

АНТОНИНА ПАВЛОВА

КРАТКОЕ

СОДЕРЖАНИЕ

«РАЗВЕРНИТЕ ВАШ

КОРАБЛЬ»

КнигиКратко

Антонина Павлова

**Краткое содержание
«Разверните ваш корабль»**

«Акция управление и финансы»

Павлова А.

Краткое содержание «Разверните ваш корабль» / А. Павлова — «Акцион управление и финансы», — (КнигиКратко)

Этот текст — сокращенная версия книги «Разверните ваш корабль». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Автор книги, экс-капитан американской подводной лодки Santa Fe Дэвид Марке, сумел добиться от подчиненных невероятного. Служащие у Марке заинтересованы в общем деле и увлечены улучшением работы. Удивительно, что даже на подводной лодке такой подход не вступает в противоречие с необходимостью строго выполнять приказы. Что уж тогда говорить об обычной коммерческой компании? Дэвид Марке вывел формулу, согласно которой руководители всех уровней должны обладать важным качеством. Это качество – смелость иметь свое мнение и умение отстаивать его. Подход автора книги дал отличный результат. До назначения Марке капитаном Santa Fe лодка считалась самым неперспективным местом для службы и по всем показателям плелась в хвосте. Лидерская стратегия все изменила. Лодка стала завоевывать одну награду за другой, члены команды оказались самыми востребованными при назначении на вышестоящие должности в другие подразделения. Узнайте, как капитан изменил отношение подчиненных к работе из нашего обзора книги "Разверните свой корабль". Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги

© Павлова А.

© Акцион управление и финансы

Авторский обзор по материалам книги «Разверните ваш корабль. Жесткий менеджмент от капитана лучшей подводной лодки США». Дэвид Марке

Автор обзора: *Антонина Павлова*

Менеджмент на подводной лодке: как работают настоящие лидеры

Автор книги, экс-капитан американской подводной лодки Santa Fe Дэвид Марке, сумел добиться от подчиненных невероятного. Служащие у Марке заинтересованы в общем деле и увлечены улучшением работы. Удивительно, что даже на подводной лодке такой подход не вступает в противоречие с необходимостью строго выполнять приказы. Что уж тогда говорить об обычной коммерческой компании?

Невероятное в достижении автора книги то, что он переломил типичный подход сотрудников к работе – не напрягаться. Получив распоряжение, работники не обдумывают его, не предпринимают дополнительных усилий, а механически выполняют – и это в лучшем случае. Вы думаете, что, наделив сотрудников полномочиями, сразу же получите вовлеченный коллектив – ведь теперь каждый может сам принимать решения. Но реальность ставит все на свои места. И вы недоумеваете, что же пошло не так, в чем вы ошиблись.

Дэвид Марке нашел причину ошибки. Он вывел формулу, согласно которой руководители всех уровней должны обладать важным качеством. Это качество – смелость иметь свое мнение и умение отстаивать его. Лидеры на руководящих постах не станут механически выполнять приказы. Отлично разбираясь в зоне своей ответственности, лидер проанализирует ситуацию и предложит лучший вариант решения, обоснует его и внедрит в жизнь. Со временем такие менеджеры перевоспитают и подчиненных, и каждый в компании станет лидером.

Подход автора книги дал отличный результат. До назначения Марке капитаном Santa Fe лодка считалась самым неперспективным местом для службы и по всем показателям плелась в хвосте. Лидерская стратегия все изменила. Лодка стала завоевывать одну награду за другой, члены команды оказались самыми востребованными при назначении на вышестоящие должности в другие подразделения. Узнайте, как капитан изменил отношение подчиненных к работе.

Почему компанию ждет провал, если сотрудники просто выполняют приказы

Модели «лидер и последователи» много лет. Она формировалась во времена, когда последователи выполняли исключительно физическую работу. Четко выполнять приказы начальника – вот и все, что от людей требовалось. Если роль лидера была у знающего человека, дело становилось успешным. Это может быть верно и теперь. Однако в нынешнее время модель «лидер и последователи» приносит больше проблем, чем пользы.

Сотрудники компаний даже на самых низших уровнях заняты умственным трудом. Не давая людям, чья работа требует умственной деятельности, возможность проявлять инициативу, организации обрекают себя на низкую эффективность. Человек привыкает, что его мнение никому не интересно и не нужно. Привыкает, что все, что требуется – соглашаться с началь-

ником и не отступать от задания ни на шаг. Согласитесь, что в таких условиях от людей не добиться интереса к работе, увлечения ею и желания совершенствовать умения и навыки.

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.