

Александр Коптяков

Управление для чайников

16+

Александр Валерьевич Коптяков

Управление для чайников

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=38614842

SelfPub; 2019

ISBN 978-5-532-11122-6

Аннотация

Если вы не знаете, что делать и с чего начать – это проблема. Если вы поняли, что надо делать, но теперь надо приложить усилия, потратить время и энергию, чтобы получить решение – это всего лишь задача! Многие управленческие методики – это всего лишь способы перевода проблем в задачи и способы последующего достижения результата. Организуйте людей. Руководите процессами. Управляйте развитием. Берите на себя ответственность за изменение мира к лучшему. Учитесь. И действуйте!

Содержание

Управление для чайников	4
01 из 39. Предисловие	4
02 из 39. Содержание	8
03 из 39. Первый шаг в управление	9
04 из 39. Организация (не как действие, а как организм)	14
05 из 39. Жизненный цикл организации	18
06 из 39. Уровни управления	20
07 из 39. Научные подходы	22
08 из 39. Функции управления	25
Конец ознакомительного фрагмента.	26

Управление для чайников

01 из 39. Предисловие

Доброго времени суток всем!

Решил вот написать цикл пунктирных очерков о теории и практиках управления. И не важно, что у вас не было вопросов, главное, что у меня есть парочка ответов :)

Почему «для чайников»? – накипело...

Почему такой заголовок? -

«1. Введение» – банально

«01 из 39. Предисловие» – более интересно

«001. Предисловие» – слишком оптимистично

«2014-001. Предисловие» – слишком амбициозно

Почему управление? – потому что менеджмент – это буржуйское определение, а в русском языке есть как минимум три аналога: Организация, Руководство, Управление – и всё это разное и всё это о том же... К тому же зачем отказываться от богатства русского языка? Из поколения в поколение в языке закреплялись наиболее часто используемые, наиболее полно отражающие суть вещей слова. Поэтому сейчас чуть ли не каждое русское слово – кладезь смыслов, образов, связей и выходов на аналогии. Спасибо, что мы русские (спаси-

бо – Спаси Бог).

Кому надо читать этот цикл:

- кто хочет научиться управлять собой
- кто хочет научиться управлять группой, организацией, страной, миром
- кто считает, что научиться управлению – это сложно, дорого и для избранных
- кто хочет взять ответственность, и считает, что для этого нужно повысить свою компетентность
- кто создаёт автоматизированные системы управления
- кто хочет строить, создавать, достигать результатов

Кому не надо читать этот цикл:

- кто хочет стать начальником, чтобы не работать
- людям без чувства юмора
- у кого комплекс моей неполноценности
- кто любит большие тексты без ошибок, по ГОСТу и со ссылками в каждом предложении
- кто хочет разрушать, ломать
- кто уверен, что он – центр мироздания
- кто и так всё это знает

В цикле будет:

- кое-что из теории
- примеры из жизни

- о системах
- о проектах
- секретные знания о захвате мира

В цикле не будет:

- скучно

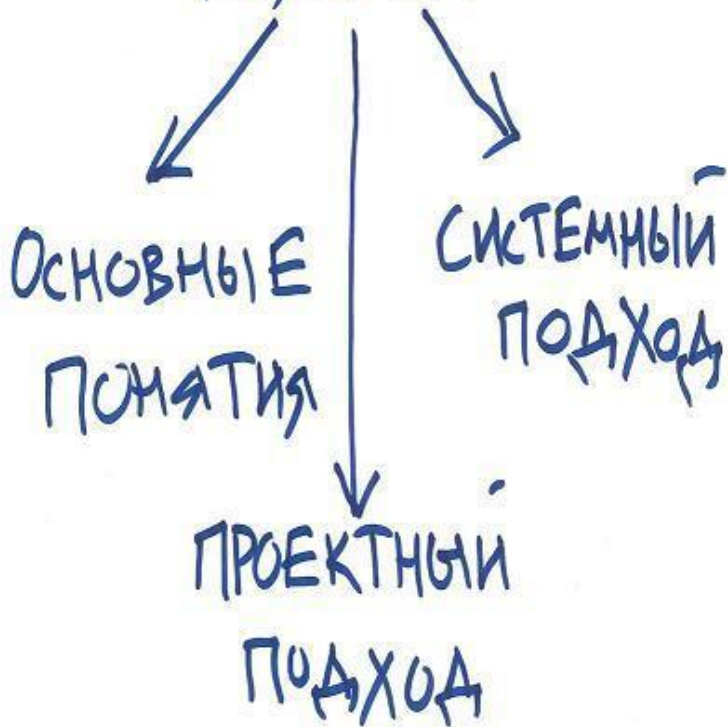
Сразу хочу сказать огромное спасибо учителям, которые в значительной степени на меня повлияли (и у которых я поворовал все умные мысли, все глупости – это будет чисто от меня): Алферов Олег Анатольевич, Бородавкина Наталья Юрьевна, Орлов Константин Викторович, Щедровицкий Георгий Петрович (его труды).

Полезные ссылки:

<http://www.kantiana.ru/cdpo/ido/managers/teach/>

Г.П. Щедровицкий – ОРУ 2 – <http://www.alshar.ru/oru-2.html>

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



02 из 39. Содержание

Ну вот примерно как-то так... Немного мелко, но зато с картинками :)

Поехали!



03 из 39. Первый шаг в управление

Почему тема управления так важна буквально для каждого? Хотя бы на базовом уровне?

Как говорится, дом строить может и не понадобится, но суметь картину на стену повесить мужик обязан!

Вот самые простые примеры:

– вы хотите, чтобы вам ребёнок регулярно чистил зубы и не совал пальцы в розетку

– вашего капитана тяжело ранило, теперь вы – командуете своей ротой

– вы руководите предприятием численностью 100.000 человек

Существует несколько подходов к тому, кто и как может стать управленцем. Выделю три:

1. В каждой организации выращивают управленца с самых низов (от слесаря без разряда до главного инженера завода). Иногда даже не выращивают, а просто при освободившейся вакансии находят самого достойного внутри коллектива среди тех, кто на ступеньку ниже от данной должности. Плюсы: человек отлично знает сферу деятельности. Минусы: человек отлично знает сферу своей деятельности, но он больше этим не занимается, а занимается совсем новыми для себя функциями.

2. Управленец – отдельная профессия. Если человек по-

лучил специальное образование, он может руководить хоть шоколадной фабрикой, хоть страной. По этой схеме раньше царя сменял его сын, сегодня сын директора честно украденного в перестройку завода тоже готовится помогать пра-родителю после курсов МВА (Гарвард, Сорбонна, Оксфорд, МГИМО финишд).

3. Комбинированный подход. Ярким примером является наша армия (периода СССР точно). После училища офицер мог дослужиться до звания подполковника в своём роду войск, то есть, занимаясь своей специализацией, боевой профессией. А вот, чтобы стать полковником и руководить воинской частью – добро пожаловать в академию. Другие задачи, другой уровень образования. Хочешь стать генералом армии, маршалом? – академия генштаба. И образование соответствует выполняемым функциям, и дети адмиралов начинают с военных училищ...

Но опустимся с небес на землю, ведь понимание основ управления, системного и проектного подхода к решению повседневных задач, понимание целого и частей необходимо каждому. Любая организация, как человеческий организм: различные органы выполняют разные функции, но вместе они – единое живое целое. Ведь природа не создала нас с сотней одинаковых органов, которые все выполняют все роли (максимум зарезервировала некоторые). Печень не думает, сердце не очищает кровь, мозг её не перекачивает. Значит, был найден оптимальный баланс. Так и в любой орга-

низации важно видеть картину в целом, видеть, как ты связан с внутренней средой (другими органами) и внешней средой, но при этом отлично выполнять работу на своём рабочем месте. Это залог общего успеха. А при гибели организма – погибают все органы (даже те, кто очень хорошо работал), это надо чётко помнить.

При этом в человеке есть нервная система, которая координирует слаженное взаимодействие всех органов. И каждый из них важен. Если вы находитесь внутри организма, то вам необходимо чётко понять, какая ваша функция, что от вас ждут соседние органы. А то может быть вы считаете себя мозгом, а на самом деле вы уже почти прошли желудок, скоро из вас высосут последние соки и «уволят» через «заднюю дверь».

Хороший пример, держите его в голове. Уверен, великолепные управленцы могут получаться из врачей и программистов – они отличные «системщики» по роду своей профессии

И ещё пару слов об организаторах, руководителях, управленцах. Мы привыкли смотреть снизу-вверх на них или сверху вниз на остальных, если они – это мы. Как показала практика, управленец – это человек, выполняющий свою функцию. И среди руководителей процентное соотношение гениев, хороших специалистов и идиотов такое же, как в любой другой профессии. Я знаю несколько человек, которые управляют очень крупными успешными предприятиями с

большой историей. Знаете, что они делают практически каждые выходные? – они учатся! Учатся управлять. Таблеток «Управляиум» не существует.

Завершая данную часть, хочется сказать, что впереди у нас интереснейшее будущее. Количество людей на планете растёт, растут и множатся различные организации. В одиночку уже мало кто что делает. Все науки, развиваясь отдельно друг от друга, упёрлись в потолки своего развития и при этом выработали каждый свои языки, что затрудняет коммуникации. Будущее за проектными командами, в состав которых будут входить различные специалисты. Нужно уметь максимально эффективно работать «как единый организм» для взятия новых рубежей. Для этого важно знать, как управлять и как быть управляемым (согласовывать усилия) для достижения общих результатов.

МЕНЕДЖМЕНТ

ОРГАНИЗАЦИЯ
РУКОВОДСТВО

УПРАВЛЕНИЕ

04 из 39. Организация (не как действие, а как организм)

А всё началось с того, что мамонта в одиночку не завалить. Пришлось людям собираться в группу, как-то координировать свои действия, то есть создать первую организацию. Хотя вру – ещё раньше. Когда мужчина и женщина стали жить вместе для продолжения рода, она берегла очаг, он добывал пропитание на всех. В любом случае, когда несколько человек объединяются для достижения общего результата – они создают организацию.

ОРГАНИЗАЦИИ: (≥ 2 ЧЕЛ)

— СТРАНЫ

— РЕГИОНЫ

— КОММ. НЕКОММ ОРГ.

— СЕМЬЯ

Организации бывают разные:

- формальные и неформальные
- коммерческие и некоммерческие
- малые, средние, крупные, гигантские
- добровольные и принудительные
- и так далее

Деятельность организации кем-то должна координироваться. В организме, например, все органы занимаются своей функцией, координацией занимается нервная система во главе с мозгом. Мы с женой тоже выбираем каждый год, кто главный в семье на ближайшие 365 дней :) но координация всё равно осуществляется как-то сообща, сложные вопросы решаются на семейном совете.

Вообще построение любой организации на принципах "семья" считаю перспективным и эффективным. Японцы, например, используют данный принцип для выстраивания работы таких гигантов как Тойота. При этом отношение внутри компании опирается на традицию, руководители чувствуют свою ответственность по отношению к подчиненным, как родители к детям. Обратно: подчиненные с подлинным уважением относятся к руководителям, чувствуя заботу.

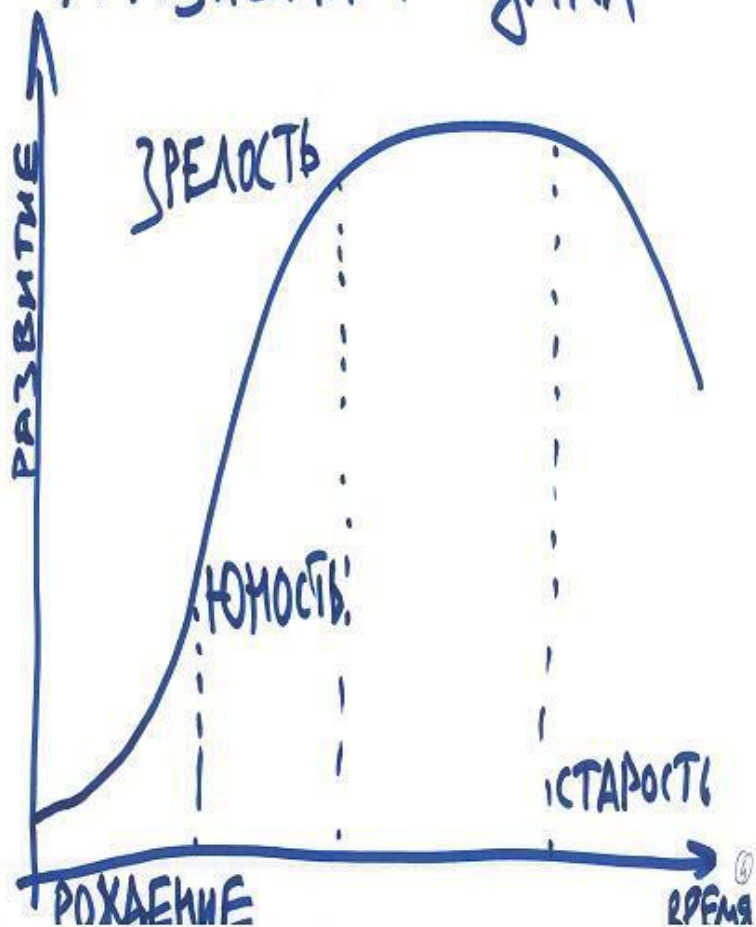
Главное – не путать это с сегодняшними фирмами-семьями-суррогатами, в которых сотрудник – родственник руководству только пока он способен приносить прибыль. Вот скажите, если ваш ребёнок заболел, вы дадите ему детского

питания на три месяца, попрощаетесь и найдёте нового по-
здоровее?

05 из 39. Жизненный цикл организации

Организации органичны. И как вся органика: рождаются, созревают, проходят через пик силы, угасают и умирают. Сегодня вы на вершине, у вас самый крепкий коллектив? Через 20 лет все они будут на пенсии ловить рыбу с внуками и во что превратится ваша организация? Подумайте об этом сегодня. Пик силы должен поддерживать старость и те ростки, которые станут сильными в будущем. Это и есть путь к бессмертию организации (страны, региона, бизнеса, семьи).

ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ



06 из 39. Уровни управления

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ



07 из 39. Научные подходы

С конца XIX века начали активно развиваться различные теории управления. Писались научные труды, проводились эксперименты. На сегодняшний день мы имеем учебники по целому ряду различных подходов в управлении, которые как эпохи сменяли друг друга, имели своих лидеров, вдохновителей и последователей.

И здесь я хотел бы предостеречь всех от возможной большой ошибки: от желания открыть учебник по менеджменту сразу на последних страницах, прочитать о последней актуальной теории и её практических методах как о вершине управленческой мысли, взять её на вооружение и считать, что дело сделано!

Не открою страшной тайны если скажу, что все эти теории работают на практике, практически все они из этой практики и рождены. Совокупность всех подходов как связка ключей: один подходит к одной двери, другой к другой двери. Какой из методов выбрать в каждой конкретной ситуации – в этом и есть искусство управления. Многообразие жизни порождает многообразие подходов.

Когда-нибудь вы переберёте все ключи на связке, стоя перед закрытой дверью. Может быть тогда, чтобы открыть её, именно вам понадобится открыть новый научный подход в теории и практике управления.

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ

- НАУЧНЫЙ М. (Тейлор)
- КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА
- ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
- ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ШКОЛА
- СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД
- СИТУАЦИОННЫЙ, ПРОЦЕССНЫЙ

08 из 39. Функции управления

Каждый в организации (стране, регионе, коммерческой или общественной организации, семье) должен заниматься своим делом. Если каждый на своём рабочем месте выполнит свои функции "на отлично" – это и будет залогом успеха общего дела.

При этом у управления есть совершенно конкретные функции:

- планирование (напомню, план – это всего лишь траектория движения к цели, если цель движется, то планы корректируются; планирование – инструмент достижения целей)
- организация (как действие)
- мотивация
- контроль (невозможно, да и не нужно контролировать людей, контролируйте результаты)

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.