



**НОВЫЙ ВЗГЛЯД
НА СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

Андрей Сизов

Андрей Сизов

Новый взгляд на старые проблемы

«Андрей Сизов»

2012

Сизов А. И.

Новый взгляд на старые проблемы / А. И. Сизов — «Андрей Сизов», 2012

Эта книга представляет собой набор наблюдений из жизни руководителей — очень успешных, не очень и даже тех, кто уже устал быть руководителем. Они имеют общую тему — взаимоотношения руководителя и подчиненного, или их взаимное влияние друг на друга. Здесь много новых наблюдений, которые отличаются от общепринятых и тех, к которым уже привыкли.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
ВЫГОРАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО	6
Конец ознакомительного фрагмента.	8

ВВЕДЕНИЕ

Эта книга представляет собой набор наблюдений из жизни руководителей – очень успешных, не очень и даже тех, кто уже устал быть руководителем. Они имеют общую тему – взаимоотношения руководителя и подчиненного, или их взаимное влияние друг на друга. Здесь много новых наблюдений, которые отличаются от общепринятых и тех, к которым уже привыкли.

Вы наверняка увидите много отличий от того, как принято думать о такой вещи, как мотивация и управление. Здесь есть над чем задуматься, по крайней мере, так говорили те, кто читал это прежде. Каким быть руководителю – добрым или злым? Наказывать или больше поощрять? Уговаривать или давить? Мотивация или стимулирование? Стоит ли верить людям? Хорошие ваши сотрудники или плохие? Почему они иногда хорошие, а иногда... И главное, где взять хороших? У вас будут ответы.

Здесь есть ответы на это. Вернее сказать, здесь есть то, что поможет дать ответы вам самим. Но, возможно, вопросов у вас станет больше, чем было до прочтения книги. Просто они будут более правильные, и смотреть вы будете туда, куда надо – в сторону успеха, денег и роста своей компании. Возможно, в сторону счастья. Почему нет? Почитайте, там будет видно.

Автор, с пониманием того, о чем написал и сказал

– Папа, ты когда придешь домой, мы поиграем?

– Сынок, сегодня у меня срочная работа, понимаешь, нужно одну проблему решить и ...

– Хорошо, а завтра?

– Завтра я тоже не могу, понимаешь, там... в общем работа сынок...

– Папа, а когда ты будешь жить?»

Из подслушанного автором разговора.

ВЫГОРАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА РУКОВОДИТЕЛЯ, ИЛИ ЗА ЧЕЙ СЧЕТ БАНКЕТ

Возможно, вы когда-нибудь видели, как владелец бизнеса или руководитель пытается сохранить доход или добиться его роста и при этом делает это не за счет персонала и развития самостоятельности компании, а за счет себя. Своих усилий, своих способностей, своих талантов, своего времени и здоровья. И у него это получается. И выглядит так, что дела идут в гору. Ощущение, что компания богата. Но так ли это? Не во всех, но в некоторых компаниях я видел следующее:

Рано или поздно наступает момент, когда его одного уже не хватает на все и от этого вместе с доходом растет нежелание работать, желание расслабляться, недоверие к людям, внутреннее напряжение, приверженность к вредным навыкам в управлении. Теряется самый важный ресурс руководителя – эмоциональный. Нет радости от работы, мечты все дальше и смех становится не смехом, а саркастичными усмешками и подтруниванием над самим собой – «да, все мы когда-то мечтали. Но жизнь, она знаете ли...

Поживите, увидите сами». И автору, когда он был ребенком, не очень-то хотелось вступать в такую жизнь. Как-то не радовала такая перспектива и детство хотелось растянуть подольше, чем ближе оно было к настоящей взрослой жизни...

Что такое богатая компания? Это не только наличие финансов, хороший офис, большие фонды и высокая платежеспособность, хотя это конечно является главным показателем ее богатства.

Вопрос в следующем: ЗА ЧЕЙ СЧЕТ БАНКЕТ?

По мнению многих успешных людей и по моему личному наблюдению, богатая компания имеет высокий боевой дух, то есть высокую способность справляться с трудностями и общими проблемами. Это выражается в том, как компания относится к проблемам, как воспринимает трудности, какова реакция людей в компании на появление внешних помех или барьеров. В значительной степени это зависит от того, как ведет себя владелец или как ведут себя руководители. Простой пример: маленького мальчика спрашивают «Как тебя зовут?». Он открывает рот, собираясь что-то сказать, возможно это нелегко в первый раз (он совсем еще маленький и никогда не называл сам свое имя), но он намерен пробиться сквозь трудности. Но... тут мама, видя что ему нелегко, «облегчает» ему задачу, и говорит «Петя», с радостной улыбкой на лице, слегка извиняясь за то, что мальчик не может пока сам. Ребенка это удивляет и расстраивает, «Я мог бы сам!», но мама этого «не слышит», так ведь «принято». И теперь самое интересное. Через пару недель они идут с мамой и встречают знакомого. Он спрашивает ребенка: «Как тебя зовут?». И мальчик, даже не попытавшись ответить, молча смотрит на маму и та (как автоответчик, я извиняюсь за сравнение, но это правда) – «Петя», на что мальчик удовлетворенно кивает головой. Дело сделано.

Я наблюдаю такие примеры сотнями, и не стоит удивляться, откуда берется несамостоятельность детей.

Хорошо, а в чем отличие в бизнесе? Да ни в чем! Практически идентичные ситуации, и самое страшное в том, что руководители этого просто не видят. Это стало нормой. Они везде, в каждой дырке, в каждой проблеме, в каждой трудной ситуации, и они там не только во время работы, но и вне работы.

Они думают, что они спят или смотрят кино. На самом деле они решают нерешенные персоналом проблемы, глядя на экран или сидя в бане.

И вот в чем беда, вот результаты этого: когда нужно напрячься (а бизнес регулярно может требовать таких действий) все дружно смотрят на руководителя, «Ну шеф, настало ваше время, ваш выход Маэстро». И Маэстро выходит.... Но выходить сначала нравится, а потом все больше и больше нет, и внимания на этом все больше и больше, и временами мелькает шальная мысль – «А персонал-то мне зачем?». Но привычки, привычки, ведь так было всегда и что уж теперь менять и...

А менять можно и нужно, иначе напряжение станет настолько высоким, что уже ни денег, ни бизнеса такого не хочется. А мысль о расширении и развитии только расстраивает, хотя раньше радовала. И есть куча объяснений, почему расширяться сейчас не время. Пока еще не время, а потом «теперь уже не время».

ВРЕМЯ, ГОСПОДА, ВРЕМЯ РАСШИРЯТЬСЯ И СТАТЬ БОЛЕЕ СВОБОДНЫМИ. Каждый день, раз за разом и неизменно успешно.

Вот таким бывает боевой дух в компаниях – когда будет трудно, появится ОН. Кто этот «ОН» в разных компаниях по-разному. Хуже всего, когда «он» – это хозяин бизнеса. Такие правила уживаются в компании и делают ее бедной. Навсегда. А что еще чаще, и это вижу лично я, руководитель или владелец компании всеми своими силами, навыками и действиями «оберегает свою компанию от трудностей», придумывая и создавая обходные пути для «облегчения непосильного труда в своей компании».

Примеров миллион, и самые обычные это обвешанные надписями «Sale» витрины магазинов, низкое качество обслуживания в кафе и ресторанах, объяснения клиентам, почему им не предоставлено вовремя. Все это попытки облегчить тяжкий труд персонала, который на самом деле можно было обучить услугам и продажам.

И, пожалуйста, очень прошу вас, воспримите мое послание так, как оно написано – это не вина персонала, они рады были бы работать (80% из них – точно). **ЭТО ДЕЙСТВИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.** При всем этом я их люблю и сам таковым же и являюсь. Нам просто нужно изменить кое-что, и все будет хорошо.

Эта выращенная руководителем «бедность» человеческих ресурсов и вызывает истощение компании. Она как пустыня. В ней нечего взять, кроме талантливого руководителя. Клиент приходит и понимает, что его проблемы может решить только сам босс. По-настоящему решить. Персонал же будет разводить руками и что-то мямлить на счет обстоятельств и трудных условий рынка. И когда туда приходит новый сотрудник, он понимает что учиться здесь можно только одному – ныть и говорить про высокие цены и конкурентов. Или делать недовольное лицо, когда получаешь маленькую зарплату... А навыки или способности для того, чтобы вырасти и духовно и профессионально... Здесь это немодно. Здесь другая мода. И законодатель этой моды – хозяин компании. Вон он бегаёт... озабоченный и серьезный. И всегда чему-то учится, ему ведь надо. Может и жестко конечно, не обижайтесь, сам таким был.

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.