

Управление бывает двух видов. Первый, и наиболее эффективный, вид управления предполагает общее согласие и поддержку со стороны подчиненных. Второй - управление с помощью принуждения, без необходимого взаимопонимания и сочувствия исполнителей.

История человечества учит, что насилие и принуждение не могут длиться бесконечно. Падение диктаторов и исчезновение монархий в этом смысле весьма знаменательно. Оно показывает, что люди не могут подчиняться силе до бесконечности.

Примерами такого рода являются Наполеон, Гитлер и Муссолини. Все они кончили плохо.

Управление на основе всеобщего согласия - единственный источник света, на который еще может надеяться человечество. Люди могут подчиниться силе на какое-то время, но никогда - добровольно.

Новейшие принципы управления включают в себя одиннадцать описанных выше особенностей, но этим, конечно, не ограничиваются. Кто возьмет их за основу в своей управленческой деятельности, тот откроет для себя обширные возможности руководить людьми из всех слоев общества.

Ошибки руководителя

Теперь мы переходим к наиболее распространенным ошибкам руководителей, потерпевших фиаско. Ведь не менее важно знать, чего не надо делать.

1. Неспособность учесть все детали. Компетентный руководитель должен предусмотреть все до мелочей. Он не оставит без внимания неожиданно возникший вопрос под предлогом занятости. Если человек, руководитель он или простой исполнитель, заявляет, что он якобы "слишком занят" и не может изменить свои планы из-за каких-то непредвиденных обстоятельств, то он попросту расписывается в своем бессилии.

Руководитель, стремящийся к успеху, должен вникать во все детали, связанные с его работой. Разумеется, это предполагает его умение пользоваться услугами заместителей.

2. Неготовность к взаимозаменяемости. Истинно талантливый руководитель всегда готов, если этого требуют обстоятельства, выполнить такую работу, какую он может спросить и с других. "Кому много дано, с того много и спросится" - истина, известная всем одаренным руководителям.

3. Ожидание вознаграждения просто за знание вместо использования своих знаний для дела. Во всем мире людям платят не за знание, а за умение что-то сделать или убедить других сделать это.

4. Боязнь конкуренции со стороны исполнителей. Руководитель, боящийся, что исполнитель займет его место, может быть уверен: рано или поздно это обязательно произойдет. Талантливый руководитель посвящает во все тонкости своей должности человека, которому он может, осознанно и добровольно, передать свои полномочия. Только так он совершенствуется сам и готовит себя к работе на любом месте, удерживая в поле зрения, казалось бы, самые далекие друг от друга вещи. Непреложная истина состоит в том, что люди получают больше выгод, давая другим возможность заработать. Квалифицированный руководитель, зная в совершенстве свою работу и видя притягательность собственной личности, может сильно повлиять на эффективность работы других людей и способствовать тому, чтобы их служба фирме стала с его помощью ценнее и полезнее.

5. Отсутствие воображения. Если у руководителя нет воображения, он будет беззащитен перед непредвиденными обстоятельствами и не способен формировать четкие планы, от чего эффективность его управления резко упадет.

6. Эгоизм. Руководитель, присваивающий себе всю славу от сделанной работы, должен знать, что его подчиненные могут и возмутиться.

Толковый руководитель всегда поделится славой. Он обязательно

проследит, чтобы чести за проделанную работу удостоились действительно заслужившие ее. Ибо он знает, что большинство людей лучше работают, когда делают это не только ради денег.

7. Невоздержанность. Подчиненные не могут испытывать уважение к руководителю, не умеющему обуздать свои страсти и слабости. Более того, невоздержанность подрывает силы и выносливость людей, не способных противостоять ей.

8. Вероломство. Вероятно, с этого и надо было начать перечисление ошибок в управлении. Руководители, не верные своим обязательствам и сотрудникам, стоят ли они выше или ниже их по положению, не в состоянии долго удерживать лидерство. С вероломным человеком перестают считаться, начинают относиться к нему с презрением, которого он, без всякого сомнения, заслуживает. Неверность слову и делу - одна из самых распространенных причин неудач в любой сфере человеческой деятельности.

9. Авторитарность в управлении. Квалифицированный руководитель должен сам быть достаточно бесстрашен, но не напускать страх на подчиненных. Руководитель, пытающийся надавить на подчиненных своим авторитетом, от авторитетности может быстро перейти к насилию. У реального лидера нет нужды рекламировать свое превосходство. Он достигает этого другими способами - демонстрируя свое понимание, сочувствие, честность и справедливость, а также абсолютное знание дела.

10. Щеголяние званиями. Компетентный руководитель, для того чтобы его уважали подчиненные, не нуждается в званиях. Кичащийся своими званиями обычно не в силах предъявить что-либо еще. Чопорность и хвастливость не имеют ничего общего с деловыми качествами человека. Мы перечислили самые общие, самые распространенные ошибки управления. Любая из них может привести Вашу карьеру к печальному концу. Если Вы стремитесь руководить и уверены, что свободны от недостатков, тщательно проштудируйте этот список.

Руководители нужны всюду

Вот лишь несколько сфер деятельности, которые нуждаются сегодня в новом типе руководителей и где перед такими руководителями открываются самые широкие возможности.

1. Острая необходимость в руководителях нового типа ощущается в политической деятельности, что указывает на некоторый кризис в этой сфере.

2. Реформе подвергается нынче и банковский бизнес.

3. Новых лидеров ждет и промышленность. Для того чтобы выжить, руководитель должен вести себя как общественный деятель, оправдывая доверие людей и стремясь смягчить их бедствия и лишения.

4. Будущий священнослужитель должен уделять больше внимания сегодняшним нуждам прихожан, решению их материальных и личных проблем и меньше увлекаться прошлым или обращать свой взор к отдаленному будущему.

5. Новый тип руководителей нужен также в области права, медицины и образования. Особенно это касается сферы образования. Руководители последней в будущем должны учить людей использовать знания, полученные в школе.

Чем меньше теорий, тем лучше, здесь нужна голая практика.

6. Руководители нового типа должны прийти и в журналистику.

Не правда ли, в перечисленных Выше сферах деятельности для толкового руководителя - море возможностей ?

Мир вступил в эпоху быстрых перемен. Это означает, что средства, с помощью которых должны быть изменены психология и поведение людей, необходимо, в свою очередь, приспособить к быстро меняющимся обстоятельствам. Средства, описанные в моей книге, в гораздо большей степени, чем все остальные, определяют общее направление развития цивилизации.

Пять способов найти хорошую работу

Информация, что Вы черпаете из этой книги, - лишь обобщение опыта, которым воспользовались тысячи людей. Оказывается, существует пять верных способов свести вместе покупателей и продавцов личных услуг.

1. Бюро найма. Вы должны выбирать только заслуживающие доверие бюро. Таких сравнительно немного.

2. Объявления и реклама. Просматривайте газеты, листайте журналы и еженедельники. Объявлениям можно доверять только в том случае, если кто-то уже воспользовался ими и получил место, устраивающее хотя бы на первых порах. Помещать объявления стоит в разделах газеты, которые адресованы предполагаемым работодателям. Образец объявления лучше всего составит эксперт по рекламе и объявлениям, знающий, как грамотно "подать" Ваши качества и заинтересовать работодателя.

3. Заявления и запросы. Их следует направлять в адрес фирм или бизнесменов, нуждающихся в тех услугах, которые Вы можете предложить. Письма должны быть в любом случае грамотно написаны, аккуратно отпечатаны и подписаны. Вместе с письмом можно отправить в качестве приложения обстоятельную "записку" об особенностях Вашей специальности и квалификации. И письмо, и приложение может составить специалист по такого рода заявлениям (см. инструкцию, как составлять запрос).

4. Предложение личных услуг через знакомства. По возможности не пренебрегайте знакомствами - лучше вести переговоры с перспективными работодателями. Этот способ наиболее предпочтителен, если Вы ищете конкретную должность и не хотите размениваться на мелочи.

5. Личное обращение. В некоторых случаях целесообразней напрямую обратиться к предполагаемому работодателю, для чего лучше все-таки составить запрос с Вашими предложениями в письменном виде, поскольку наниматели очень часто любят советоваться со своими заместителями, рассматривая ту или иную кандидатуру.

Как подготовить запрос или заявление

Запрос или заявление нужно готовить так же тщательно, как юрист готовит бумаги для судебного разбирательства. Если у Вас нет достаточного опыта в их составлении, проконсультируйтесь со специалистом и прибегните к его услугам. Уважающие себя бизнесмены берут на работу людей, кое-что понимающих в искусстве "подать" себя, а также более или менее искушенных в психологии работодателей. То же самое надо иметь в виду и тем, кто хочет продать свои услуги. В запрос должна входить следующая информация:

1. Образование. Опишите кратко, но четко, в каких учебных заведениях и какими предметами Вы занимались, не забывая упомянуть о Ваших успехах в том или ином виде знаний.