

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

# ИЦХАК АДИЗЕС ИДЕАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

ПОЧЕМУ ИМ НЕЛЬЗЯ  
СТАТЬ И ЧТО ИЗ ЭТОГО  
СЛЕДУЕТ



MYBOOK

**Светлана Хатемкина**  
**Краткое содержание**  
**«Идеальный руководитель.**  
**Почему им нельзя стать**  
**и что из этого следует»**  
**Серия «Краткое содержание»**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=40204475](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40204475)*

*Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого  
следует:*

### **Аннотация**

**Этот текст – сокращенная версия книги «Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.**

Каждый руководитель в тайне надеется, что когда-нибудь станет менеджером-легендой и в одиночку приведет компанию к всемирной славе. Но возможно ли это?

Известный специалист по повышению эффективности корпораций Ицхак Адизес убежден: идеальный менеджер – не более чем мифическое существо. В сфере руководства компанией

невозможно достичь совершенства, ведь формула управления состоит из четырех компонентов, а человеческие возможности не безграничны, и каждый из нас по-настоящему силен лишь в чем-то одном.

Бестселлер Адизеса «Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует» адресован всем управленцам, менеджерам, а также специалистам по подбору персонала.

Книга проливает свет на нюансы взаимоотношений не только в рабочем коллективе, но и в жизни. Автор делится собственными взглядами на привычные догмы менеджмента и разрушает стереотипы общепринятого подхода к организации управления, а также предостерегает от ошибок, которые могут помешать компании добиться поставленных целей.

**Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги «Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует»**

# Содержание

Введение	5
По ложному следу	7
Функциональный взгляд	9
Конец ознакомительного фрагмента.	10

# **Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует**

## **Введение**

Бытует мнение, что успех компаний, проектов, произведений искусства обусловлен чудесными способностями какого-то одного человека – инициатора идеи, автора или актера, исполнившего главную роль. Например, процветание корпорации Apple многие считают заслугой ее основателя Стива Джобса, а фурор, который произвел «Список Шиндлера», – личным достижением режиссера Стивена Спилберга.

Автор книги «Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует» придерживается иной точки зрения. Ицхак Адизес убежден: успех любого предприятия – это всегда результат командной работы.

Удача и случай, конечно, значат немало. Однако было бы опрометчиво всецело полагаться на слепое везение. Создание идеальной команды – процесс, требующий множества усилий, научного подхода и серьезных знаний.

Адизес разработал простую и понятную формулу, с помощью которой любой руководитель сможет определить слабые места своей компании и понять, как их исправить.

# По ложному следу

Основная задача хорошего управленца – грамотно организовать работу всех необходимых специалистов и поставить перед каждым из них четкую цель. При этом команда должна функционировать слаженно без какого-либо контроля сверху. Менеджеру предстоит оценить собственную продуктивность по результатам работы собранной им группы людей.

Эффективность команды предполагает умение коллег вместе и по отдельности решать актуальные задачи, при необходимости обращаясь за советом или помощью к своему непосредственному начальнику. А он должен уметь слушать и анализировать не только то, о чем говорят, но и то, что не произносится вслух.

Умелый и опытный управленец придерживается строгих принципов, отличается мобильностью и сдержанностью, но при этом чутко относится к нуждам своих подчиненных. Его команда – целостная и слаженная система с корректно определенными задачами.

Структуры управления всегда иерархичны. Под термином «менеджмент» понимается группа руководителей, занимающихся вопросами организации труда. Тех, кто принадлежит к этой группе, называют менеджерами.

Грамотно сформированная система менеджмента фирмы

всегда соответствует реальному положению вещей. В основе ее взаимодействия с остальными категориями сотрудников лежит нормативный и описательно-аналитический подход.



# Функциональный взгляд

Ицхак Адизес вывел формулу работы систем управления, состоящую из четырех функциональных показателей любого менеджера.

1. **Р** – результативность, которая подразумевает выполнение необходимого объема работы в краткосрочном аспекте.

# 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.