

МАКСИМ БАТЫРЕВ
(КОМБАТ)

Текст читает автор



ПРАВИЛА
РОССИЙСКОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ



(((Приятно слушать!)))

YAKABOO.UA

«45 ТАТУИРОВОК МЕНЕДЖЕРА»

МАКСИМ БАТЫРЕВ

Выполнил:

Ястребов Михаил

1. СНАЧАЛА НАУЧИТЕСЬ ИГРАТЬ ПО ПРАВИЛАМ, ПОТОМ ПРИДУМЫВАЙТЕ СВОИ

- В последнее время популярно мнение: чтобы быть успешным, не нужно учиться, следовать каким-то правилам, вникать в законы, по которым делается бизнес. Это мнение неверно! Прежде, чем создавать свои правила, надо изучить те, что уже существуют, и научиться играть по ним.

2. ЧИТАЙТЕ, ОСМЫСЛИВАЙТЕ. ТРЕНИРУЙТЕ ГЛАВНУЮ МЫШЦУ

- Мозг — это та же мышца. Чтобы она хорошо работала, её надо тренировать. Чтение — отличная тренировка. Если мозг не тренировать или использовать разрушительные стимулы, то он начинает деградировать.

3. ОТКАЗЫВАЙТЕСЬ ОТ НЕВЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ — ЭТО ПРОЯВЛЕНИЕ СИЛЫ

- Некоторые считают, что отказ от выбранной стратегии — это проявление слабости. Но это не так. Важно найти в себе мужество отказаться от неверной стратегии и направить свои силы и энергию в правильное русло. Это выбор сильных людей.

4. ТО, ЧТО ОЧЕВИДНО ДЛЯ ВАС, НЕ ОЧЕВИДНО ДЛЯ ДРУГИХ

- Эта истина верна не только при общении руководителя со своими подчинёнными, но и в других сферах жизни, например, в общении с клиентами. У каждого человека свой багаж знаний, свой личный опыт. То, что одному кажется очевидным, другой может не знать.

5. ИЩИТЕ СИЛЬНЫХ, СЛАБЫЕ ПРИЛИПНУТ САМИ

Слабые — это эдакие «вампиры-жалобщики». Их искать не надо, они находятся сами и стремятся всех «заразить» своим настроением. Искать надо сильных. Но чтобы общаться с сильными, надо заинтересовать их. Они должны захотеть общаться с вами. На сильных нужно равняться и брать с них пример.

6. КАЖДОГО МОЖНО ПРОСТИТЬ ЗА ОШИБКУ (ПРИ ОПРЕДЕЛЁННЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ)

- Любой человек может ошибиться. Каждого можно простить, если он готов приложить усилия, чтобы исправить ошибку, восстановить свою репутацию и не повторять этой ошибки в будущем.
- Прощать нужно тех, кто осознал свою вину.

7. НЕ ДЕЛАЙТЕ РАБОТУ ЗА ПОДЧИНЁННЫХ

- Опытный руководитель подразделения видит ошибки своих подчинённых, понимает, что они делают не так. У него часто возникает соблазн сделать работу за них.
- Это ошибка. Сотрудники должны делать свою работу сами, иначе они перестают прилагать усилия и развивать свои навыки.

8. НЕ ВСТУПАЙТЕ В ПЕРЕГОВОРЫ С ТЕРРОРИСТАМИ

- Террористы — это люди, которые для достижения своих целей используют угрозы. Как правило, это сотрудники, которые делают достаточно важную для компании работу. В какой-то момент, они понимают, что без них организация функционировать не сможет, и начинают пользоваться этим.
- Стоит один раз уступить этим людям, и это никогда не кончится.

9. КЛИЕНТЫ — НАШЕ ВСЁ

- Это достаточно известная истина — основа любого бизнеса. Ради клиента стоит изменить свой график, свои планы, пожертвовать временем и силами.

10. И ДАЖЕ В КАБАКЕ ВЫ — МЕНЕДЖЕР!

- Менеджер должен организовать для своих сотрудников не только работу, но и досуг. Даже в кабаке на него смотрят как на менеджера, поэтому он должен держать себя в руках.
- Его задача — собрать с сотрудников деньги на оплату мероприятия и отправить каждого сотрудника домой после корпоратива.

11. НЕ РАБОТАЙТЕ С МОРАЛЬНЫМИ ИНВАЛИДАМИ

- Чтобы достичь успеха, человек должен верить в себя и к чему-то стремиться. Если он осознанно не хочет ничего в своей жизни менять, вы ничем ему не поможете, только потратите своё время и силы.

12. НАЗЫВАЙТЕ ВЕЩИ СВОИМИ ИМЕНАМИ

- Говорить о проблемах нужно прямо — не деликатно намекая, а называя вещи своими именами. Человек может обидеться, но такая прямолинейность ясно даёт понять, что хорошо, а что плохо.

13. ДЕЛАЙТЕ ТО, ЧТО ПРОПОВЕДУЕТЕ

- Чтобы требовать соблюдения неких правил от других, нужно соблюдать их самому. Менеджер — публичный человек, поэтому если он не станет соблюдать то, что проповедует, это обязательно заметят.
- Порядок начинается с руководителя. Если он не приходит вовремя на работу, то и подчинённые, скорее всего, не будут этого делать.

14. СТАЯ КОПИРУЕТ ВОЖАКА

- «Косвенное воспитание» намного сильнее и серьёзнее, чем прямое управление. Правила и ценности, которые важны менеджеру, становятся близки и его подчинённым — они начинают походить на своего руководителя.
- Если менеджер захочет увидеть себя со стороны, ему достаточно просто посмотреть на окружающих. Его настроение и отношение к работе напрямую влияет на производительность и настрой коллектива.

15. ДОБРО ДОЛЖНО БЫТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНО, А ЗЛО НАКАЗАНО. ВСЕГДА

- Этот принцип должен работать всегда. Не должно быть ни исключений, ни прощений, ни индивидуального подхода к каким-то особенным подразделениям или сотрудникам. Только в такой ситуации правила ясны, в противном случае сотрудники понимают, что это не обязательно, ведь бывают исключения.

16. УЧИТЬ — ЛЕЧИТЬ — МОЧИТЬ

- **Учить** — объяснить человеку, какие задачи перед ним стоят, и по каким правилам следует играть. Если сотрудник всё же не справляется со своими задачами, переходите к следующему этапу.
- **Лечить** — разобраться, из-за чего задача не выполнена, и попытаться разрешить ситуацию. Если задача не выполнена первый раз — можно считать это случайностью, если второй раз — совпадением, ну а в третий раз — осознанным поступком. После этого переходите к третьему этапу.
- **Мочить** — применять санкции: объявлять выговор, лишать премии и, возможно, даже уволить сотрудника.

17. РАЗВИВАТЬ НУЖНО НЕ СЛАБЫЕ, А СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- У каждого человека есть сильные и слабые стороны. Некоторые люди изо всех сил стараются развить свои слабые стороны. Это неверный подход — надо развивать свои сильные стороны. Ну а что делать со слабыми сторонами? Нужно стараться «не попадать в ситуации, где можно оголить свои недостатки».

18. СИЛЬНЫЕ УВАЖАЮТ ТОЛЬКО СИЛУ

- Есть люди, с которыми нужно говорить только на языке силы. Сила — это не кулаки, а стиль общения. До некоторых людей не достучаться логикой и аргументами, они понимают только язык силы.

19. УСИЛИВАЮТ КОМАНДУ ТОЛЬКО ЕДИНОМЫШЛЕННИКИ

- Работая с людьми, у которых другое мнение, приходится тратить много сил на их переубеждение. Зато с единомышленниками можно делать великие дела, направляя всю энергию на пользу проекта.

20. НЕ ОБСУЖДАЙТЕ ПРИНЯТЫЕ РЕШЕНИЯ С ПОДЧИНЁННЫМИ

- На совещании босс предложил сотрудникам обсудить вопрос, по которому он уже принял решение. Когда сотрудники нашли другое решение, босс с ними не согласился. В итоге сотрудникам пришлось согласиться с боссом, только бы это совещание наконец-то закончилось. Чтобы избежать таких ситуаций, не стоит обсуждать решение, которое уже принято.

21. ПРИЗНАНИЕ СПЕЦИФИЧНОСТИ СМЕРТИ ПОДОБНО

- Нередко в компаниях есть подразделение, которое считают «специфичным» или «элитными», и предъявляют к нему не такие строгие требования. В результате сотрудники такого подразделения расслабляются и не стремятся к высоким результатам.

-

22. ХВАЛИТЕ ЛЮДЕЙ

- Похвала — это мотивация и система координат для сотрудников, помогающая им понять, что считается правильным, а что нет. Хвалите сотрудников за правильные действия, даже если результат не достигнут, и они не будут бояться действовать.

23. НЕ РАССЧИТЫВАЙТЕ НА ЛЮДСКУЮ БЛАГОДАРНОСТЬ

- От чужих людей не стоит ждать благодарности. Сделав добро, отойдите в сторонку. Тот, кто захочет отблагодарить, сделает это без напоминаний, потому что очень часто люди оказываются неблагодарными. Нужно быть к этому готовым и помогать, в первую очередь, близким, которые будут действительно благодарны и поймут в случае отказа..

24. ЗАЩИЩАЙТЕ ИНТЕРЕСЫ СВОЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

- Это непросто и не свойственно нашему менталитету. Даже если вы не согласны с руководителем, попытайтесь его понять. У него точно есть причины и аргументы для решений, которые он принимает. Постарайтесь выслушать его, понять и поддержать.

25. КОМАНДУ СОЗДАЁТ ТОЛЬКО ОБЩЕЕ ДЕЛАНИЕ

- Общее дело может сплотить команду гораздо лучше, чем тимбилдинг. Общая цель объединяет команду, возникает готовность помогать друг другу.

26. МЕНЕДЖЕР ДОЛЖЕН БЫТЬ КРАЙНИМ

- Постоянно пересылать задачи кому-то другому неэффективно. Менеджер должен уметь решать вопросы сам. Если руководитель занимается только пересылкой вопросов, то он лишнее звено в системе.

27. ВРЕМЯ ВАЖНЕЕ ИДЕАЛЬНОСТИ

- Даже если не все моменты учтены, гораздо важнее первым заявить о себе.
В бизнесе, как правило, выигрывает не тот, кто всё продумал и просчитал, а тот, кто рискнул и сделал первым.

28. ЛЮДИ БУДУТ ДЕЛАТЬ, КОГДА ЛЕГЧЕ СДЕЛАТЬ, ЧЕМ НЕ СДЕЛАТЬ

- Можно много раз призывать людей к каким-то действиям, уговаривать их. Но эффективнее создать таких условия, в которых сделать нужное действие будет легче, чем НЕ сделать.

29. ВЫРАЩИВАЙТЕ ЛЮДЕЙ — ЭТО ВАША ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ

Плохие руководители так боятся потерять своё место, что готовы работать со слабыми сотрудниками. Хорошие руководители развивают, выращивают своих подчинённых, потому что люди — это основной капитал.

30. ЛЮБАЯ ВАША ИДЕЯ МОЖЕТ БЫТЬ ПОДВЕРГНУТА СОМНЕНИЮ

- Даже идея, которая кажется вам идеальной, может быть подвергнута сомнению со стороны ваших коллег. Нужно быть готовым к такому повороту, чтобы подтвердить свою позицию аргументами.
- Ждите колких вопросов и сомнений. Вашим идеям будут сопротивляться всегда, ведь всех пугают перемены.

31. НАФИГ АНАЛИТИКУ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА

- Если компания или подразделение оказывается в критической ситуации, становится не до прошлого. Не оглядывайтесь, а делайте шаг вперёд.

32. СПРАВЕДЛИВОСТИ НЕ СУЩЕСТВУЕТ

- Есть люди, которые всюду видят несправедливость. Однако справедливость, о которой они говорят, — это манипуляция. На самом деле их заботят личные интересы.

33. СНАЧАЛА БОРЕМСЯ СО СЛЕДСТВИЯМИ, ПОТОМ С ПРИЧИНАМИ

- Многие борются с причинами, а не со следствиями: изучают причины, разрабатывают специальные программы по борьбе с ними. На самом деле, сначала нужно бороться с тем, что уже произошло. А потом уже понять причину и предотвратить повторение.

34. КАЖДЫЙ ОТВЕЧАЕТ ЗА СЕБЯ

- «Настоящая ответственность бывает только личной. Человек краснеет один». Каждый отвечает за себя сам! Сам строит свою жизнь, ставит себе цели и выбирает, какими они будут.
- Ответственность — это не «бремя», не «готовность взять на себя чужие обязательства». Ответственность = действия!

35. КОУЧИНГ В БИЗНЕСЕ — ЗЛО

- Автор считает, что коучинг — это зло. Коучинг защищает интересы своего клиента (сотрудника), а не интересы бизнеса.
- Большинство сотрудников всегда чем-то недовольны. Коуч заостряет внимание на проблемах и недовольстве. А для решения проблемы сотруднику нередко предлагается сменить сферу деятельности, и компания теряет ценного специалиста.

36. БУДЬТЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫ: ВАС НАЧНУТ ОТЖИМАТЬ

- Любые правила, регламенты и предписания, даже те, которые обсуждались с сотрудниками, постоянно будут проверяться на прочность. Сотрудники будут пытаться их обойти, найти слабые места, попытаться их не исполнять.
- Важно быть последовательным и не допускать нарушения прав

37. НЕ ВЕРЬТЕ ЛЮДЯМ МЕЧТЫ, ВЕРЬТЕ ЛЮДЯМ ЦЕЛИ

- Люди мечты — это те, у кого есть мечта. Они не предпринимают никаких действий для её осуществления, а лишь сокрушаются, что у них ничего не получается, и редко связывают свою деятельность с мечтами.
- Люди цели точно знают, что текущая деятельность постепенно приближает их к цели. Люди цели всегда знают, чего хотят, и что для этого будут делать.

38. ЛЮБАЯ НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ ТРАКТУЕТСЯ В ХУДШУЮ ДЛЯ ВАС СТОРОНУ

- Чтобы избежать неоднозначностей, держите сотрудников в курсе событий. Можно расставить по офису ящики для анонимных писем, чтобы любой человек мог задать вопрос непосредственно руководителю компании.

39. ЛЮБЫЕ ВАШИ СЛОВА МОГУТ СТАТЬ ЗАДАЧЕЙ

- Даже брошенную мимоходом просьбу или призыв сотрудник может воспринять как задачу и приложить массу усилий, чтобы выполнить её. Если его труда никто не заметил, это может оказаться настоящей демотивацией. Чтобы не попасть в неудобную ситуацию, помните, что любые ваши слова могут стать побуждением к действию.

40. ЕДИНЫЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ УЛУЧШАЕТ УПРАВЛЯЕМОСТЬ

- Чем больше у людей общего, тем лучше они понимают друг друга. «Единый понятийный аппарат» повышает управляемость команды.
- Чтобы создать такой аппарат, сформируйте общий для всех сотрудников список фильмов и книг. Освоив его, люди будут разговаривать на одном языке, использовать одни и те же символы, идиомы и крылатые выражения.

41. ДИСЦИПЛИНА — МАТЬ ПОБЕДЫ

- Требовать дисциплины нужно не только от подчинённых, но и от самого себя. Дисциплина — важнейший фактор существования предприятия на конкурентном рынке.

42. МЕНЯЙТЕ СЛАБЫХ НА СИЛЬНЫХ

- Глядя на слабых сотрудников, которые не выполняют план, работают без усердия и энергии, но остаются на своей должности и не сталкиваются ни с какими санкциями, сильные начинают думать, что их «сила» никому не нужна. Вместо того, чтобы заниматься сильными, руководители тратят время на слабых, находя причины их оставить. А слабые с каждым месяцем работают всё хуже, отчего ухудшаются результаты компании. Для высоких результатов надо ориентироваться на «сильных».

43. ДЕЛАЙТЕ БОЛЬШЕ ЧЕМ НУЖНО

- Любой старательный сотрудник рано или поздно достигает результатов, которые являются максимальными для его должности. Тогда он либо останавливается и довольствуется достигнутым, либо начинает делать больше, чем от него ожидается.
- Делая больше чем ожидают, человек создаёт себе преимущество на фоне остальных. Как правило, такие люди и становятся менеджерами.

44. НЕ БОЙТЕСЬ, КОГДА ВЫ ОДИН. БОЙТЕСЬ, КОГДА ВЫ НОЛЬ

- Не нужно бояться действовать, вступать в бой или проигрывать. Сотрудники хотят работать с сильным менеджером, но они не могут его изменить. Только он сам способен совершать подвиги, решать проблемы, вознаграждать добро и наказывать зло, выращивать других менеджеров... быть сильным! Для того чтобы вас любили, нужно быть героем.

45. ВСЕГДА ПОМНИТЕ: ОДНАЖДЫ ВАС УВОЛЯТ

- Мысль «сегодня меня могут уволить» мотивирует и подстёгивает, заставляет настроиться на рабочий лад. Наше время ограничено и надо всё успеть.
- Сегодняшний день — это не репетиция перед настоящей жизнью, это и есть жизнь. Поэтому нужно любить свою работу, ценить жизнь и правильно расставлять приоритеты.

Спасибо за внимание!