереотипа и общественного давления, не дают своим эмоциям выхода и иногда доводят себя до нервного истощения и самоубийства.

ВАЖНО ПОНЯТЬ И ЗАПОМНИТЬ! Руководители компаний под давлением внешних обстоятельств выбирают разные типы поведения, по аналогии с реакцией «бей», «бег», «умри». В зависимости от типа личности руководителя, каждый реагирует на неблагоприятные события по-разному: одни испытывают нервное возбуждение и агрессию, другие – апатию, третьи стараются повторить набор мер, которые помогли им в предыдущий кризис.

Со стороны сотрудники или партнеры могут наблюдать следующие типы поведения со стороны руководителя:

НЕРВНОЕ ВОЗБУЖДЕНИЕ – это когда руководитель не знает, что выбрать: предлагает то одно, то другое. Хватается за несколько дел сразу, пытается рулить разными функциями, забывая о стратегическом управлении. В результате быстро истощает ресурсы компании, возможности подчиненных и свою собственную энергию.

АПАТИЯ – руководитель попросту отстраняется от управления компанией. Чаще всего это выражается в том, что он бесконечно затягивает принятие решений. Такой руководитель всегда выслушает подчиненных, но суть того, что ему говорят, до него не доходит. Он не способен самостоятельно принять осмысленное решение.

ПОВТОРЕНИЕ ДЕЙСТВИЙ, давших эффект в предыдущий кризис. Поступать шаблонно – нормальное поведение в стрессе, но оно совершенно не подходит для топов. Отказ от «думанья», от адаптации прошлого опыта к новым обстоятельствам приносит значительный ущерб и разрушает репутацию руководителя.

В нашей стране на руководящих должностях удерживаются по настоящему крепкие и психологически устойчивые личности. В отличие от подчиненного, российский руководитель во время стресса (кризис, война, резкое изменение внешней среды) продолжает выполнять свои обязанности. Естественно, с учетом уровня негатива.

Российский руководитель не утрачивает желания и способности руководить, принимать решения, искать новые возможности.

«Да трудно, да обидно; да жалко, но процесс продолжается, не останавливается»!.

Глава 3. Источник управленческих наклонностей. Тайное знание искусства управления

*Только суть, как достойно мужчин, говори,
Лишь ответствуя – слов господин – говори.
Уха два, а язык дан один не случайно —
Дважды слушай и раз лишь один говори!*

Омар Хайям

Чтобы понять, что есть кризис руководителя, нужно понять, что есть руководитель. Как люди становятся руководителями? Как развивается в индивидууме управленческий навык?

Вспомните себя в более молодом возрасте, ребенком, школьником. Только дайте, что-нибудь сделать, сотворить. А не даете, я сам возьму и сделаю. Энергия бьет через край. Проблемы любой сложности – это всего лишь вызов, новая цель, новый барьер на пути. Откуда эта энергия?

Мы как биологическое существо с момента рождения наделены запасом жизненных сил, иммунитета, чтобы выжить во внешней среде и обрести все навыки, необходимые для существования в современном обществе. Мелкие травмы у ребенка проходят быстрее, чем у взрослого, обиды быстрее забываются, все за счет избытка внутренней силы и энергии. Наши бессознательное и сознательное с огромной скоростью впитывают информацию, перерабатывают ее в навыки и умения.

Общество сформировало традиции социализации, как ребенку вырасти, стать членом общества, гражданином страны, и в последующем создать ячейку общества. Достойного члена общества из нас формируют родители, бабушки, детский сад, школа, ВУЗ, родной завод.

Может вы об этом и не задумывались, но вся образовательная система в нашей стране направлена на подготовку и обучение исполнителей. Нас с детства обучают подчиняться, сначала родителям, потом тете в детском саду. Потом мы учимся подчиняться учителям в школе. ВУЗ также не дает навыков управления людьми.

Да везде: и в офисе, и на заводе – требуются работники, хорошие, мотивированные, обученные исполнители. А где, кто и как готовит руководителей? Где это секретное место? Почему некоторые дети вырастают и становятся руководителями, политиками, президентами? А большинство спокойно проживает жизнь в должности специалиста.

Позвольте мне выдвинуть некое «ненаучное» объяснение феномена превращения человека в руководителя – так называемое скрытое научение.

Нас открыто учат очень многим вещам: есть ложкой, не писать мимо горшка, правильно писать буквы, здороваться с людьми.

Но некоторым вещам нас не учат, но мы их узнаем и научаемся сами.

Например, секс!

Секс – образец эффективной тактики скрытого научения

Сегодня у женщин есть много возможностей проявить себя: некоторые из нас даже управляют странами. Но, говоря по чести, нам больше идёт ридикюль, чем штык.

М. Тетчер

Уже довольно давно люди живут цивилизованной жизнью. Люди размножаются и для этого занимаются сексом. Но никто не учит нас это делать. Нет специальных занятий в школе. Родители не проводят домашних мастер-классов. В лучшем случае в школе на уроках полового воспитания покажут пару картинок. На официальном уровне общество наоборот всячески табуирует тему секса. Запрещается реклама с сексуальным подтекстом, идет бесконечная война с «порнографией и развратом».

В авраамических религиях (иудаизм, христианство, магометанство) тема секса – это табу. В семьях эта тема мало обсуждается. С детьми делают уроки, зубрят математику, но папа с мамой не показывают подросткам, как надо заниматься сексом. При этом 99 % людей как-то научаются общаться с противоположным полом, набивая в процессе шишки и зарабатывая комплексы.

По сути, тема сексуального самообразования единственная, где индивидууму дается возможность самому снова и снова проходить дорогу с препятствиями. Так сказать, буквально учиться на своих ошибках.

Способность преодолеть себя и различные общественные запреты, раскрыть тайны сексуальных удовольствий поощряется также тайно.

И система работает – человечество размножается со страшной силой. Нас уже 7 миллиардов.

Можно сказать, что результативность такого скрытого сексуального самообразования значительно выше, чем любая школьная или вузовская программа! В школе в нас чуть ли палкой вдалбливают знания и умения. А в сексуальном самопросвещении, нам все запрещают, мешают и не разрешают – а мы ищем любую возможность расширить свои познания.

Что бы заняться сексом, необходимо научиться чувствовать, принимать и посылать сексуальные сигналы. Нужно уметь реагировать на множество мелких деталей в поведении и реакциях другого человека, чтобы понять, что тебе кто-то нравится и ты кому-то небезразличен. В этом процессе очень большую роль играет наша биологическая основа, наше бессознательное. С помощью рациональной части нашей личности мы можем совершенствовать процесс соблазнения, можем писать стихи и сонеты, но большую часть работы делает «природа»!

На мой взгляд, освоение управленческой науки очень похоже на сексуальное самопросвещение. Одни люди раньше, другие позже понимают, как нужно себя вести, что нужно говорить и что делать, чтобы другие люди выполняли твои команды и распоряжения.

Управленец выращивает себя сам. С самого детства он ищет чужие сигналы власти, подглядывает, как командуют другие люди, пробует командовать сам.

Там, где обычные дети бездумно выполняют распоряжение воспитательницы в детском саду, обучающийся управлению видит и запоминает сигналы власти, посланные воспитательницей.

Будущий лидер на биологическом, бессознательном уровне осваивает приемы, сигналы, позы доминирования, власти. Пытается усвоенные сигналы воспроизводить в группе себе подобных.

Будущий руководитель находит свои способы, набивает свои шишки. Бесконечно пробуя, он находит свой собственный управленческий стиль, энергетически наиболее оптимальный для его психотипа.

Управленец, особенно харизматик, редко может детально и рационально объяснить, почему его слушаются люди. Он просто с детства привык, что окружающие делают это! Заниматься самокопанием и самоанализом большинству управленцев не свойственно.

В современном обществе постоянно происходит естественный отбор лидеров, которые находят и выдвигают себя сами! А пассивное большинство просто наблюдает со стороны, чтобы, когда схватка закончится, подчиниться воле победителя.

Стремление к пониманию мотивов, движущих другими людьми, к самообразованию, накоплению управленческого опыта, желание пробовать, не бояться ошибаться, постепенное формирование в себе управленческой уверенности – характерно для большинства «молодых да ранних» руководителей.

ВАЖНО ПОМНИТЬ! Из сравнения способности к самообучению в сексе и в науке управления людьми не стоит делать слишком больших обобщений. Природа дала возможность большинству людей манипулировать и управлять друг другом. Но у большинства этот навык не имеет дальнейшего развития, за пределы супружеской пары и круга друзей он не распространяется.

Принципиальное отличие руководителя от обычного человека – стремление увеличивать свое влияние. Будущий руководитель стремиться постоянно увеличивать количество людей, которых он может и хочет использовать для своих целей.

Управленческая энергетика

Чтобы выиграть сражение, его иногда приходится давать дважды.

М. Тетчер

Лидер, руководитель, пассионарий сам не знает, что его «толкает вперед». Эта внутренняя энергия, жизненная сила имеет иррациональный, не осознаваемый характер воздействия. Большинству энергетически заряженных людей просто не интересно рефлексировать и заниматься самокопанием и самоанализом.

Об этом красиво писал Бродский в балладе о Короле «а что гнало его вперед искать огонь и смерть...»

Будущего руководителя работа, коллектив, возникающие трудности бодрят и тонизируют. У некоторых даже развивается трудоголизм или мания всеобщего контроля. Быстрее вперед, еще столько всего впереди, нового, не освоенного, не сделанного. При этом попытки окружающих понять, зачем человек так надрывается, куда он так бежит, наталкиваются на шутки, отмазки, примитивные объяснения.

Естественно, руководителями являются люди очень разных темпераментов, интеллектуального уровня развития, пользующиеся различным уважением или страхом, использующие разные методы управления. Внешне, карьеры живчика, шумного активного создателя бизнеса и скромного карьериста, поднимающегося со ступеньки на ступеньку по служебной лестнице, кажутся различными по мотивам, способам и проявлениям.

Однако все, кто «заряжен на выполнение работы чужими руками», делает дело, планирует карьеру, ставит себе масштабные задачи – объединяет наличие внутренней энергии. Внутренней силы, которая помогает преодолевать невзгоды и неудачи, так легко, как будто это слабый туман, порванный в клочья дуновением ветра. И это не сила поэта, художника или певца. Это сила вождя, порождающая совместные усилия множества людей!

Проявления этой силы часто имеют негативные последствия для ее носителя. Поэтому мы говорим о кризисах, порожденных профессией управленца!

Путь в руководители российской компании!

Сегодняшние руководители предприятий, начальники отделов и департаментов, начинали по-разному:

– учились в школе: Кто-то был зубрилой, отличником, кто-то пошел торговать еще в 8–9 классе.

– учились в институте: одни стремились к красному диплому, другие использовали все возможности, чтобы срубить денег, и вообще не получили формального образования.

Любой руководитель сначала был одним из общей массы. Но он был более энергичным, ему хотелось большего, и он добился формального статуса руководителя. По своей воле или под давлением руководства.

Живчики/зубрилы перестали делать все сами, у них появились подчинённые. Законы управления людьми начинают шлифовать все личностные различия руководителей. После 5–8 лет активного руководства группами от 20–30 чел. руководители, столь разные в детстве и отрочестве, сближаются, отфрезеровываются. Проявляются их общие черты, как на картине «Сын человеческий» Рене Магритта (изображен мужчина в деловом костюме с яблоком вместо лица).

ДАВАЙТЕ СДЕЛАЕМ УТОЧНЕНИЕ: всегда есть супер-вожди, супер-лидеры, люди-бренды (Тиньков, Довгань, Чичваркин и т. п.), которые выбиваются из общей массы типичных «начальников». Но в среднем типичный российский руководитель вынужден подчиняться стандартам корпоративной среды. Быть сдержаннее, практичнее, собраннее и т. д.

Ведь каждый шаг по карьерной лестнице все труднее. Приходится конкурировать не с серой массой, а с активными, живучими, пробивными конкурентами.

В России нет негласной системы оценки и отбора руководителей, действующей в Европе. В России нет таких высоких профессиональных требований к руководителям как в Америке.

Система отбора руководителей в России хаотична, близка к социальному дарвинизму. Поэтому, выживают и сохраняют способность руководить только те, кто сохранил внутреннюю энергетику и не сошел с дистанции с нервным срывом. Подчеркиваю, выживают, а не побеждают.

Глава 4. Типология руководителей

*По службе вел дела свои примерно
И не бывал за взятки под судом,
Но (на жену, как водится) в Галерной
Купил давно пятиэтажный дом.*

Н. Некрасов

Изучение менеджмента, как науки, требует от исследователей применять научные методы познания. Ученые при исследовании людей обожают использовать методы, аналогичные исследованию животных. Объекты исследования, в данном случае руководители, объединяются и группируются в соответствии с критериями отбора, установленными автором исследования. Необходимо создавать группы, классы, виды, подвиды. Однако если в биологии принадлежность живого существа классу, виду, подвиду можно оценить по объективным характеристикам (скелет, методы размножения, шкура или оперение и множество других параметров), то в случае исследования людей группировка происходит по доминирующим чертам характера.

Доморощенные специалисты по управлению и менеджменту обожают вводить различные классификации работников или руководителей. Якобы, это упрощает процесс обучения и повышает научность образования.

Чаще всего руководителей классифицируют по доминирующему стилю поведения: Авторитарный, демократичный, либеральный. Иногда авторы научных дисциплин в меру своей фантазии придумывают эвфемизмы для отдельных групп и подгрупп.

Те, кто интересовался гороскопами, наверняка читал книгу Линды Гудман «Знаки зодиака или астрология с улыбкой». Линда составила прекрасные, подробные описания для тех групп людей, которые родились в определенные месяцы года. Большинство людей, прочитавших книгу Линды по своему знаку зодиака, с удивлением говорят: «Прямо в точку, прямо про меня все написано».

Юмористы психологи провели эксперимент: Поменяли в книге Линды местами знаки зодиака. Скажем, описание водолея перенесли на весы, скорпиона на овна. И дали снова прочесть нескольким группам добровольцев, эффект был прежний, люди были в восхищении: «Прямо все про меня написано, это фантастика».

Я считаю, что наименования и классификация руководителей легко запоминается, но практически бесполезна в работе. Разбиение людей на группы по году рождения или по манере руководить людьми не позволяет предсказать их поведение или предвидеть принимаемые решения, а значит, не может быть использована для нужд бизнеса и принятия управленческих решений.

Классификаторы и Типологии – скорее ярлыки и стереотипы, чем полезная градация. Многие из нас читают гороскопы, но редко кому удастся с помощью гороскопов управлять компанией. Правда, попытки все равно продолжаются.))))

В научной литературе психологи выделяют некоторые доминирующие характеристики отдельной личности: Паранойяльный, эпилептоид, истероид, гипертим и шизодид.

Естественно придумали психотип для руководителей в привязке к доминирующей характеристике личности.

ПАРАНОЙЯЛЬНЫЙ ПСИХОТИП

Этих людей в обычной жизни часто называют трудоголиками. Они, сгустки энергии, работают с утра до ночи, отдыхая лишь урывками. Стремление достичь власти, значимого поста, оглушительного результата в своей работе, общение с другими в виде просьб, требований, инструкций и приказов – это его отличительные черты. Такой образ жизни рано или поздно приводит трудоголика к неврастению и частым вспышкам гнева. Плюс недостаток движения (много сидят, пишут). Даже эмоциональные разрядки тут уже не помогут.

ЭПИЛЕПТОИД

Это самый распространенный психотип среди мужчин. Он надежен, бережлив, домовит, скрупулезен, но при этом злопамятен и даже злобен, что, несмотря на обычную сдержанность, может выливаться в припадки гнева и упреки в адрес самых близких людей. Эпилептоид все время перегружен различными делами и личными переживаниями.

ИСТЕРОИД

Эти люди стараются, чтобы любой их поступок, любая работа стали объектом внимания окружающих. Если оценить некому, то и дело может подождать. В крайнем случае, истероид может сыграть роль перед самим собой, но обязательно сыграть, а не просто что-то сделать.

ШИЗОИД

О таких людях говорят, что они «ученые сухари». В кино наиболее яркий образ шизоида был создан Александром Демьяненко в комедиях Леонида Гайдая – это знаменитый Шурик. Зачастую предпочитают одиночество. Они и рады бы общению, но не доверяют людям. Из неврозов для них характерны неврастения (вялость, слабость, нарушения сна, раздражительность, головные боли) и ипохондрический невроз (ему кажется, что он болен чем-то серьезным, проверяется у врачей).

ГИПЕРТИМ

В слове «гипертим» две части: «тим» означает настроение, «гипер» – повышенный. Другими словами, перед нами бесшабашный весельчак. Деньги текут у него, как песок сквозь пальцы. Он тратит все, что у него есть, на себя или на семью, а также на друзей. Легко уживается с другими психотипами, но его надо постоянно поощрять, удерживать и «пасти».

Как можно использовать в каждодневной деятельности эту классификацию?

Предположим, вас протестировали и нарекли «авторитарным шизоидом», или «либеральным гипертимом». Эти ярлыки могут, в какой-то мере, описать особенности вашего общения с людьми при личной встрече, индивидуальной коммуникации. Но разве вы становитесь плохим управленцем или неэффективным менеджером? Что могут сказать эти характеристики о вашем умении пользоваться властью, решать проблемы, управлять коллективом?

В предыдущей главе мы проводили аналогию между человеком и аккумулятором энергии. Власть руководителя – это энергия, направленная на подчиненного.

Я предлагаю тем из вас, кто любит собирать людей в большие кучки, начать **КЛАССИФИЦИРОВАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ДОМИНИРУЮЩИМ ТИПАМ ВЛАСТИ, КОТОРУЮ ОНИ ИСПОЛЬЗУЮТ.**

Эта классификация может помочь в диагностике текущих управленческих наклонностей руководителя и показать ему путь дальнейшего развития своих способностей. Я глубоко убежден, что нет плохих стилей управления, есть люди, не умеющие применять нужный вид власти на конкретном месте и в конкретных обстоятельствах.

ВАЖНО ПОМНИТЬ! Чем большим набором властных инструментов умеет пользоваться руководитель, тем выше его потенциал в карьере и тем большим количеством людей он может управлять.

В предыдущих главах мы очень детально описывали типы Социальной и Биологической власти, которые возможно использовать для управления людьми. Аналоги биологических типов власти можно легко обнаружить в живой природе, в любой стае или стаде млекопитающих. Социальные типы власти характерны исключительно для человеческих сообществ, а форма и акцентуация социальной власти сильно зависит от развитости общества.

Биологические типы власти включают в себя: власть беззащитности, власть физической силы, власть эмоций, власть звука, власть картинки.

Социальные типы власти включают в себя: власть слова, власть компетентности, власть идеи, власть мифа и сказки, власть идеологии и теорий.

Классификация руководителей, использующих Природные типы власти:

РУКОВОДИТЕЛЬ, ИСПОЛЬЗУЮЩИЙ «ВЛАСТЬ БЕЗЗАЩИТНОСТИ» – Руководитель не может знать все, успеть все, запомнить все. В очень многих вопросах руководитель беспомощен, ему нужна забота, опека и «материнский контроль». КПД руководителя, который окружил себя «заботливыми» секретарями, помощниками, экспертами, значительно выше (если их власть над ним не мешает ведению бизнеса). Такой руководитель, имеет возможность сконцентрироваться на главном, не отвлекаясь на мелочи.

Некоторые сотрудники (особенно сотрудницы) в заботе о своем «любимом» начальнике способны зайти очень далеко. Совершить преступление, фальсифицировать документы, взять на себя чужую вину.

Как ни странно это, на первый взгляд даже очень харизматичные руководители (лидеры религиозных сект, предводители преступных группировок, генеральные конструкторы, военные вожди, руководители театральных коллективов) активно используют власть беззащитности, слегка паразитируя на своих подчиненных.

Очень многие стремятся найти подобных «бесплатных», фанатично преданных помощников и «организовать свою жизнь», но в итоге становятся заложниками комфорта, и происходит подмена, средство становится самоцелью. Руководитель развращается, утрачивает авторитет и власть. А помощники и секретари, со временем, получают реальные полномочия по управлению компанией.

В эту «ловушку беспомощности» часто попадают владельцы бизнеса, которые наняли менеджера, чтобы управлять своим имуществом, пока они занимаются «стратегическим управлением».

Во многих научных коллективах автору научного направления часто удается создать коллектив аспирантов и студентов, происходит совмещение власти беззащитности и власти идеи. Результативность таких коллективов очень высока, преданность лично лидеру и его идеям, фактически, не знает границ здравого смысла.

При применении руководителем власти беззащитности, подчиненный получает заряд энергии из своего бессознательного (а не от руководителя), включаются базовые инстинкты заботы о потомстве, о своем стаде, племени, роде.

Такой тип властного воздействия наиболее эффективен в коллективе единомышленников (в каком-то виде представлена власть идеи, власть слова), где культивируется миф «мы вместе против всех», поощряется «героическое» поведение сотрудников. В таком коллективе очень высок процент выгорания сотрудников, отдающих свою жизнь в борьбе за общее дело.

Власть беззащитности, если она не является доминирующим типом власти, сочетается практически со всеми видами власти. Может использоваться руководителем, как резервный ресурс, в сложные моменты.

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.