

КАРМАННЫЙ СОВЕТНИК
Нелли Власовой

курс молодого ТАЛАНТЛИВОГО МЕНЕДЖЕРА



Нелли Макаровна Власова
Курс молодого
талантливого менеджера
Серия «Карманный
советник Нелли Власовой»

Текст предоставлен издательством

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=171701

Курс молодого талантливого менеджера: Эксмо; Москва; 2008

ISBN 978-5-699-22973-4

Аннотация

Талантливый менеджер успешно и эффективно решает задачи управления. Талантливые действия и решения – это талантливые мысли. Ведь все начинается именно с мыслей, которые в дальнейшем претворяются в конкретные поступки, действия и решения. Итак, чтобы стать талантливым менеджером, нужно владеть талантливым мышлением или видением всех тех многочисленных микрозадач, которые стоят перед ним. Как этого добиться? Нужно просто пройти курс молодого талантливого менеджера! Присоединяйтесь к тысячам читателей, чьи сердца покорила и помогла решить, казалось бы, неразрешимые проблемы уникальный российский автор Нелли Власова! Для широкого круга читателей.

Содержание

Введение	5
Конец ознакомительного фрагмента.	14

Нелли Макаровна Власова

Курс молодого талантливого менеджера



Введение

Отличие менеджера от лидера

ТАЛАНТЛИВЫЕ художник, музыкант, поэт создают талантливые произведения. Талантливый актер талантливо исполняет роль. За талантливым спектаклем стоит талантливый режиссер. А за талантливыми производственными спектаклями стоит талантливый менеджер. Талантливый менеджер талантливо решает задачи управления.

Талантливые действия и талантливые решения – это талантливые мысли. Вначале было слово. Вначале рождаются мысли, которые претворяются в конкретные поступки, действия и решения.

Итак, чтобы стать талантливым менеджером, нужно владеть талантливым мышлением или видением всех тех многочисленных микрозадач, которые стоят перед менеджером.

Как распознать, отличается ли мое видение или мышление от того, что достойно звания талантливого? Тут судьей является наука управления. Наука как плод умственных усилий множества теоретиков, практиков и исследователей разных стран и разных поколений может выступать Фемидой или комитетом по «нобелевским преми-

ям» при присуждении звания таланта.

Вы, как читатель и как менеджер, или тот, кто хочет им стать, вероятно, обратились к этой книге с тем, чтобы ответить себе на этот вопрос. Вы можете это сделать, чтобы в конце прочтения присвоить себе какую-то оценку по шкале, например в 100 баллов. Может, ваш талант менеджера пока достоин оценки в 30 баллов, а может, уже и 70. Если ваша самоуверенность простирается дальше, то, чем черт не шутит, может, вы окажетесь правы.

Лень напрягаться? Начни работать умнее

Для укрепления здоровья используются два пути.

1. Принимать лекарства, прописанные врачами. Это привычный путь.

2. Подумать о том, что нездоровье – это слабость иммунной системы. Значит можно заняться накачкой мощной иммунной системы. А иммунная система – это дух. А дух – это оптимизм, позитивное отношение к жизни, вера в свои возможности, принятие ответственности за свою жизнь на себя, т. е. избавление себя от чувства жертвы и пр.

Если достали организационные недомогания или недовольство собственными успехами в трудовой или личной жизни, то у вас есть те же два направления.

1. Усовершенствовать привычный путь.

2. Сменить направление радикально.

А это значит – сменить ментальность. Талантливый менеджер – приверженец второго пути. «Усовершенствуя дилижанс, можно получить усовершенствованный дилижанс, но автомобиль едва ли», – сказал Эд Де Боно.

Внутреннее любопытство и стремление к постоянному новаторству – признак талантливых менеджеров. А как с этим у вас? Готовы ли вы к прогрессу?

Менеджер подскажет, как взбираться по лестнице, а талантливый менеджер определяет, к той ли стене приставлена лестница.

- Наличие последователей, готовых идти за лидером, – вот единственная характеристика, отличающая лидеров от нелидеров.

- Лидерство касается главным образом отношений между лидером и последователями. Следовательно, основная задача всех лидеров заключается в построении и поддержании прочных отношений с другими людьми.

- Лидер нашего времени должен быть скорее провидцем, чем стратегом, скорее рассказчиком, чем командиром, скорее проводником изменений и служителем, чем архитектором и инженером систем.

- Лидерские качества на уровне ДНК – это качества скорее мировоззренческие, чем генетические, а следовательно, они приобретаются через постижение новых смыслов и осво-

бождение от «детских стереотипов и бессознательных привычек». Это как бы переход на мудрый уровень восприятия жизни.

- Обучение лидерству – длительный процесс, начинающийся с детства. Специальная или профессиональная подготовка, курсы и консультации специалистов могут лишь придать блеск тем лидерским качествам и свойствам, которые уже есть.

- Лидер – это талантливый менеджер.

Лидер определяет направление и выводит фирму или свою группу в новое космическое пространство.

- Вместо лояльности шефу поддерживаются строптивость и нонконформизм.

- Вместо межгрупповых конфликтов – сотрудничество и еще раз сотрудничество.

- Вместо ценности профессионализма и опыта ценится молодость и дух новаторства.

- Повышение в должности не за срок работы, а за результаты.

- Вместо своего опыта – дикие фантазии. • Вместо хорошо сделанных вещей – вещи, о которых вы не помышляли.

- Вместо довольного клиента – ликующие клиенты.

- Вместо удивления клиентов – их потрясение.

- Вместо «продавать клиентам» – «соблазнять» клиентов.

Но люди с психологией обычного менеджера все это воспринимают с трудом. Оцените себя, насколько вы придвинулись близко к правому краю, т. е. к видению лидера?

Каждый из нас прав в рамках своей замочной скважины

• Главное отличие между людьми лежит не во внешности, а также не в характерах, интеллекте и прочем, а в области ментальности и системы ценностей, т. е. видении.

• При всем единстве черт и качеств различие в мировоззрении разделяет людей на классы.

• Между менеджерами и лидерами отличие как раз в этом.

• Менеджер управляет. Лидер, как талантливый менеджер, ведет за собой.

• Мировоззрение – это взгляд на мир через свою собственную «замочную скважину».

• Следовательно, чтобы превратить менеджера в лидера, нужно изменить мировоззрение менеджера, т. е. заставить его смотреть в другую «замочную скважину».

Вы осознаете собственную готовность и необходимость сменить точку обзора окружающей реальности, или вам не очень ясно, что это такое?

Тогда проверьте себя. Описание ситуации в мире из книги «Караоке капитализма».

Корпоративная инерция остается способом жизни для многих. Иерархии и утомительный бюрократизм все еще продолжают существовать. Большинство корпораций продолжают жить на автопилоте. Они применяют системы измерения, изначально предназначенные для акционеров и налоговых служб.

Взамен профилактики заболевания очень часто компании занимаются вскрытием трупов. В организационных решениях до сих пор предпочтение отдается проверенным методам в ущерб новизне. Чтобы процветать, компаниям необходимо разработать и внедрить организационную архитектуру, которая бы позволяла полностью раскрыть потенциал корпоративного творчества.

Экономика становится все более невесомой. Сколько реально стоит сила разума? А сколько стоит платок от модного кутюрье? Бренд превышает материальные затраты в сотни раз. Биты и флюиды дорожают, а атомы дешевеют.

Инновационный климат компании можно оценивать четырьмя взаимозависимыми измерениями: **пространством, размахом, навыками и скоростью.**

Когда-то виды деятельности и подразделения были скреплены сварными швами. Сегодня успешные компании используют застёжки на липучках.

Чем больше вы согласны с таким видением реальности, тем ближе вы к талантливому менеджеру или лидеру.

Для устойчивости системы нужны все точки опоры

На стуле с двумя ножками усидеть невозможно. Нужны все четыре. Это система из четырех оснований.

Система управления лидерского типа покоится на **восьми опорных точках**.

1. Сила авторитета.

2. Энергизация людей с помощью целей, миссии и видения.

3. Кадровая политика «земледельческого» типа (в противовес с механистической).

4. Личностное делегирование (в отличие от должностных инструкций).

5. Акцент на социальную мотивацию (в отличие от акцента на материальную мотивацию).

6. Системный контроль по измеряемым параметрам.

7. Политика управления конфликтами и социальной средой.

8. Управление корпоративной культурой.

Если вы согласны с тем, что эти восемь оснований являются основными рычагами повышения эффективности организации, то вы ближе к видению лидера. Если вы ближе к привычным рычагам управления: управление оргструкту-

рой, бизнес-процессами, должностными инструкциями, разработкой финансовых схем или усовершенствованием систем материального стимулирования, вы ближе по своему видению к привычному менеджеру.

Новый мир требует новых стилей управления людьми

В современных организациях нередки случаи третирования подчиненных. Это чингисханы делового мира, которые с отличием окончили школу Иосифа Сталина. Им нравится чувствовать запах напалма по утрам. И они напоминают бульдозер.

Приверженцы этого стиля – не менеджеры, а командиры производства тоталитарной эпохи.

Лидеры рыночной эпохи понимают, что имеют дело не с носителями мускульной энергии, а с носителями интеллекта, который не приватизируется и управляется человеком изнутри и притом добровольно. И этих людей нужно не заставлять и принуждать, а воодушевлять.

Чтобы привлекать таланты со стороны, нужно ответить себе на вопросы:

- Есть ли у вас красивая сказка для них?
- Умеете ли вы вживлять талант в организацию, способствуя росту индивидуализации?
- Умеете ли вы объединять их в команду по принципу сов-

местимости характеров?

Когда воображение становится более ограниченным ресурсом, чем инвестиции, привлечение человеческого капитала важнее, чем капитала финансового. Грамотное управление финансами – всего лишь необходимое, но недостаточное условие для создания поддержания долгосрочной конкурентоспособности.

Компании просто берут наши знания и таланты сотрудников взаем, во многом так же, как берут кредит в банке. А где кредит, там и проценты за пользование. В компаниях этот процент называется зарплатой. А нанимая лучших – людей с твердой валютой, нужно быть готовым к тому, что процентные ставки будут все время расти. Пришло время, когда одаренные люди выбирают организации, а не наоборот. Забудьте про безропотных сотрудников. На смену им пришли люди с выбором.

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.