

ВЛАДИМИР ТОКАРЕВ

Сила воли: как победить свою лень. Книга 2

СЕРИЯ «НОВЫЙ ТАЙМ-
МЕНЕДЖМЕНТ», КНИГА 7



Владимир Токарев

**Сила воли: как победить свою
лень. Книга 2. Серия «Новый
тайм-менеджмент», книга 7**

«Издательские решения»

Токарев В.

Сила воли: как победить свою лень. Книга 2. Серия «Новый тайм-менеджмент», книга 7 / В. Токарев — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-855500-8

Читателю предлагаются две книги: «Сила воли: как победить свою лень. Книга 2» и «Сила воли: как победить свою лень. Рождение видеопрактикума». Первая книга является продолжением книги про силу воли и борьбу с ленью. Вторая представляет проект краудфандинга по созданию видеопрактикума по борьбе с ленью и воспитанию силы воли.

ISBN 978-5-44-855500-8

© Токарев В.
© Издательские решения

Содержание

Книги, подготовленные КЦ «Русский менеджмент»	7
Первая аннотация и информация об авторе1	10
Об авторе	11
Краткое содержание	12
Предисловие для самого себя	13
Инструкция по использованию книги	16
Вместо введения – закат современного тайм-менеджмента (ТМ)	17
Желания и лень	18
Три кита, на которых стоит менеджмент18	19
Книга 2. Борьба с ленью	21
Вместо введения: Сказка для топ-менеджеров «Емеля-дурак»20	21
Глава 1. Человек и коммерческая компания22	31
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Сила воли: как победить свою лень. Книга 2

Серия «Новый тайм-менеджмент», книга 7

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2019

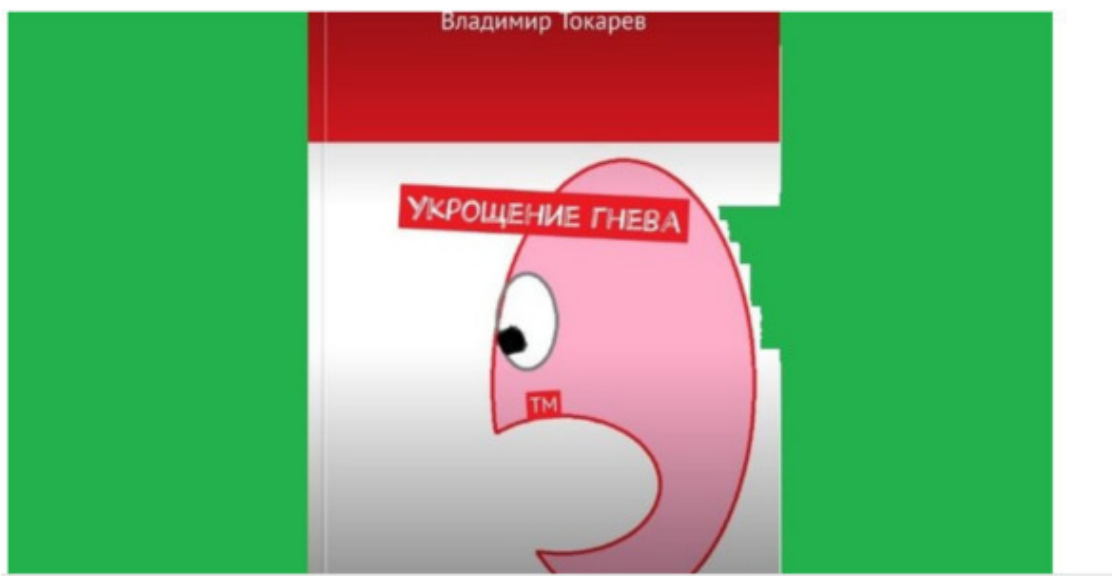
ISBN 978-5-4485-5500-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Лучший (с точки зрения экономической выгоды) вариант приобретения книг по управлению эмоциями – стать акционером (спонсором) проекта краудфандинга по изданию серии книг «Менеджмент эмоций» – и получить соответствующие выгодные вознаграждения —

Сохраняйте свое здоровье, управляя эмоциями.

Издание серии книг по управлению эмоциями: не обижаться, не стыдиться, не терзать себя чувством вины, не оскорбляться, не гневаться, не ревновать, не завидовать и др.



Серия практикумов по менеджменту эмоций.

ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ! Вы можете присоединиться к проекту по ссылке <https://planeta.ru/campaigns/emotion>

КАК ПОМОЧЬ СЕБЕ И СТРАНЕ



Книги по борьбе с ленью, входящая в серию «Новый тайм-менеджмент».

Применить научный метод к себе любимому, чтобы работать более продуктивно? Почему бы и нет. Но нет охоты, лень.

Как повысить личную мотивацию, как победить лень, где взять железную волю, но чтобы не заставлять себя, а делать все с удовольствием?

Эта проблема также решена – российский ученый Ю. Орлов предложил эффективную технологию воспитания силы воли без насилия.

В трех книгах (шестой, седьмой и восьмой) серии «Новый тайм-менеджмент» предлагаются инструменты для мотивации, борьбы с ленью и воспитанию силы воли.

Идеи этих трех книг удалось использовать для построения новой модели мотивации (см. одноименную книгу), так что не только отдельный человек имеет возможность получить в свое распоряжение полезные инструменты, но и менеджмент компании будет вооружен для борьбы с конкурентами.

Книги, подготовленные КЦ «Русский менеджмент»

Серия «Русский менеджмент»

- 1. Русский менеджмент**
 - 2. Новые компетенции службы персонала**
 - 3. Стратегические секреты консультанта – Часть 1**
 - 4. Стратегические секреты консультанта – Часть 2**
 - 5. Стратегические секреты консультанта – Часть 3**
 - 6. Новый «Русский менеджмент» (улучшенное издание книги «Русский менеджмент»)**
 - 7. Пять «Почему?»**
 - 8. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 1.**
 - 9. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 2.**
 - 10. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 3.**
 - 11. Русский менеджмент – Книга 1 (второе издание книги в 8 выпусках).**
 - 12. Русский менеджмент – Книга 2 (второе издание книги в 8 выпусках).**
- Включает в себя также серию «Персональный менеджмент» и серию «Сказки для топ-менеджеров».

Серия «Новый менеджмент»

- 1. Новый менеджмент – Часть 1**
- 2. Стратегическое управление персоналом – Часть 1**
- 3. Стратегическое управление персоналом – Часть 2**
- 4. Сила воли: как победить свою лень. Книга 1**
- 5. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 1**
- 6. Сила воли: как победить свою лень – Книга 2**
- 7. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 2**
- 8. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 3.**

Серии «Краудфандинг» и «Как стать профи»

- 1. Сила воли: как победить свою лень – РОЖДЕНИЕ ВИДЕО ПРАКТИКУМА**
- 2. Краудфандинг электронной книги. Часть 1**
- 3. Пример описания проекта краудфандинга: издание книги**
- 4. Стратегия краудфандинга. Часть 1.**
- 5. Стратегия краудфандинга книги – вып. 1. Серия «Как стать профи».**
- 6. Как правильно выбрать вуз. Серия «Как стать профи» – Книга 1.**
- 7. Стратегия краудфандинга – вып. 1**
- 8. Стратегия краудфандинга книги – вып. 2. Серия «Как стать профи».**
- 9. Краудфандинг книги «Сила воли: как победить свою лень» (второе издание книги «Пример описания проекта краудфандинга: издание книги»)**

Серия «Персональный менеджмент»

- 1. Три менеджмента в одном флаконе**
- 2. Приключения английского**

- 3. Тренировка памяти (вып. 1)**
- 4. Тайм-менеджмент – тренинг по книге «Три менеджмента в одном флаконе».**
- 5. Новый тайм-менеджмент (это второе издание книги «Три менеджмента в одном флаконе»)**
- 6. Как научиться управлять, если у вас пока нет подчиненных**
- 8. Стратегия новой карьеры: Практикум: выпуск №1**
- 9. Стратегия новой карьеры: Практикум №2**
- 10. Стратегия новой карьеры: Практикум №3**
- 11. КАРЬЕРА КАК СТАРТАП – Книга 1**

Серия «Сказки для топ-менеджеров»

- 1. Сказки для топ-менеджеров**
- 2. Новые сказки для топ-менеджеров**
- 3. Сказки А. С. Пушкина для топ-менеджеров**
- 4. Полное собрание сказок для топ-менеджеров**

Проект «Разработка стратегии своими силами»

Стратегия компании

- 1. Стратегическая экспресс-диагностика – Книги с 1 по 5**
- 2. Стратегия фирмы: Практикумы с №1 по №10**

Стартап

- 1. СТАРТАП: Стратегическая экспресс-диагностика – Книги с 1 по 5**
- 2. Стратегия стартапа: Практикумы: выпуски с №1 по №10**

Другое

- 1. Стратегия в войне за таланты: Практикум: выпуск №1**
- 2. Стратегия в войне за лучшего поставщика: Практикум: выпуск №1**
- 3. Стратегическое сотрудничество: Практикум: выпуск №1**

Прочие книги

- 1. Полстакана воды**
- 2. Незнакомые знакомые сказки**
- 3. Хрустальная гора.**
- 4. Сказка «Береза и три сокола»**
- 5. Незнакомые знакомые сказки для любимых внуков (второе издание неизвестных знакомых сказок)**

Журналы в книжном исполнении

- 1. Журнал «Русский менеджмент»**
- 2. «Три поросенка» – Детский журнал**
- 3. Журнал «Испытание рассказом»**

4. Журнал «Туристы и турфирмы» – №1

5. Новый тайм-менеджмент

Все книги и журналы (а также номера еженедельника) можно купить в издательстве Ридеро (электронную и бумажную версию книг), в магазинах Амазон и Озон (электронную и бумажную версию книг), или прочитать в электронной библиотеке Букмейт, большую часть книг автора можно купить также на Литрес.

Первая аннотация и информация об авторе¹

Эту книгу я сначала планировал как практикум по модели Ю. Орлова (Приложение к книге «Новый тайм-менеджмент»).

Вот как звучала аннотация на начало работы над книгой – *Книгу можно назвать личным тренингом или практикумом по воспитанию воли.*

Нужны пояснения на этот счет.

Книга «Новый тайм-менеджмент» является вторым (исправленным и дополненным) изданием книги по персональному менеджменту – «Три менеджмента в одном флаконе».

Это приложение – еще одна практическая часть книги², предназначена для тренировок по воспитанию воли.

Книга содержит теоретический обзор и упражнения по одной из актуальнейших тем персонального менеджмента – воспитанию воли/преодолению лени.

Но есть и важная новая теоретическая часть – я продолжил традицию книги «Три менеджмента в одном флаконе», когда одновременно рассматривается и осваивается практически материал «для себя» и для лучшего освоения современного менеджмента.

Да, забыл отметить, что мне, как и в других книгах по менеджменту, будет помогать виртуальный персонаж – любознательный генеральный директор (любозн. гendir. далее) компании.

Сейчас, когда я решил выпускать книгу тремя частями (самостоятельными книгами) ситуация с концепцией книги несколько поменялась, об этом более подробно сказано в предисловии.

В первом приближении эти части можно назвать —

Книга 1. Мотивация.

Книга 2. Борьба с ленью.

Книга 3. Воспитание силы воли.

¹ Вступительные материалы к книге практически без изменений из книги 1.

² В книгу «Новый тайм-менеджмент», которая является вторым исправленным и дополненным изданием книги «Три менеджмента в одном флаконе», вошла 1 часть серии «Тренировка памяти», при этом изъята часть «Приключения английского», которая вышла отдельной книгой.

Об авторе

Канд. техн. наук, директор консультационного центра «Русский менеджмент» (специализация центра – разработка и реализация стратегии компаний и проведение тренингов по широкой управленческой тематике. ООО «КЦ «Русский менеджмент» работает в Н. Новгороде, Москве и Чебоксарах), автор более 100 книг и 50 статей в профильных журналах по менеджменту и маркетингу³, член жюри конкурса в номинации «Лучшая корпоративная стратегия», где принимали участие крупнейшие компании страны – МТС, Северсталь, Уралкалий и др.

³ Перечень книг автора представлен выше.

Краткое содержание

Книга 1. Мотивация

Книга 2. Борьба с ленью

Книга 3. Воспитание воли (новая теория мотивации)

Книга 2. Борьба с ленью

Краткое содержание 2 книги:

Вместо введения: Емеля-дурак

Глава 1. Человек и коммерческая компания

Упражнения к 1 главе

Глава 2. Теория лени

Упражнения ко 2 главе

Глава 3. Метод МарьИванны

Упражнения к 3 главе

Приложения

Книга «Сила воли: как победить свою лень. Рождение видео-практикума»⁴

⁴ Содержание этой книги представлено в описании этой книги.

Предисловие для самого себя

Сначала мне показалось, что как и книгу «Тренировка памяти», можно было бы эту книгу написать очень быстро – объемом в пару строк – отослать читателя к книге Ю. Орлова «Восхождение к индивидуальности» и этим, собственно, ограничиться⁵.

Почему же автор решил все таки написать самостоятельную книгу?

Тому достаточно много разных причин:

1. Первая – я относительно регулярно провожу тренинги, семинары, мастер-классы на тему «Преодоление своей лени». При этом использую модель Юрия Орлова и его замечательную книгу «Восхождение к индивидуальности», изданную огромным тиражом 247 000 экземпляров в 1991 году. Однако при каждом повторном чтении я обнаруживаю – что многое, что думал, что в модели Ю. Орлова написано так-то, у меня уже звучит чуть иначе, в первую очередь потому, что я специалист по менеджменту и мне интересно управленческие модели увидеть в этой «психологической модели»⁶

2. Вторая причина. Книги и статьи по воспитанию воли продолжают публиковаться с завидной регулярностью (тема актуальна). Однако каждый раз меня удивляет, насколько предлагаемые методы отстают от того, что предлагал Юрий Орлов. Особенно часто встречаются рекомендации воспитывать силу воли, тренируясь себя заставлять что-то делать, эти рекомендации полностью противоположны рекомендациям гуру в моих глазах.

3. Есть третья причина – я, конечно же, если встречаю что-то новенькое по теме, то не прохожу мимо, и что-то от других авторов попадает в мой тренинг, чего нет у Ю. Орлова по понятным причинам. Например, к такого рода произведениям можно отнести когнитивный подход к преодолению депрессии⁷. Но особое значение для меня имеет нахождение взаимосвязи между концепциями Ю. Орлова и современными представлениями в менеджменте. В частности с вопросами преодоления сопротивления изменениям, где особый вклад внес Игорь Ансофф⁸.

4. Четвертая причина – это мое понимание концепций и технологий Ю. Орлова по саногенному⁹ мышлению и собственный иной подход к управлению другими. Допускаю, что это понимание, с точки зрения самого автора саногенного мышления, могло восприниматься им как не очень точное или даже в чем-то ошибочное.

Он был психологом и философом¹⁰, но представляется, что в большей мере – «технологом душ». А менеджмент – сфера моих интересов – это и теория и практика, словом, тоже технология. И мне представляется, что концепции и методики Ю. Орлова, опирающиеся на достижения психологии, на самом деле если не противоположны центральным психологическим подходам, то как минимум *другие*.

Также другим является мой подход к управлению персоналом. И если Ю. Орлов, чьи достижения широко признаны, предлагал ненасильственную парадигму управления собой и другими, то предложенная мной парадигма управления другими еще более революционная –

⁵ Примечание автора – Примерно также я писал в предисловии к книге «Тренировка памяти», когда отсылал читателя к книге Ф. Лезера «Тренировка памяти». Я решил *не мудрствовать лукаво* и построил это предисловие по той же схеме, так как оно по сути имеет тот же смысл.

⁶ Ю. Орлов активно использует слово и понятие управление, но это менеджмент, выведенный Ю. Орловым самостоятельно, не опираясь на достижения современного менеджмента, той теории западного менеджмента, которому в году издания его книги еще только-только начали обучать слушателей факультетов управления по западным учебникам.

⁷ Д. Гринбергер, К. Падески Управление настроением: методы и упражнения, 2008.

⁸ И. Ансофф Стратегическое управление, 1998.

⁹ Термин саногенное мышление введен Ю. Орловым, означает оздоравливающее мышление.

¹⁰ Кандидатом философских наук и доктором психологических наук.

она рекомендует рассматривать персонал как *неуправляемую и независимую переменную*, которую рекомендуется изучать и приспосабливаться к ней¹¹.

5. Пятая причина – я рассматриваю управление ленью (воспитание воли) – как один из специализированных разделов персонального менеджмента. А в персональном менеджменте (ПМ) у меня есть некоторые достижения – как практические (я занимаюсь ПМ более 30 лет), так и теоретические – считаю себя автором оригинальной концепции Тайм-менеджмента (ее-то я и называю Персональный менеджмент или «Новый тайм-менеджмент»).

6. Шестая причина как раз связана с персональным менеджментом – новое издание моей книги с названием¹² «Три менеджмента в одном флаконе» не позволяет многие специальные разделы ПМ, такие как *память, управление эмоциями, развитие творческих способностей, воспитание силы воли* и др. описать достаточно подробно в одной книге. Потому вполне логично развитие ряда важных разделов ПМ в самостоятельные произведения – приложения к книге. При этом допускаю, что концепция Ю. Орлова, широко известная среди узких специалистов, не получила особенно широкого распространения, которая она по праву заслуживает. И потому в какой-то мере, отдавая дань российскому ученому, я в меру своих скромных сил надеюсь этой книгой поспособствовать распространению идей ненасильственного управления собой, предложенных Юрием Михайловичем Орловым.

Многие книги Ю. Орлова написаны специально для рядового неподготовленного читателя – для школьников, студентов, то есть написаны понятно. Но есть определенная трудность в восприятии его идей, что я связываю с малым использованием автором модели саногенного мышления рисунков и схем, которые значительно облегчают восприятие не такого уже простого материала. Надеюсь, что мои «художества» помогут читателю лучше понять то, что предлагал Юрий Орлов.

7. Ну и последняя причина – связана с обозначенным главным моим интересом в последние более 20 лет. Я занимаюсь профессионально вопросами менеджмента (общего, стратегического и персонального). И мне бы хотелось не просто предложить тренинг по модели Ю. Орлова а попробовать обогатить процесс воспитания воли знаниями из менеджмента. Почему бы и нет, такого рода опыт обогащения одной сферы знаний знаниями из другой сферы у меня уже есть и вполне успешный¹³. С другой стороны, я, как все нормальные люди, болею за нашу страну¹⁴. И потому хотелось бы попробовать найти общее в воспитании воли и менеджменте и предложить этот коктейль нашим управленцам, чтобы он им помог обогнать американских коллег (у которых мы все учимся, но ученик должен обогнать своего учителя, это нормально). Насколько это у меня получается – судить читателю. В качестве которого я вижу не только любых специалистов и только еще получающих знания в школе или в вузе, но и, может быть в первую очередь, руководителей компаний. Тренируя свою волю с помощью предложенного практикума, что представлен в книге, я попробую донести и некоторые важные моменты о теории и практике управления.

Как и предисловие к книге «Тренировка памяти» это пояснение я написал, скорее всего, для самого себя. Кажется, я себя убедил: писать стоит, тем более, что читатель уже ждет обещанного воспитания *железной воли* не только самым эффективным, но и самым приятным из существующих на сегодня в мире методом.

¹¹ См. мою книгу «Стратегическое управление персоналом».

¹² Предыдущие издания книги, вышедшие минимальным тиражом, имели название «Как научиться управлять, если у вас пока нет подчиненных», второе издание получило гриф УМО «Учебное пособие по специальности «Менеджмент».

¹³ Например, персональный менеджмент – это обогащение тайм-менеджмента знаниями из теории управления коммерческими компаниями.

¹⁴ По этой причине была запущена серия книг с названием «Русский менеджмент», название книг серии приведено в начале книги.

Однако наше путешествие будет достаточно длинным (потому в длинной дороге попутчик в лице любознательного генерального директора мне не помешает). Но не длиннее же жизни, которую, после освоения рекомендаций книги, вы сможете при вашем желании кардинально изменить в лучшую сторону. Владеешь силой волей – владеешь миром!

Любозн. генир. – *А как ты относишься к книге Келли Макгонигал «Сила воли. Как развить и укрепить», я ее некоторое время назад прочитал и мне она очень понравилась.*

Автор – *При подготовке этой книги я не поленился и одновременно не пожадничал – купил и почитал последние книги про лень и воспитание воли. Среди них названная тобой книга действительно выделяется.*

Как выяснилось, К. Макгонигал вплотную подошла к пониманию сущности силы воли. Но вот приведу такое «астрономическое сравнение» – в свое время для объяснения движения планет использовалась система Птолемея, в которой предполагалось, что Земля неподвижна, а Солнце вращается вокруг Земли. Когда Коперник предложил систему соответствующую реальности – что это Земля вращается вокруг Солнца, многое в этой системе изменилось и значительно упростилось. Примерно как система Коперника в астрономии, выглядит модель, предложенная Ю. Орловым, для воспитания воли. Если ее применить к многочисленным экспериментам, представленным в книге К. Макгонигал, то все становится более простым, понятным, и, как мне представляется, более соответствующим реальности. А сам инструментарий по воспитанию воли становится более эффективным.

Любозн. генир. – *А как ты относишься к истории «про белых медведей», описанную в названной книге?*

Автор – Действительно, в книге Келли Макгонигал «Сила воли. Как развить и укрепить» описывается известный эксперимент – испытуемым в течение некоторого времени разрешали думать о чем угодно, но их просили только об одном – не думать про белых медведей. Результат себя не заставил ждать – все испытуемые только и думали что про белых медведей¹⁵. Это как при борьбе с лишним весом говоришь себе – только не думай про пирожные (я, кстати сладкоежка). И о чем будешь думать? Понятно о чем.

Автор этой книги описывает замысловатые технологии борьбы с навязчивыми мыслями, которые мешают нам в воспитании силы воли. Мы обязательно разберем этот пример, но не в 1 книге, а во второй. Но раз ты внимательно читал книгу этого автора, ты можешь, когда считаешь это целесообразным, далее задавать мне вопросы по главам этой книги, а я отвечу как описанные в этой книге модели и эксперименты выглядят в системе «модели воспитания силы воли по Ю. Орлову».

Любозн. генир. – *Согласен. А стоило ли тебе в этот раз огород городить и привязывать силу воли к менеджменту?*

Автор – *Эта книга является в некоторой мере научным исследованием, а не только тренингом с упражнениями по преодолению лени для читателей.*

Мы с тобой более подробно обратимся к этой теме позже, но кратко могу сказать следующее – в процессе написания этой книги, как мне представляется, удалось обогатить процесс управления. В частности, предложить новую модель мотивации. Кто знает, быть может, это и является главным результатом моего исследования в области борьбы с ленью и воспитания силы воли.

¹⁵ Впервые «Историю про белого медведя» описал Лев Толстой в своих воспоминаниях детства.

Инструкция по использованию книги

Как в классическом тренинге, в книге дается по каждому разделу краткая теория, упражнения по темам представлены в конце каждой главы.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Замечу, что некоторые части книги повторяются из тренинга «Тайм-менеджмент», а также из книг «Русский менеджмент» и «Три менеджмента в одном флаконе». Это сделано по особой причине – автор предполагает, что большинство читателей книги по воспитанию воли отличаются от читателей указанных книг. А если совпадение будет – то автор, занимаясь вопросами запоминания¹⁶, берет на себя ответственность за то, что такое повторение вдвойне полезно: запоминание – это процесс познавательный, при повторении мы продолжаем познавать знакомое более глубоко.

2. В этой книге, как и в книге «Три менеджмента в одном флаконе», предлагается использовать персональный менеджмент одновременно в трех назначениях – для повышения личной эффективности, для освоения научного менеджмента и как личную лабораторию для проведения экспериментов в области управления.

Напомню, что персональный менеджмент принципиально отличается своей концепцией от широко распространенного классического ТМ:

1. Инструменты для управления собой использованы из арсенала управления коммерческой организацией.

2. Чисто технические попытки эффективно использовать свое время с помощью специальных инструментов классического ТМ рассматриваются как почти бесполезные и работающие только в условиях высокой мотивации, а это не так часто встречается, как хотелось бы. Потому особое значение в персональном менеджменте придается обучению воспитания воли и преодолению собственного сопротивления изменениям своих старых привычек.

¹⁶ См. книгу «Тренировка памяти».

Вместо введения – закат современного тайм-менеджмента (ТМ)

Странное название для параграфа в эпоху, когда количество книг по тайм-менеджменту только нарастает, не правда ли?

Однако вот какие наблюдения (и не только у меня) имеются – человек проходит тренинг по тайм-менеджменту, пару недель (иногда меньше) он активно применяет новые инструменты управления своим временем, а затем возвращается к своим старым привычкам.

Это легко объясняется тем, что преимущество мы наблюдаем механистический подход к человеку, в то время как человек – не машина, он требует тонких инструментов для своей настройки.

Новый тайм-менеджмент – это как раз и есть новая концепция управления собой, которую более точно следует назвать персональный менеджмент.

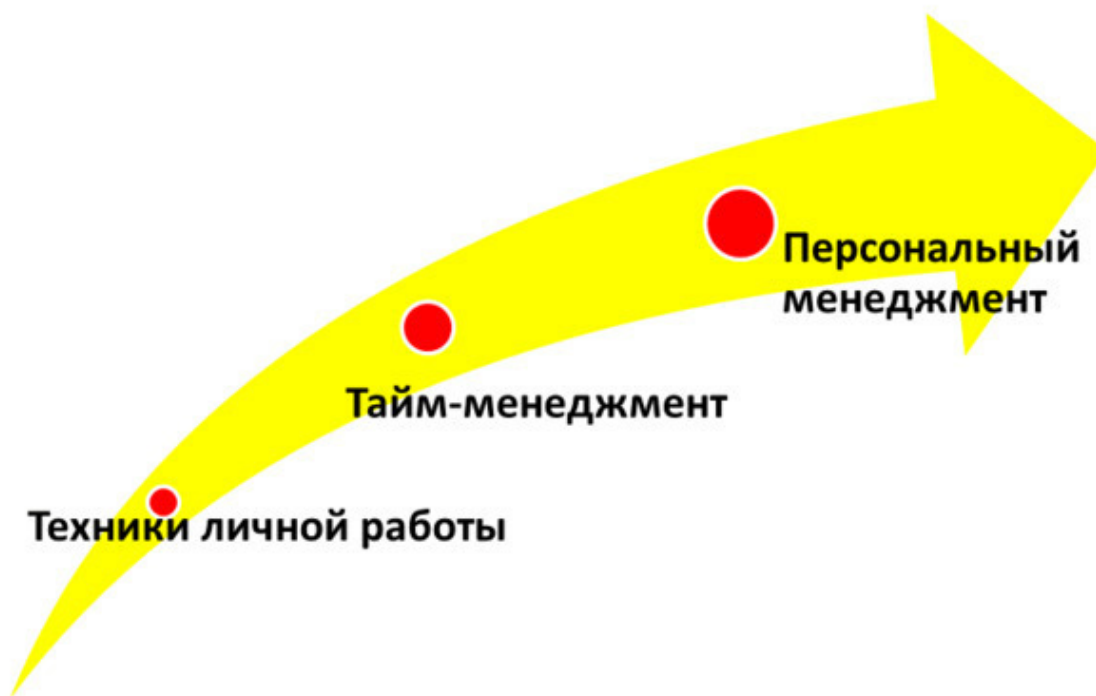


Рис. 1. Персональный менеджмент приходит на смену тайм-менеджменту.

Его особенности заключаются в том, что сначала человек должен освоить методы борьбы со своей ленью (воспитать свою волю), и только затем (в крайнем случае одновременно) использовать рекомендуемые методы тайм-менеджмента.

Если говорить о жизненном цикле тайм-менеджмента, то он сегодня находится на своем пике, вытеснив разрозненные техники личной работы. Однако персональный менеджмент уже вышел на рынок, и начинает потихоньку теснить «механистический тайм-менеджмент».¹⁷

¹⁷ С более подробным описанием эволюции тайм-менеджмента можно ознакомиться в книге «Три менеджмента в одном флаконе».

Желания и лень

В первой книге мы рассмотрели процесс само/мотивации.

Но сначала небольшое вступление.

На рис. 2. представлена известная модель «Поле сил», где с одной стороны – наши желания, с другой – лень выполнять то, что вроде бы неплохо сделать.



Рис. 2. Желания против лени

Когда желание (мотивация) выполнить нужные действия больше лени – проблем нет, мы работаем, отдыхаем или учимся с удовольствием. Именно по этой причине первая книга посвящена такой важной теме, как мотивация.

Когда лень больше желания, возникают проблемы. Чтобы побороть лень – нужно понять, как она устроена. Теории лени посвящена эта вторая книга.

Ну и, наконец, в третьей книге будут рассмотрены инструменты, которые позволяют управлять указанным взаимодействием мотивации и лени: в третьей книге мы займемся вопросами воспитания воли самым эффективным из известных на сегодня методов.

Три кита, на которых стоит менеджмент¹⁸

Прежде, чем мы обратимся к предмету второй книги, посвященной теории лени, рассмотрим важную методологию менеджмента.

*Запоминание*¹⁹ – Эта методология включает в себя *системный, ситуационный и процессный подходы*. Упрощенно каждый из этих китов, на которых стоит менеджмент, это:

Системный подход – рассмотрение объектов как систем, состоящих из взаимосвязанных частей (подсистем). Фирма – пример искусственной системы. Человек – живая система. Во этой книге мы особое внимание уделим системному подходу.

Процессный подход – рассмотрение тех или иных действий в виде взаимосвязанных процессов (подпроцессов). Пример – научный метод (наблюдение-анализ-синтез) – это пример процесса исследования чего-либо (при этом, применяя научный метод, можно оптимизировать тот или иной бизнес-процесс).

Ситуационный подход – это учет конкретной ситуации при принятии решений – делать так, или иначе, использовать те или иные инструменты управления, лучше подходящие к конкретной ситуации. Мы к нему будем обращаться во всех трех книгах по воспитанию воли.

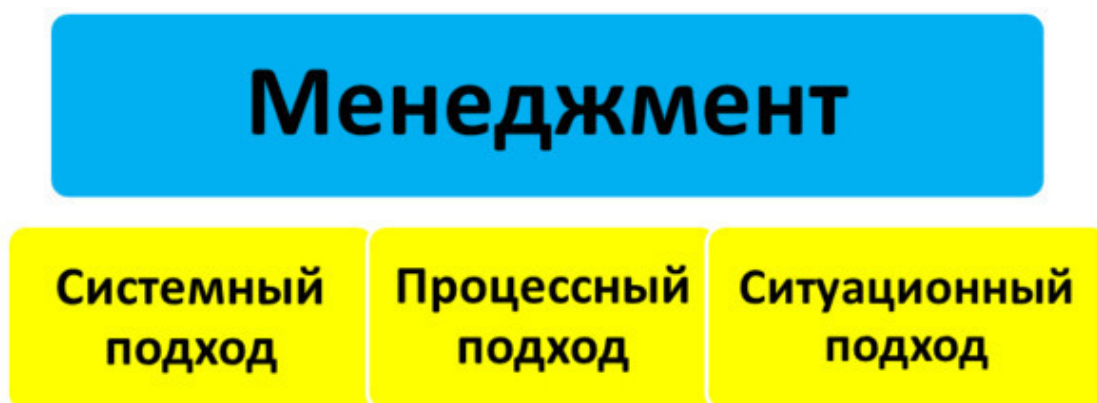


Рис. 3. Менеджмент стоит на трех китах – системном, процессном и ситуационном подходах

Понимание.

Рассмотрим на примере Системного подхода.

В книге «Русский менеджмент» я подробно рассматриваю организационно-экономические законы: разделение труда, эффект масштаба, убывающую отдачу.

Однако, полагаю, что я вас удивлю, когда скажу, что перечисленные законы не имеют к менеджменту никакого отношения. Эти законы нам рассказывают как устроены системы, по каким законам они развиваются – растут, в ходе роста происходит дифференциация (разделение труда между подсистемами), в какой-то момент проявляется убывающая отдача.

Человек – порождение не только общества, но и природы. Обратите внимание на «разделение труда», которое природа произвела в человеке – каждый орган, включая 5 органов чувств, входит в систему (Человек) и при этом выполняет свои специализированные функции.

¹⁸ Из книги «Русский менеджмент».

¹⁹ Более подробно про «образовательную/познавательную методологию» – *Запоминание – Применение – Понимание – Развитие* – см. в Приложении.

Пожалуй первым о том, что разделение труда и эффект масштаба являются всеобщими законами организации подметил выпускник петербургского технологического института Кароль Адамецки, а более глубоко рассмотрел законы развития систем другой российский исследователь – А. Богданов (Малиновский), открывший, в частности, *закон расхождения* (дифференциации частей системы).

Книга 2. Борьба с ленью

Вместо введения: Сказка для топ-менеджеров «Емеля-дурак»²⁰

Русская народная сказка

В некоторой было деревне: жил мужик, и у него было три сына, два было умных, а третий дурак, которого звали Емельяном.

Кого у нас чаще всего подчиненные называют дураками? Правильно, руководителей!

И как жил их отец долгое время, то и пришел в глубокую старость, призвал к себе сыновьев и говорил им: «Любезные дети! Я чувствую, что вам со мною недолго жить; оставляю вам дом и скотину, которые вы разделите на части ровно; также оставляю вам денег на каждого по сту рублей». После того вскоре отец их умер, и дети, похороня его честно, жили благополучно. Потом вздумали Емельяновы братья ехать в город торговать на те триста рублей, которые им отказаны были их отцом, и говорили они дураку Емельяну: «Послушай, дурак, мы поедem в город, возьмем с собой и твои сто рублей, а когда выторгуем, то барыши пополам, и купим тебе красный кафтан, красную шапку и красные сапоги. А ты останься дома; ежели что тебя заставят сделать наши жены, а твои невестки (ибо они были женаты), то ты сделай». Дурак, желая получить обещанные красный кафтан, красную шапку и красные сапоги, отвечал братьям, что он будет делать все, что его заставят.

Они отдали дураку приказание, а сами поехали в нижние города; а дурак лег на печь и лежит и ничего не делает.

Спрашивается – кто у нас обычно ничего не делает? Совершенно верно – руководители (все, что они делают – это руками водят). Мы правильно отгадали – сказка описывает жизненный путь руководителя, который не просто же на печи лежал: он думал, размышлял, фантазировал, короче говоря, творчески рос как менеджер. Попробуйте сами долгое время поваляться на печи – увидите, какая это не простая работа.

После того братья его поехали в город, а дурак остался дома и жил с своими невестками.

Потом спустя несколько времени в один день, когда было зимнее время и был жестокий мороз, тогда говорили ему невестки, чтоб он сходил за водою. Но дурак, лежа на печи, сказал: «Да, а вы-то что?»

Мы правильно угадали – перед нами управленческая сказка. В самом ее начале описывается поучительный пример ошибочной мотивации – с какой стати Емеля должен за водой ходить просто так?

Невестки закричали на него: «Как, дурак, мы-то что? Ведь ты видишь, какой мороз, что и мужчине в пору идти!» Но он говорил: «Я лениюсь!»

Отметим положительные качества Емели. Не так часто встретишь хорошего честного руководителя. А Емеля – говорит правду, не лукавит – *ленился он*, пусть и горькая правда, но зато правда, не вранье!

Невестки опять на него закричали: «Как, ты ленишься? Ведь ты захочешь же есть, а когда не будет воды, то сварить ничего нельзя». Притом сказали: «Добро ж, мы скажем своим мужьям, когда они приедут, что хотя и купят они красный кафтан и все, но чтоб тебе ничего не давали», – что слыша дурак и желая получить красный кафтан и шапку принужден

²⁰ В обработке А. Н. Афанасьева

был идти, слез с печи и начал обуваться и одеваться. И как совсем оделся, взял с собою ведра и топор, пошел на реку,

Как видим, автор сказки нам показывает, что только правильная положительная мотивация может быть результативной – Емеля польстился на гостинцы, ради этого, почему бы и не сходить за водой. Тем более, что по дороге на речку и обратно можно продолжать думать – растить в себе руководителя.

ибо их деревня была подле самой реки, и как пришел на реку, то и начал прорубать прорубь, и прорубил чрезвычайно большую. Потом почерпнул в ведра воды и поставил их на льду, а сам стоял подле проруби и смотрел в воду.

Очевидно, что перед нами не рядовой будущий управленец – умение концентрированно наблюдать (в данном случае за происходящим в проруби) характеризует Емелю как отличного будущего топ-менеджера. Напомню, что научный менеджмент начался с применения Ф. Тейлором и К. Адамецки в производстве научного метода, а научный метод своим первым шагом предполагает именно глубокое наблюдение²¹.

В то самое время увидел дурак, что плавала в той проруби пребожья щука; а Емеля, сколько ни был глуп, однако ж пожелал ту щуку поймать, и для того стал он понемножку подходить; подошел к ней близко, ухватил, вдруг ее рукою, вытащил из воды и, положив за пазуху, хотел идти домой. Но щука говорила ему: «Что ты, дурак! На что ты меня поймал?» – «Как на что? – говорил он. – Я тебя отнесу домой и велю невесткам сварить».

В этом насыщенном событиями эпизоде сказки, мы наблюдаем массу полезного:

- быструю реакцию Емели (а какой хороший руководитель может справиться со своей работой, имея плохую реакцию),

- целенаправленность действий: Емеля заранее планирует, чтобы из щуки невестки сварили уху,

- взвешенная спокойная реакция на неординарные внешние события (щука заговорила человеческим голосом, а Емеля, как видим далее, даже глазом не моргнул на такое чудо),

- неспешный выбор лучшего решения вместо импульсивных действий, что опять же положительно характеризует будущего руководителя: Емеля не стал бить по голове умную щуку. Вместо того, чтобы оглушить щуку и отнести ее домой, он, судя по всему, заводит с ней неспешный разговор, чтобы узнать, какой полезной информацией может обладать говорящая щука. Понимание ценности информации налицо – одно из непеременимых качеств высшего руководителя любой организации.

- «Нет, дурак, не носи ты меня домой; отпусти ты меня опять в воду; я тебя за то сделаю человеком богатым». Но дурак ей не верил и говорит: «Слава богу! Теперь я наварю хоть ухи из этой щуки, сам наемся, а невесткам не дам; я на них сердит!»

Несомненно, мы наблюдаем успешные деловые переговоры между щукой и Емелей. Более того, Емеля применяет в деловых переговорах с щукой технику продаж СПИН (открытие которой необоснованно приписывается американскому специалисту Нилу Рекхэму) – он «закошмаривает» щуку. А именно: он рассказывает щуке о весьма неблагоприятных для нее последствиях (из щуки сварят уху), если щука не поделится важнейшей, какая только есть у нее, информацией.

Щука, видя, что Емеля ее не отпускает, говорила: «Слушай, Емеля,пусти ж ты меня в воду; я тебе сделаю то: чего ты ни пожелаешь, то все по твоему желанию исполнится». Дурак, слыша сие, весьма обрадовался, ибо он был чрезвычайно ленив, и думал сам себе: «Когда щука сделает так, что чего я ни пожелаю – все будет готово, то я уже работать ничего не буду!» Говорил он щуке: «Я тебя отпущу, только ты сделай то, что обещаешь!»

²¹ Научный метод включает в себя наблюдение, анализ и синтез.

– на что отвечала щука: *«Ты преждепусти меня в воду, а я обещание свое исполню».* Но Емеля говорил ей, чтоб она прежде свое обещание исполнила, а потом он ее отпустит.

Как видим, в деловых переговорах партнеров самым важным является доверие между сторонами. Емеле требуются действенные аргументы, только после этого он готов доверять щуке.

Щука, видя, что он не хочет ее пускать в воду, говорила: *«Ежели ты желаешь, чтоб я тебе сказала, как сделать, чего ни пожелаешь, то надобно, чтобы ты теперь же сказал, чего хочешь».* Дурак говорил ей: *«Я хочу, чтоб мои ведра с водою сами пошли на гору (ибо деревня та была на горе) и чтоб вода не расплескалась».*

В этом гениальном отрывке народной мудрости мы видим, что Емеля интуитивно глубоко понимает сущность современного управления. Центральной частью менеджмента является процесс делегирования. Он просит научить щуку, помочь ему грамотно выполнить процесс делегирования – в данном случае он планирует дать задание ведрам – чтобы шли сами домой. Особо подчеркнуто требуемое качество работы – чтобы вода не расплескалась.

Щука тотчас ему говорила: *«Ничего, не расплещется! Только помни слова, которые я стану сказывать; вот в чем те слова состоят: «по щучьему веленью, а по моему прошенью ступайте, ведра, сами на гору!»*

«По щучьему веленью», – дает рекомендацию щука (которая, как мы уже можем догадаться, является одним из первых консультантов по управлению), «По моему прошенью», – как видим, в этой знаменательной фразе раскрывается глубинная сущность делегирования: руководитель не просто дает задание, он готов, более того, подчеркнем, он просит выполнить важное задание своих подчиненных. А как часто руководители ограничивают делегирование своих задач подчиненным именно потому, что они боятся, что окружающие могут увидеть, что подчиненные легко справляются со сложным заданием, с которым до этого занимался единолично только сам руководитель.

Емеля после ее говорил: *«По щучьему веленью, а по моему прошенью ступайте, ведра, сами на гору!»* – и тотчас ведра и с коромыслом пошли сами на гору. Емеля, видя сие, весьма удивился; потом говорил щуке: *«Все ли так будет?»* На что щука отвечала, что *«все то будет, чего только пожелаешь; не забудь только те слова, которые я тебе сказывала».* После того пустил он щуку в воду, а сам пошел за ведрами.

Процесс делегирования был осуществлен весьма успешно. При этом следует подчеркнуть, что условия договора Емеля выполнил безукоризненно – отпустил щуку, управленческая консультация которой стоила того.

Отметим еще один важный нюанс. Кажется, что Емеля надурил щуку – вместо ухи он получил, по сути, волшебство. Однако автор нам четко указывает, что ценность продукта, который участвует в сделке, определяется не продавцом, а покупателем. Более того, даже название продукта у продавца и покупателя могут быть разные – для Емели (продавца) – «лишится ухи», для щуки (покупателя) – «остаться в живых». Так что в ряде случаев вы прогадываете, не зная ценность своих продуктов для покупателя, назначая недостаточную цену исходя из своих ошибочных предположений о продукте. Емеля же показал себя еще и отличным менеджером по продажам.

Соседи его, видя то, удивлялись и говорили меж собою: *«Что это дурак делает? Ведра с водою идут сами, а он идет за ними».* Но Емеля, не говоря ничего с ними, пришел домой; ведра взошли в избу и стали на лавку, а дурак влез на печь.

Народ, как видим в сказке, описывается чисто русский – привыкший вести натуральное хозяйство – все-то он делает сам. Именно потому народ в сказке и дивится на выполненное Емелей успешное делегирование. Да и вы, уважаемые руководители, сильно удивитесь, когда делегировав часть своих текущих дел, увидите, что подчиненные успешно справятся с большинством задач, с которыми вы не можете никак расстаться – все—то вы делаете сами.

Следует особо отметить, что при делегировании Емеля обозначил ведрам только направление («ступайте ведра *сами на гору*»). Он не давал никаких более точных указаний – как идти (быстро или медленно), что делать, когда ведра придут домой. То есть, в отличие от множества слабых руководителей, Емеля обозначил только общее направление, а средства и более точные цели ведра определяли для себя сами. А как много современных руководителей не только досконально описывают задачу, но затем еще подробно описывают, как именно нужно ее решать.

Спрашивается, кто тогда виноват, что задача не выполнена, если начальник не только определил цель, но и средства достижения этой цели? Вопрос риторический. Ведра же, не только успешно справились с порученной им Емелей задачей, но и проявили инициативу – сами стали на лавку – вот что происходит, когда вы даете своим подчиненным свободу для проявления инициативы.

Потом спустя несколько времени говорили ему опять невестки: «Емеля, что ты лежишь? Ты бы пошел дров нарубил». Но дурак говорил: «Да, а вы-то что?»

История повторяется специально для назидания читателю-управленцу – без личной мотивации никто ничего делать не будет.

– «Как мы что? – вскричали на него невестки. – Ведь теперь зима, и ежели ты не пойдешь рубить дров, так тебе ж будет холодно». – «Я леньюсь!» – говорил дурак.

«Как ленишься? – говорили ему невестки. – Ведь ты же озябнешь». Притом они говорили: «Ежели ты не пойдешь рубить дров, так мы скажем своим мужьям, чтоб они тебе не давали ни красного кафтана, ни красной шапки, ни красных сапогов».

Как видим привычка правильно мотивировать формируется не за один раз, но, наконец, мотивация Емели со стороны невесток снова оказалась успешной.

Дурак, желая получить красный кафтан, шапку и сапоги, принужден был нарубить дров; но как он был чрезвычайно ленив и не хотелось ему слезть с печи, то говорил потихоньку, на печи лежа, сии слова: «По щучьему веленью, а по моему прошенью ну-ка, топор, поди наруби дров, а вы, дрова, сами в избу идите и в печь кладитесь». Топор откуда ни взялся – выскочил на двор и начал рубить; а дрова сами в избу шли и в печь клались, что видя, его невестки весьма удивились Емельяновой хитрости. И так каждый день, когда только дураку велят нарубить дров, то топор и нарубит.

Обратите внимание, хотя автор сказки в самом начале называет Емелю дураком, на дурака он совсем не похож. Смотрите, для того, чтобы нарубить дрова он делегирует задания не ведрам, которые уже успешно справились с первым заданием, а топору – имеющему большие способности, чем кто либо, к колке дров. Если сравнить с ситуацией на современных предприятиях, то мы часто увидим, что неумелые руководители дают задания своим подчиненным не по способностям, а потому, что конкретные подчиненные до этого успешно справлялись с предыдущими заданиями. А ведь разные задания требует разных способностей! В результате, работа распределяется неравномерно между членами организации – одни и те же люди тащат большую часть воза тяжелой работы, а остальные валяют дурака.

И жил он с невестками несколько времени, потом невестки говорили ему: «Емеля, таперица нету дров у нас; съезди в лес и наруби». Дурак им говорил: «Да, а вы-то что?» – «Как мы что? – отвечали невестки. – Ведь лес далече, и теперь зима, так холодно ехать нам в лес за дровами». Но дурак им говорил: «Я леньюсь!» – «Как, ленишься? – говорили ему невестки. – Ведь тебе же будет холодно; а ежели ты не пойдешь, то когда придут твои братья, а наши мужья, то мы не велим им ничего тебе давать: ни кафтана красного, ни шапки красной, ни сапог красных».

Мы видим, как постепенно формируется правильная привычка мотивировать (здесь Емеля мотивируется к труду невестками). Достаточно быстро Емеле обещаются подарки и он соглашается поработать.

Емеля, желая получить красный кафтан, красную шапку и красные сапоги, принужден был ехать в лес за дровами и, встав, слез с печи и начал скорее обуваться и одеваться.

И как совсем оделся, то вышел на двор и вытащил из-под навесу сани, взял с собою веревку, топор, сел в сани и говорил своим невесткам отворить ворота. Невестки, видя, что он едет в санях, да без лошади, ибо дурак лошади не запрягал, говорили ему: «Что ты, Емеля, сел в сани, а лошадь не запряг?» Но он говорил, что лошади ему не надо, а только чтоб отворили ему ворота. Невестки отворили ворота, а дурак, сидя в санях, говорил: «По щучьему веленью, а по моему прошенью ну-тка, сани, ступайте в лес!» После сих слов сани тотчас поехали со двора,

Отметим, что по мере расширения круга задач, которые приходится решать Емеле, он увеличивает и штат своих подчиненных. К ведрам и топору добавляются сани. Отказ от лошади, скорее всего, показывает, что Емеля уже в давнее время применял современную технику управления – «Бережливое производство» – использование минимального количества ресурсов и инструментов для решения трудоемкой задачи.

что видя, живущие в той деревне мужики удивлялись, что Емеля ехал в санях и без лошади, и так шибко: хотя бы пара лошадей была запряжена, то нельзя бы шибче ехать! И как надобно было дураку ехать в лес через город, то и поехал он по оному городу; но как не знал, что надобно кричать для того, чтобы не передавить народу, то он ехал и не кричал, чтоб посторонились, и передавил множество народу, и хотя за ним гнались, однако догнать его не могли.

Судя по всему, по дороге в лес Емеле встречались и малоскоростные участки дороги, и перекрестки, но на них в то время еще не ставили ни дорожных знаков об ограничении скорости, ни светофоров. Откуда следует, что Емеля правил дорожного движения не нарушал – ни о светофорах, ни о «зебре» в местах переходов для пешеходов в сказке ничего не говорится.

Следует подметить еще один важный момент эффективного делегирования, выполненный Емелей. Емеля ведь не сказал топору – «Наруби дров в погребе!» Он прекрасно понимает, что для успешного решения любой задачи мало дать задание. Нужно еще выделить необходимые в нужном объеме для выполнения задания ресурсы. Именно по этой причине он вместе со своей командой работников отправился в лес (там деревьев вполне достаточно), где можно было решить поставленную задачу по заготовке дров. При этом, как видим, чисто управленческую задачу по координации работы необычных подчиненных Емеля оставляет за собой:

Емеля уехал из города, а приехав к лесу, остановился и вылез из своих саней и говорил: «По щучьему веленью, а по моему прошенью ну-тка, топор, руби-ка дрова, а вы, поленья, сами кладитесь в сани и вяжитесь!»

В этом месте следует особо выделить ключевую фразу «сами вяжитесь», которую Емеля обращает к дровишкам – к новой достаточно большой группе своих необычных подчиненных. В теории менеджмента не умолкают споры – можно ли делегировать не только задачу и ресурсы для ее выполнения, но и ответственность. Емеля однозначно присоединяется к той группе ученых в сфере менеджмента, кто полагает, что делегировать ответственность нельзя: подчиненные сами должны принимать решение о том, чтобы взять на себя ответственность за решения задачи. Результат правильного делегирования налицо:

Лишь только сказал дурак сии слова, топор начал рубить дрова, а поленья сами клались в сани и веревкой вязались. После того как нарубил он дров, велел еще топору вырубить одну дубинку. Как топор вырубил, то он сел на воз и говорил: «Ну-ка, по щучьему веленью, а по моему прошенью поезжайте, сани, домой сами».

Отметим, к слову, что при заготовке дров Емеля применяет два вида производства: массовое – когда идет заготовка однотипных дров, и мелкосерийное, даже единичное – когда дает топору задание вырубить себе дубинку – еще одного полезного помощника.

Тотчас и поехали они весьма шибко, и как подъехал он к тому городу, в котором он уже передавал много народу, там уже дожидались его, чтоб поймать; и как въехал в город, то его поймали и стали тащить с возу долой; притом начали его бить. Емеля, видя, что его тащат и бьют, потихоньку сказал сии слова: «По щучьему веленью, а по моему прошенью ну-ка, дубинка, отломай-ка им руки и ноги!» В тот час выскочила дубинка и начала всех бить. И как народ бросился бежать, дурак поехал из городу домой, а дубинка когда всех перебила, то покатила след за ним же. И как приехал Емеля домой, то и влез на печь.

В этом особом месте Емеля интуитивно применяет теорию сравнительных преимуществ Давида Рикардо. Напомню суть этой теории на примере Дубинки Емели. Понятное дело, что Емеля мог бы сам за себя заступиться – много сил скопил, лежа на печи. Но он делегирует соответствующее задание своей Дубинке (новому сотруднику). Вспомним, что на Руси прозвище Дубина дают очень глупому человеку. Но и от Дубины может быть толк, если Дубина будет делать то, что делает лучше всего, обмениваясь своими услугами с продуктами другой стороны (напомню, что у Рикардо обмен рассматривается между разными странами). Как увидим далее, Дубинку Емеля с работы не уволил, то есть заботился о ней, кстати с использованием топора помог развить ей лучшие производительные качества в своем деле. И Дубинка продолжала ему служить верой и правдой и далее.

После того, как он уехал из города, стали поговаривать об нем везде – не столько о том, что он передавал множество народу, сколько удивлялись тому, что он ехал в санях без лошади. Мало-помалу речи сии дошли до самого царя. Как царь услышал, то чрезвычайно захотел его видеть и для того послал одного офицера и дал ему несколько солдат, чтоб его сыскать. Посланный от короля офицер поехал немедленно из города и напал на ту дорогу, по которой ездил дурак в лес. И как приехал офицер в ту деревню, где жил Емеля, то призвал к себе старосту и сказал ему: «Я прислан от царя за вашим дураком, чтоб взять его и привезти к царю». Староста тотчас показал тот двор, где жил Емеля, и офицер вошел в избу и спрашивал: «Где дурак?», а он, лежа на печи, отвечал: «На что тебе?» – «Как на что? Одевайся скорей; я повезу тебя к царю». Но Емеля говорил: «А что мне там делать?» Офицер на него рассердился за неучтивые слова и ударил его по щеке. Емеля, видя, что его бьют, сказал потихоньку: «По щучьему веленью, а по моему прошенью ну-ка, дубинка, отломай-ка им руки и ноги!» Дубинка тотчас выскочила и начала их бить и перебила всех – как офицера, так и солдат. Офицер принужден был ехать назад;

Тут мы видим явное повышение по службе нового подчиненного – Дубинки (не грех лишний раз напомнить уважаемому читателю, что на Руси дубинка выполняла много полезных функций, одна из главных – использование дубинки, чтобы получатель быстро набирался ума-разуму). Если в предыдущем фрагменте сказки Дубинка оказывала своеобразные услуги физическим лицам (то есть мы имеем дело с ситуацией B2C). То когда, благодаря ей, умаразуму набирается царский офицер, в качестве главного клиента дубинки выступает уже государство (услуги B2G), государство представлено в сказке в лице этого офицера

и как приехал в город, то и доложили царю, что дурак всех перебил. Царь весьма удивился и не верил тому, чтобы мог он всех перебить; однако выбрал царь умного человека, которого послал с тем, чтобы, как только возможно, привез дурака – хоть обманом.

Посланный от короля поехал и как приехал в ту деревню, где жил Емеля, то призвал к себе старосту и говорил ему: «Я прислан от короля за вашим дураком, чтоб его привезть; а ты призови мне тех, с кем он живет». Староста тотчас побежал и привел его невесток. Посланный от царя спрашивал их: «Что дурак любит?» Невестки ему отвечали: «Милостивый государь наш, дурак любит – ежели станешь просить неотступно о чем, он откажет раз и другой, а в третий уже не откажет и сделает; не любит он того, кто с ним грубо поступает». Посланный от царя отпустил их и не велел сказывать Емеле, что он призывал их к себе. После того накупил изюму, черносливу и винных ягод, пошел к дураку и как пришел

в избу, то, подойдя к печи, говорил: «Что ты, Емеля, лежишь на печи?» – и дает ему изюму, черносливу и винных ягод и просит: «Поедем, Емеля, к царю со мною, я тебя отвезу». Но Емеля говорил: «Мне и тут тепло!» – ибо он ничего, кроме тепла, не любил. А посланный начал его просить: «Пожалуйста, Емеля, поедem; там тебе будет хорошо!» Дурак говорил: «Я ленись!» Посланный стал просить его: «Пожалуйста, поедem; там тебе король велит сшить красный кафтан, красную шапку и красные сапоги».

Дурак, услышав, что красный кафтан велят ему сшить, ежели поедет, говорил: «Поезжай же ты вперед, а я за тобой буду».

Редкий случай, когда среди чиновников встречаются грамотные управленцы. Но здесь мы наблюдаем приятное исключение. Судя по всему посланный был «набольший вельможа» и он грамотно ведет деловые переговоры с Емелей. Прежде, чем делать свое предложение, он проводит маркетинговое исследование – узнает потребности второго участника переговоров – Емели. Результат налицо – Емеля соглашается на деловое предложение.

Посланный не стал ему более докучать, отошел от него и спрашивал тихонько у его невесток: «Не обманывает ли меня дурак?» Но они уверяли, что он не обманет. Посланный поехал назад, а дурак после его полежал еще на печи и говорил: «Ох, как мне не хочется к царю ехать; но так уж и быть!» Потом говорил: «Ну-ка, по щучьему веленью, а по моему прошенью поезжай-ка, печь, прямо в город!» Тотчас изба затрещала, и печь вон пошла из избы и как сошла со двора, то и поехала печь столь шибко, что и догнать нельзя; и он догнал еще на дороге того посланного, который за ним ездил, а во дворец с ним приехал.

По разбору этой части сказки мнение разных ученых в основном сходятся. Будучи сторонниками инновационного развития нашей страны, все они полагают, что здесь мы видим первые ростки инноваций на Руси. Расхождение мнений наблюдается только в деталях. Одни ученые полагают, что в данном эпизоде сказки речь идет не просто о передвижении Емели к царю, но о транспортном средстве с подогревом салона (хотя автомобилей в то время еще не было). Пусть подогрев пока еще примитивный – средство передвижения Емели подогревается обычными дровами. Другие же считают, что мы имеем здесь очевидный прообраз мобильного офиса: все деловые переговоры с меняющимися партнерами Емеля ведет прямо со своей печи, а уж в общении с царем этот своеобразный передвижной офис показал, без сомнения, высокую мобильность.

Как царь увидел, что приехал дурак, то и вышел со всеми своими министрами его смотреть и, видя, что Емеля приехал на печи, ничего не говорил; потом спрашивал его царь: «Для чего ты столько передавал народу, как ездил за дровами в лес?» Но Емеля говорил: «Я чем виноват! Для чего они не посторонились?»

Как видим, даже мудрому царю трудно дискутировать с умным человеком: Емеля прав – каждый должен заниматься своей работой. Он – лежать на печи, а царские помощники (в то время боярская дума) должны писать законы, в частности своевременно подготовить правила дорожного движения (ПДД), чтобы не было накладок с проездом по нашим трудным дорогам. Из-за отсутствия ПДД на момент обсуждаемых ДТП с участием транспортного средства Емели претензий к нему царь предъявить не смог.

И в то время подошла к окошку царская дочь и смотрела на дурака, а Емеля нечаянно взглянул на то окошко, в которое она смотрела, и видя дурак ее весьма прекрасною – говорил тихонько: «Кабы по щучьему веленью, а по моему прошенью влюбилась этакая красавица в меня!»

Автор сказки лишний раз напоминает нам, что все в мире делается ради любви, даже бизнес.

Лишь только сии слова выговорил, царская дочь посмотрела на него и влюбилась. А дурак после того сказал: «Ну-ка, по щучьему веленью, а по моему прошенью ступай-ка, печь, домой!» Тотчас поехала печь домой, а приехавши – опять стала на прежнем месте.

Емеля жил после того несколько времени благополучно; но в городе у царя происходило другое, ибо по дураковым словам царская дочь влюбилась и стала просить отца своего, чтоб выдал ее за дурака замуж.

Легко понять и девушку – кому не понравится такой харизматичный перспективный менеджер, как Емеля – все подчиненные исполняют его приказания без задержек.

Царь за то весьма рассердился на дурака и не знал, как его взять. В то время доложили царю министры, чтоб послать того офицера, который прежде ездил за Емелей и не умел его взять; за вину его царь, по их совету, приказал представить того офицера. Как офицер перед ним предстал, тогда царь говорил ему: «Слушай, друг мой, я тебя прежде посылал за дураком, но ты его не привез; за вину твою посылаю тебя в другой раз, чтобы ты привез непременно его; ежели привезешь, то будешь награжден, а ежели не привезешь, то будешь наказан».

Здесь нам автор сказки рассказывает, как верно нужно повышать квалификацию подчиненных – не беда, что первое задание офицер завалил, не стоит подчиненного сразу увольнять, нужно дать ему еще шанс исправиться.

Офицер выслушал царя и поехал немедленно за дураком, а как приехал в ту деревню, то призвал опять старосту и говорил ему: «Вот тебе деньги: купи все, что надобно, завтра к обеду и позови Емелю, и как будет он к тебе обедать, то пой его допьяна, пока спать ляжет».

Староста знал, что он приехал от царя, принужден был его послушаться и скупил все то и позвал дурака. На другой день пришел дурак; староста начал его поить и напоил его допьяна, так что Емеля лег спать. Офицер, видя, что он спит, тотчас связал его и приказал подать кибитку, и как подали, то и положили дурака; потом сел и офицер в кибитку и повез его в город. И как подъехал он к городу, то и повез его прямо во дворец.

Каждому приходится проходить в нашей жизни не только через огонь и воду, но и самое трудное испытание – медные трубы. Простим и мы малую слабость главного героя сказки.

Министры доложили царю о приезде того офицера. И как скоро царь услышал, то немедленно приказал принести большую бочку и чтоб набиты были на ней железные обручи. Тотчас была сделана и принесена оная бочка к царю. Царь, видя, что все готово, приказал посадить в ту бочку свою дочь и Емелю и велел их засмолить; а как их посадили в бочку и засмолили, то царь при себе ж велел пустить ту бочку в море. И по его приказанию немедленно ее пустили, и царь возвратился в свой город.

Здесь, судя по всему, речь идет не о том, что царь против союза дочери с Емелей. Просто описываемый в сказке царь достаточно продвинутый, и считает, что лучше не полцарства отдать Емеле, что сделает того ленивым барчуком. А дать ему возможность самостоятельно пробыть в жизни – так делает сегодня достаточно много здравомыслящих бизнесменов в отношении к своим детям. А бочка, судя по всему, олицетворяет здесь малый бизнес, которым Емеля занялся вместе с Марьей-царевной (не смерти же хотел царь своей любимой дочери, замуровывая ее с Емелей в бочку). При этом, как видим, царь настолько продвинутый, что не считает необходимым наличия штампа в паспорте – позволяя молодым жить совместно (пусть в тесноте) без соответствующей регистрации брака.

А бочка, пущенная по морю, плыла несколько часов; Емеля все то время спал, а как проснулся и видя, что темно, спрашивал сам у себя: «Где я?» – ибо думал, что он один. Принцесса ему говорила: «Ты, Емеля, в бочке, да и я с тобою посажена». – «А ты кто?» – спросил дурак. «Я – царская дочь», – отвечала она и рассказала ему, за что она посажена с ним вместе в бочку; потом просила его, чтоб он освободил себя и ее из бочки. Но он говорил: «Мне и тут тепло!» – «Сделай милость, – говорила принцесса, – сжался на мои слезы; избавь меня и себя из этой бочки». – «Как же не так, – говорил Емеля, – я лениюсь!» Принцесса опять начала его просить: «Сделай милость, Емеля, избавь меня из этой бочки и не дай мне умереть». Емеля, будучи тронут ее просьбою и слезами, сказал ей: «Хорошо, я для тебя это сделаю». После

того говорил потихоньку: «По щучьему веленью, а по моему прошенью выкинь-ка ты, море, эту бочку, в которой мы сидим, на берег – на сухое место, только чтоб поближе к нашему государству; а ты, бочка, как на сухом месте будешь, то сама расшибись!»

Только успел дурак выговорить эти слова, как море начало волноваться и в тот час выкинуло бочку на берег – на сухое место, а бочка сама рассыпалась. Емеля встал и пошел с принцессою по тому месту, куда их выкинуло, и увидел, что они были на весьма прекрасном острове, на котором было множество разных деревьев со всякими плодами. Принцесса, все то видя, весьма радовалась, что они на таком прекрасном острове; а после того говорила: «Что ж, Емеля, где мы будем жить? Ибо нет здесь и шалаша». Но Емеля говорил: «Вот ты уж многого требуешь!» – «Сделай милость, Емеля, вели поставить какой-нибудь домик, – говорила принцесса, – чтобы можно было нам где во время дождя укрыться»; ибо принцесса знала, что он все может сделать, ежели захочет. Но дурак сказал: «Я лениюсь!» Она опять начала его просить, и Емеля, будучи тронут ее просьбой, принужден был для нее то сделать; он отошел от нее и говорил: «По щучьему веленью, а по моему прошенью будь среди этого острова дворец лучше царского и чтоб от моего дворца и до царского был хрустальный мост, а во дворце чтобы были разного звания люди». И лишь успел выговорить сии слова, то в ту же минуту и появился преогромный дворец и хрустальный мост. Емеля взошел с принцессою во дворец и увидел, что в покоях весьма богатое было убранство и множество людей, как лакеев, так и всяких разносчиков, которые ожидали от дурака повеления.

Здесь, судя по всему, мы имеем прием, который автор сказки использовал (для увеличения динамики повествования) задолго до появления современного кинематографа— применил «монтаж» – малый бизнес (бочка) мгновенно (с помощью монтажа) превратился в большой бизнес – дворец.

Емеля, видя, что все люди как люди, а он один был нехорош и глуп, захотел сделаться лучшим и для того говорил: «По щучьему веленью, а по моему прошенью кабы я сделался такой молодец, чтоб мне не было подобного и чтоб был я чрезвычайно умен!» И лишь успел выговорить, то в ту же минуту сделался так прекрасен, а притом и умен, что все удивлялись.

То, что Емеля занялся фитнесом (что мы видим после применения второго монтажа автора сказки) – говорит, что Емеля жил в ногу с нашим с вами временем – временем усиленной борьбы с излишним весом, тренажеров на печи у Емели не было.

После того послал Емеля из своих слуг к царю, чтоб звать его к себе и со всеми министрами. Посланный от Емели поехал к царю по тому хрустальному мосту, который сделал явно не дурак; и как приехал во дворец, то министры представили его пред царя, и посланный от Емели говорил: «Милостивый государь! Я прислан от моего господина с покорностию просить вас к нему кушать». Царь спрашивал: «Кто таков твой господин?» Но посланный ему отвечал: «Я не могу вам сказать про него (ибо Емеля ему сказывать не велел про себя, кто он таков); о моем господине ничего не известно; а когда вы будете кушать у него, в то время и скажет о себе». Любопытствуя знать, кто прислал звать его, царь сказал посланному, что он непременно будет. Когда посланный ушел, царь тотчас поехал вслед за ним со всеми министрами. Посланный, возвратясь назад, сказал, что царь непременно будет, и только сказал – а царь и едет к Емеле по тому мосту хрустальному, и с принцами.

И как приехал царь во дворец, то Емеля вышел навстречу, принимал его за белые руки, целовал во уста сахарные, ласково вводил его в свой белокаменный дворец, сажал его за столы дубовые, за скатерти браные, за кушанья сахарные, за питья медовые. За столом царь и министры пили, ели и веселились; а как встали из-за стола и сели по местам, то Емеля говорил царю: «Милостивый государь, узнаете ли вы меня, кто я таков?» И как Емеля был в то время в пребогатом платье, а притом лицом был весьма прекрасен, то и нельзя было узнать его, почему царь и говорил, что он не знает. Но Емеля говорил: «Помните ли, милостивый государь, как дурак к вам приезжал на печи во дворец и вы его и с дочерью, засмоля

в бочку, пустили в море? Итак, узнайте теперь меня, что я – тот самый Емеля!» Король, видя его пред собою, весьма испугался и не знал, что делать; а Емеля в то время пошел за его дочерью и привел ее пред царя. Царь, увидя дочь свою, весьма обрадовался и говорил Емеле: «Я перед тобой весьма виноват и за то отдаю за тебя в замужество дочь мою».

Царь в сказке, как видим, действительно продвинутый – считает нормальным жениться после некоторого времени совместной жизни молодых.

Емеля, слыша сие, с покорностью благодарил царя, и как у Емели все было готово к свадьбе, то в тот же день праздновали ее с великолепием. А на другой день Емеля сделал великолепный пир для всех министров, а для простого народу выставлены были чаны с разными напитками. И как веселье отошло, то царь отдавал ему свое царство;

Автор сказки здесь даже опередил наше время, показав, как правильно должны развиваться отношения бизнеса (в лице успешного Емели) и государства (в лице разумного царя): государство не должно вмешиваться в дела бизнеса, выполняя свои функции создания оптимальных условий для развития рынка и бизнеса. Некоторые исследователи (мы с ними не согласимся) полагают, что царь, очевидно, погорячился, не дав Емеле приданое за Марьей-царевной – начального капитала для более быстрого развития их семейного бизнеса.

но он не захотел. После того царь поехал в свое царство, а Емеля остался в своем дворце и жил благополучно.

Ну а мы, прощаясь с героями сказки, пожелаем успеха уважаемым топ-менеджерам: «Берите пример с героя сказки – Емели! Смело и эффективно делегируйте задания своим подчиненным, и у вас все обязательно получится!»

Любозн. генир. – А как ты относишься к другим книгам по борьбе с ленью?

Автор – Очень уважительно.

Я надеюсь, что в следующем издании мы обсудим полезные рекомендации из книги Сергея Занина КАК ПРЕОДОЛЕТЬ ЛЕНЬ, или КАК НАУЧИТЬСЯ ДЕЛАТЬ ТО, ЧТО НУЖНО ДЕЛАТЬ? *Практическое руководство*

Любозн. генир. – Я прошлый раз тебя уже спрашивал – стоило ли тебе в этот раз огород городить и привязывать силу воли к менеджменту?

Автор – А прошлый раз я уже и ответил – Эта книга является в некоторой мере научным исследованием, а не только тренингом с упражнениями по преодолению лени для читателей.

И, как и в предыдущей книге, мы попробуем обогатить не только теорию лени, но и теорию менеджмента.

Глава 1. Человек и коммерческая компания²²

Автор – В этой и последующей главах мы будем попеременно обращаться к примерам для коммерческих предприятий и отдельному человеку.

Любозн. генир. – А зачем?

Автор – Мы в первой книге кратко пробежались по процессу управления коммерческими компаниями, который используем и для управления ленью.

Рассмотрели функцию мотивации – при высокой мотивации проблемы лени отходят на второй план.

²² Из книги «Три менеджмента в одном флаконе».

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.