

**АНДРЕЙ
ВАЩЕНКО**



ЧАСТЬ 1

**РОССИЙСКИЙ
РУКОВОДИТЕЛЬ –
ГЕНИЙ**

Андрей Ващенко Российский руководитель – гений. Часть 1

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=22072217

Ващенко А. Российский руководитель – гений. Часть 1: 2016

Аннотация

В книге подробно разбирается карьерная лестница руководителя, как и почему обычный человек вдруг получает способность и право управлять другими людьми. И как он утрачивает это право, часто сам не понимая и не осознавая, что с ним произошло. Какие российские традиции помогают управленцу развить свой управленческий дар?

Содержание

Введение	5
Глава 1. Влияние образования и системы переподготовки на душевное состояние российских управленцев. Длительный стресс, неразрешимый когнитивный диссонанс. Бесплодные поиски «истинного себя»	11
Современные тенденции в обучении управлению	11
Почему такая разница в результатах обучения и подготовки?	15
Тупик карьеры бизнес-тренера в современной России	22
Шабаш учителей лидерству – «Synergy Global Forum»	24
Кто виноват и что делать?	29
Глава 2. Лидерство и организационное поведение. Источники кризиса руководителя	32
Конец ознакомительного фрагмента.	34

Андрей Ващенко
Российский руководитель
– гений. Часть 1

Copyright Andrei Vashchenko 2016 г.

Введение

*Все могут короли, все могут короли,
И судьбы всей земли вершат они порой.*

Алла Пугачева

О чем эта книга?

О людях. Но о необычных людях – о руководителях!

Вы скажете «тю»! Книжек про руководителей и лидерство море, их не просто тысячи, их миллионы!

Эта книга отличается от всех, что вы читали ранее! Эта книга – про руководителей в кризисе!

Представьте себе один атом, находящийся в вакууме. На него никто не давит. Он движется в пространстве так, как ему заблагорассудится. Электроны мотаются вокруг словно сумасшедшие, выполняя принцип неопределенности Гейзенберга. Поведение атомов в пустом пространстве описывается в школьных учебниках термином «броуновское движение» – то есть хаотичное и непредсказуемое. Суть в том, что ученые не могут предсказать, куда полетит атом в следующее мгновение.

Столь же трудно предсказуемо поведение одного человека на огромном пустом пляже – наука не способна предсказать, куда он повернет или пойдет, или что будет делать. Любое

событие равновероятно. Границ нет!

Затем представьте себе атомы в виде газа в стеклянной банке. Появились четкие границы! Места стало гораздо меньше. Пространство для маневра значительно уменьшилось. И хотя поведение отдельного атома по-прежнему не предсказуемо, для групп атомов в газообразном состоянии в стеклянной банке есть четкие законы термодинамики! Мы легко и уверенно можем предсказать поведение групп атомов: как и куда они могут двигаться, если изменится давление, температура или объем.

Аналогично, группа несвязанных между собой людей, толпа в метро, фанаты на стадионе – хотя и непредсказуемы по отдельности, вполне предсказуемы как толпа и некая человеческая общность. Человеческие существа ограничены стенами стадиона или вагона метро. На них влияет изменение температуры, запахи, расположение кресел. Задавая определенные параметры, поведением толпы можно управлять! Можно снижать или повышать градус тревожности, агрессии, можно направить общую энергию разрозненных людей на конкретную цель. Наука вывела вполне статистически подтверждаемые законы управления большими группами людей.

Теперь представьте кусок железа. Предсказуемость поведения атомов в куске железа, когда каждый жестко закреплен в своем месте в кристаллической решетке, значительно выше, чем у тех же атомов в газообразном состоянии. На лицо

порядок и иерархия! Законы, описывающие поведение твердых металлов, кажутся еще проще и понятнее, чем законы термодинамики.

Так и у людей, работающих в иерархичной организации, особенно в крупной корпорации – поведение, мотивы и поступки значительно более предсказуемы и управляемы. Самые предсказуемые, самые легко учитываемые и легко управляемые из людей – люди внутри жесткой иерархической системы (военные, бюрократы, чиновники).

Управлять одним человеком научными методами трудно, сложно и затратно. Управлять научными методами толпой в вагоне метро или на стадионе, сложно, но уже возможно. А управлять людьми в большой иерархичной корпорации, в армии, в церкви – легко, просто и почти не затратно.

Именно поэтому в части затрат личной психической энергии на управление людьми быть директором крупной компании легче и выгоднее, чем лидером революционной или анархической толпы. Но быть супругами и управляться внутри одной маленькой ячейки человеческого общества психологически труднее и затратнее, чем выступить с речью перед миллионным митингом на площади.

Данная метафора хорошо описывает разрозненность и неоднозначность научных познаний психологии, социологии и прочих социальных наук в части управления людьми.

Мы с древних времен знаем и умеем пользоваться законами и правилами для упорядоченных сообществ людей: цер-

ковь, корпорация, фабрика, армейский батальон. Это простая, удобная, самоподдерживающаяся, самовоспроизводящаяся и малозатратная система управления.

Политологи, уличные трибуны, используя психологические манипуляции массовым сознанием, могут достаточно успешно направлять поведение толпы (гопоты, быдла, люмпенов). В метафорическом смысле менять психологическое давление, разогревать толпу, направлять энергию толпы. Внушать людям за кого голосовать, манипулируя понятиями о том, что хорошо и что плохо.

Но науке по-прежнему не ясно, как поведет себя отдельный человек, который не находится под чьим то влиянием и независим от мнения толпы.

Наука не знает, какой атом первым заставил другие атомы собраться вместе, сначала в виде газа, а затем в виде твердого куска металла. Непонятно, как его найти, непонятно, чем он отличается от всех других атомов. Есть красивое общее название – действие законов природы. Но ведь очевидно, что первый атом был, и именно он заложил основы порядка. И все остальные частицы «повиновались» ему, выполняли предложенные им правила.

Так и в общественных науках – есть факт, что отдельным людям удастся захватить контроль над толпой. А в отдельных случаях превратить толпу в стройную организацию. Но как точно им это удастся сделать, наука не знает. Просто не хватает инструментов контроля, измерения и познания.

В психологии и в общественных науках феномен лидерства по-прежнему феномен. Ученые пытаются анализировать все доступные материалы о лидерах человеческого сообщества. Пытаются понять, почему один человек смог стать лидером, а другой, «более достойный», не смог или не захотел! Есть целая индустрия зарабатывания денег на людях, которые хотят стать лидерами. Многочисленные гуру годами продают собственные рецепты лидерства.

Данная книга посвящена другому.

Я не пытаюсь вам продать идею или методы чудесного превращения вас в лидера или харизматического руководителя.

Я хочу вам рассказать, как разрушается личность руководителя, как он утрачивает власть, полномочия, доверие. Как и почему развивается кризис личности руководителя.

Каждый из вас был свидетелем того, как директора компаний, губернаторы или руководители подразделений на разных жизненных отрезках вдруг теряют способность оказывать влияние на людей. И сами не могут понять, что произошло и как так получилось? Эти руководители попали в ситуацию личностного управленческого кризиса, утратили способность и желание быть лидерами. Хотя и не осознали этого!

Эта книга о личностных кризисах руководителей.

А так как мы живем в России, то это книга о личностных кризисах российских руководителей.

Книга будет полезна как действующим руководителям отделов, управлений, департаментов, собственникам компаний, так и жертвам управленческих талантов своих боссов (работникам, сотрудникам, подчиненным)!

Глава 1. Влияние образования и системы переподготовки на душевное состояние российских управленцев. Длительный стресс, неразрешимый когнитивный диссонанс. Бесполезные поиски «истинного себя»

Современные тенденции в обучении управлению

*Все лезут на Эверест для себя, но каждый поднимает над вершиной флаг своей страны.
М. Тетчер*

Россияне после развала СССР выкинули на свалку истории и в буквальном смысле сожгли, утилизировали все достижения советской управленческой науки. СССР и его интеллектуальное наследие в управленческой науке было названо тоталитаризмом, убожеством, нищетой. Целая отрасль образования и обучения управлению была уничтожена, вы-

корчевана и предана анафеме!

Государство и абсолютное большинство образованных людей занялись изучением методов управления по американским и европейским стандартам. За 35 лет перестройки управленческого аппарата и системы преподавания менеджмента в России были изданы огромные тиражи деловой литературы, мемуары мировых лидеров в бизнесе и политике, специализированные учебники по менеджменту. Российское государство, общественные организации, частные лица получали гранты, адресную помощь, чтобы полностью уничтожить любые следы советского наследия и на «чистом месте» построить новое светлое здание управленческой науки по цивилизованным правилам.

Во время великой октябрьской революции большевики, вслух отрицая достижения царской России, фактически использовали большинство имперских планов по реформированию экономики и промышленности (только меняли слова). План ГОЭРЛО (электрификация всей страны), строительство плотин, железных дорог, разработка месторождений все это было разработано задолго до революции, а потом использовано и реализовано уже в Большевистской России. Даже инструкции для ЧК и НКВД были переписаны из инструкций царской охраны и жандармского управления, просто меняли слово революционер, на контрреволюционер. Бывших царских чиновников и военных называли «специалистами» и привлекли к работе молодого советского государ-

ства.

Во время Перестройки, снова случилась «революция» – только новые демократические революционеры отказались использовать наследие предков. За образец для подражания взяли плоды чужой управленческой культуры.

Появилась целая плеяда людей, которые зарабатывают на жизнь, обучая других «цивилизованному» искусству управления на тренингах, семинарах, коуч-сессиях и т. д.

Реформа образования, изменение приоритетов в экономике и сознании людей привели к появлению сотен тысяч экономистов, менеджеров и управленцев нового типа, которые, покинув институт, вынуждены были снова учиться руководить людьми уже на производстве или в собственной компании. Знания, полученные из книг в институтах, оказались не востребованы в реальной повседневной жизни.

Удивительно, что, несмотря на все реформы и новации, в России до сих пор много инженеров, конструкторов ученых, которые учились по советским учебникам (физике, математике, химии, географии, геологии и т. д.), включая историю КПС, и они помнят ФИО авторов книг, демонстрируют системность своих знаний и профессиональной подготовки.

Попытки спросить у капитанов российского бизнеса, создателей собственных компаний у кого они учились менеджменту и управлению, какая книга или тренер помогли им добиться успеха в бизнесе, наталкиваются на непонимание и недоумение. «Мы всего добились сами, никто нас не учил»!

И только иногда, кто-то вспомнит книгу иностранного автора, которая запала ему в душу в начале жизненного пути.

Автор этой книги не является ура-патриотом, и фанатиком советской или российской империи.

Ностальгические страдания об утраченном «имперском» образовании – важная часть неразрешимой и повторяющейся фрустрации управленцев в нашей стране.

Почему такая разница в результатах обучения и подготовки?

На мой взгляд, проблема не в самом образовании, а в степени ответственности за конечный результат.

В СССР процесс обучения и повышения квалификации был непрерывным в школе, в вузе, в ПТУ, на производстве, в партийных органах, в Академиях. Государство никогда не снимало с себя ответственности за судьбу управленца. Не он решал, чему и как ему учиться. Решало государство, в рамках некоего единого плана. Человек не в полной мере отвечал сам за свою жизнь, он разделял ответственность за конечный результат государственными институтами.

В сегодняшней ситуации процесс стал фрагментарным и никто не отвечает за конечный результат, кроме самого человека. Учебные программы в школе, в Вузе, на производстве никак между собой не пересекаются. Ответственность школы заканчивается после сдачи ЕГЭ учениками, ответственность ВУЗа заканчивается в момент получения денег от студента за учебу.

Ответственность предприятий за молодых специалистов вообще отсутствует. Их используют, как могут, выживают сильнейшие и блатные. Социальный дарвинизм с российской спецификой!

Для процесса обучения необходимо пройти несколько по-

следовательных этапов в затрате психической энергии:

– Необходимо принять внешнюю обучающую информацию (книги, лекции, вебинары, ролики в YouTube).

– Необходимо осмыслить эту информацию в контексте своей текущей деятельности (это требует отдельного навыка осмысления, которому не обучают), при этом произойдет превращение внешней информации в профессиональные знания.

– Необходимо опробовать полученные и сформированные знания в конкретной деятельности, повторить эти попытки множество раз в разных условиях и в разном контексте. И тогда произойдет формирование НАВЫКА! Именно поэтому партия, армия, академия наук регулярно перебрасывали своих управленцев на новые должности, меняя регионы, страны, отрасли промышленности и т. д.

В СССР учили долго, спрашивали выученный материал дотошно (почти везде находились фанатики, «которым за державу обидно»). Такая система подготовки и длительного обучения очень биологична! Приобретение навыков в живой природе происходит очень медленно.

Человеческая психика приспособлена к медленному, длительному усвоению информации и выработке навыков. В СССР результат усвоения и контроля знаний был частью государственной политики! В настоящее время в школе учатся 11 лет, потом в вузе от 3 до 5 лет. А результат хуже, чем в СССР!

Сегодняшнее «стандартизированное» обучение в Школе и в ВУЗе имеет два ключевых минуса:

– нет дисциплины (преподаватели не умеют и не хотят её поддерживать), слушатели не делают домашние задания, не посещают оплаченные лекции и за это никаких санкций! Никто не отвечает за результаты обучения. Диплом об образовании и у отличников, и у прогульщиков одинаковый. От слушателя, в раннем возрасте, требуется слишком высокая степень ответственности и осознанности (он сам несет полную ответственность за себя и свое образование – это не биологично!).

– «мода» на краткосрочное повышение квалификации (тренинг, семинар, коуч-сессия). Наша психика и природа эволюции человеческого мозга мешают превратить краткосрочные знания в умения и навыки. От участников тренинга так же требуется очень высокая самоосознанность и самодисциплина – никто кроме них не несет ответственности за результат обучения!

Предлагаю от общих стенаний, как было хорошо при СССР, вернуться к теме книги. Книга о руководителях. Книга о том, как руководители попадают в кризис.

Я считаю, что частично в этом виновато современное образование, методы обучения лидерству и руководству.

Посмотрите на лидеров рынка обучения лидерству, Гандапас, Непряхин, Хакамада, Манн...

Почему не учат лидерству Жириновский, Петр Авен, Ми-

хаил Прохоров, Зюганов?

Возьмите содержимое любой телепередачи с их участием, любую книгу и сравните с содержанием их тренингов – говорят одно и то же, ГОДАМИ! На очном семинаре в лучшем случае можно поймать одну две свежих мысли, все остальное давно изложено в книгах и сказано в телеинтервью.

А вы поймать эти свежие мысли не способны, потому что в общем потоке тренинга подумать и рефлексировать некогда! Чтобы понять новизну, а не маркетинговые уловки продавцов тренингов, необходим опыт и время.

Задумайтесь на секунду: В кого превратились звезды управленческих тренингов?

В Артистов оригинального жанра!

Семинар или тренинг уже почти ничем не отличается от моноспектакля или StandUp шоу.

Откройте на YouTube и посмотрите запись тренинга Гандапаса, Непряхина, Игоря Манна, концерт Михаила Задорнова или стендап комеди Павла Воли в Крокус сити холл. Как говорится, «найдите 10 отличий?»

Один человек на сцене, что-то говорит, люди в зале смеются, радуются, испытывают позитивные эмоции. Ведущий демонстрирует умелое управление аудиторией: может вызвать смех, задумчивость, слезы. Может заставить встать, прыгать, делать совершенно идиотские вещи! Зрителям кажется, что вот именно сейчас происходит волшебство обучения и формирования лидерских качеств.

В реальности Гандапас или Манн ведут себя с аудиторией как Кашпировский или Чумак. Лечат от всех управленческих болезней. Заряжают мозги управленческой энергией (только не просят прикладывать больное место к экрану телевизора, и не предлагают сохранять банки с заряженной водой чтобы усилить управленческую потенцию).

На лицо сходство в примерах работы с аудиторией у артистов и у гуру управления и лидерства.

Разница в том, что залы у сатириков и комедиантов побольше, а билеты по дешевле. А на мастер-классе Гандапаса люди платят за возможность прикоснуться к мечте, к легенде, к знаменитому и уважаемому человеку.

К сожалению, полезный результат примерно похожий. И на концерте и на тренинге человеку интересно. Выступающий на сцене очень крут, зритель испытал море эмоций и впечатлений.

А вот последствия в обучении управлению такие же минимальные. Предупреждения тренеров прямо со сцены, что результат будет, если вы будете повторять и тренироваться, продажа книг и видео после тренинга не помогают!

Люди очень быстро забывают все, что было на спектакле Гандапаса или на семинаре Хакамады. Люди хотят и жаждут чуда, хотят чудесного превращения в гениальных управленцев! Спрос рождает предложение. Гуру управления и лидерства множатся как грибы.

Ораторы превращаются в учителей лидерства, маркетоло-

ги превращаются в учителей управления!

Просто подумайте, как это глупо и не эффективно с точки зрения государства. Какой огромный бессмысленный вал усилий и выброшенных денег.

Стаж выступлений звездных тренеров по лидерству и руководству составляет 10–19 лет. Каждый выпустил по десятку книг. А позитивная обратная связь (похвалы тренерам на сайте для государства бесполезны) от обучающихся – минимальна (качество управления в стране меняется слабо). Нет никакой пользы для государства в целом.

У гуру управления – Мана, Гандапаса, Хакамады и им подобных – нет сформированных научных школ управления, нет толпы учеников, последователей. Есть одинокие горящие звезды в небе управленческой науки, они бесконечно далеки от людей на земле!

Они как шаманы камлают над аудиторией. Призывают к честности, искренности, выглядят откровенными и искренними, но передать свое истинное знание и умение не могут!

Повторить то, что делает Гандапас или Игорь Манн слушатели его курсов не могут, и не потому, что у них нет опыта. Просто кроме слов, образцов для подражания, есть что-то еще. А именно это "еще" и делает наших бизнес-тренеров уникальными, привлекательными, востребованными.

Но бесплодными в плане обучения и формирования последователей.

Они как евнухи в гареме, как мерины в стаде.

Прекрасны, умны, фантастически привлекательны, но неповторимы и невозпроизводимы!

Единственный видимый результат для экономики и образования от таких тренинговых методов обучения – появление новых преподавателей! Послушали великого Гандапаса, прочитали книгу и вперед, проводить корпоративное обучение лидерству и руководству!

Тупик карьеры бизнес-тренера в современной России

*Быть руководителем – то же, что быть леди.
Если ты напоминаешь людям о том, кто ты,
значит, ты этим не являешься.*
М. Тетчер

Артистов и тренеров роднит не только близкий к нулю результат обучения слушателей-зрителей. Есть общее и в системе саморекламы и самопродвижения.

Артисты разговорного жанра начинают карьеру с мини-концертов в клубах. Затем получают возможность вести "корпоративы". Некоторым удается прорваться на телевидение. И апофеозом признания и известности в нашей стране для артиста разговорного жанра является большой сольный концерт на несколько тысяч человек.

Ситуация с карьерой бизнес-тренеров выглядит схожим образом:

Тренеры широкого профиля (не просто рядовые тренеры в компании, обучающие продажам) – обычно бывшие преподаватели в вузах или в школе. Делая карьеру, от преподавания в вузах переходят к корпоративным тренингам, так сказать расширяют бизнесменам картину мира.

Следующий шаг в карьере заслуженного тренера, когда за

спиной несколько тысяч обученных на тренингах людей, – участие в телепередачах в качестве говорящих голов или ведущих программ.

Их известность закрепляется в головах обывателей. Уже никто не помнит, что и где сделал Игорь Манн или Радислав Гандапас, зато их имена стали нарицательными.

Это настоящие звезды – когда просто ИМЯ тренера собирает залы!

Правда, в отличие от настоящих артистов, выход под телекамеру для большинства бизнес-тренеров смертелен. Им приходится снова учиться, и часто не успешно. Телекамера отбирает у Гандапаса 50 процентов харизмы и обаяния.

Радислав даже жаловался, что когда стал регулярно участвовать в телепередачах – начал болеть, психосоматика поперла!

В жизни Радислав прекрасный человек, фантастически обаятельный и умеющий ловко манипулировать аудиторией.

Он умеет включать и выключать свою харизму, как лампочку. Радислав может включить «Гандапаса», а может его выключить, когда живет обычной жизнью.

Аналогичная ситуация с Никитой Непряхиным. Игорь Манн тоже на экране выглядит не очень. Может только Хакамада умеет зажигать и на ТВ и на стадионах.

Шабаш учителей лидерству – «Synergy Global Forum»

26-27 октября 2015 года впервые в России состоялся форум спикеров мирового уровня обучающих лидерству.

Назвали это пафосное мероприятие, организованное Университетом Синергия, Synergy Global Forum.

Спикеры форума: Ицхак Адизес, Брайн Трейси, Роберт Чалдини, Гил Питерсил, Ицхак Пинтосевич, Алан Пиз, Гарет Джонсон, Кейт Феррации, Джон Шоул, Радислав Гандапас, Игорь Манн.

Каждый из них сам по себе звезда, способная собрать огромный зал.

Радислав Гандапас выступал последним и в шутку, но с высокой долей самодовольства, сказал: «Я вошел в число лучших спикеров по лидерству в мире, хотя не знаю английского языка. У меня «на разогреве» выступали Адизес, Трейси, Феррации!»

Для меня это мероприятие было интересно и уникально уже потому, что можно было увидеть всех звезд сразу и сравнить:

- их технику выступлений,
- способы управления аудиторией,
- оценить полезность их идеологии для российских управленцев. Нам всем очень часто не хватает возможности объ-

активного сравнения.

Когда мы находимся на тренинге опытного оратора и ведущего тренингов, его обаяние, его опыт, его манипулятивные навыки начисто отключают наш здравый смысл и способность к сравнительному анализу. Как в детском мультфильме про питона Ка и несчастных бандерлогов: «хорошо ли вам меня видно, бандерлоги», «мы видим тебя Ка!»

А вот когда таких мастеров несколько, мозг адаптируется и способен начать выбирать, кто понравился больше и почему. И после 10 выступающего наступает отрезвление и самосознание.

Почему в этой книге про кризис руководителя я так подробно остановился на Synergy Global Forum? Потому, что именно посещение тренингов заезжих знаменитостей порождает в головах российских управленцев сильнейший и долго не прекращающийся когнитивный диссонанс.

Красавчег Алан Пиз за время своего 2-х часового выступления развлекал аудиторию историей пошлых и неприличных жестов. Но мне больше всего запомнился рассказ о бессознательных реакциях мужчин, когда они врут женщинам. Алан утверждал, что мужчины, когда лгут, часто бессознательно трогают свое лицо, и особенно часто трогают без причины свой нос.

Алан рассказывал это очень весело, смешно и активно использовал жесты. Но на этом история не закончилась.

Главное было потом.

Каждый выступающий после Алана Пиза старался сделать комплимент огромному залу в Крокус сити Холе.

Чтобы заполнить зал до 4500 человек, университет Си-нергия пригнал туда своих студентов. Пригласил детей-сирот. Да и в целом в зале количество не в полной мере адекватных людей было значительным.

Каждый выступающий – Игорь Манн, Роберт Чалдини, Радислав Гандапас, Ицхак Пинтусевич – бросал в зал звонкие и лестные комплименты. Вы – лидеры! Вы лучшие! Вы – таланты! Вы молодцы!

И потом активно тер нос)))

Конечно, возможно, что на сцене были аллергены, и выступающие просто не хотели оскорблять зал, своим чихом или насморком. Но почему-то платки никто не доставал!

Неуважение к слушателям, актерские трюки, скрытые насмешки над слушателями давно стали частью выступлений маститых учителей по лидерству.

Особенно оторвался Радислав Гандапас. Человек вообще не стеснялся. Он прямо сказал залу, что среди спикеров есть негласное соревнование, кто сможет поднять зал (чтобы все встали), и сколько раз. Естественно, он не сказал, что все в зале участвуют в этом соревновании в качестве массовки!

А затем рассказал несколько красивых историй. Радислав – фантастический оратор, он потрясающий актер, человек с прекрасной памятью. Он, похоже, давно забыл об импровизации. Все его движения, слова и действия во время выступ-

ления отрепетированы, отработаны, отточены.

Мне довелось видеть его выступление в рамках рекламных роликов и кое-что было выложено в качестве анонсов в сети.

На сцене крокус сити холла Радислав отработал на 10 баллов. Ни одной ошибки, все четко, роль выучена и вызубрена.

В чем проблема? Человек настоящий профессионал!

Проблема в результате. Чем научатся люди слушающие Радислава? Какому лидерству?

Радислав во время выступления доказал себе и всему миру, что он способен поднять зал 10–12 раз, люди будут счастливы (явно рекорд). Зрители, среди которых были люди заплатившие по 280 тыс за билет, искренне верят Радиславу.

Если Гандапас говорит: «Встаньте, ведь именно так поступают лидеры, ведь вы лидеры – вставайте, я вас всех вижу!»

Люди верят, что именно так обучаются лидерству – под дудку хитрого крысолова, встаньте-сядьте, встаньте-сядьте.

А потом Крысолов говорит залу комплимент, как будто бросает рыбу дельфинам в бассейн за прыжок через кольцо.

Только тренер дельфинов дает реальную селедку дельфинам, а Радислав Гандапас лжет в зал и через секунду активно чешет себе нос!

Как поется в песне Семена Слепакова, «им трудно нас уважать, при уровне их доходов!»

В своих попытках найти источник вдохновения и научиться лидерству, люди (руководители, молодежь) наталки-

ваются на «гуру», «авторитетов», «учителей», которые способствуют формированию комплексов и депрессивных состояний. Такие тренинги надолго разрушают реальную мотивацию и лишают управленцев психических ресурсов.

Легкие сомнения превращаются в затяжной внутренний диалог, который перестает в полноценную фрустрацию, а затем депрессию.

В США давным-давно сняли комедию «Психодром или Проказник из Психушки» о знаменитом психотерапевте, который потерял жизненные ориентиры, и фактически сам разрушил свою карьеру.

Может такое стремление к «смерти» наблюдается и у профессиональных учителей по Лидерству. Ну, устал человек нам «тупорылым» 20 лет рассказывать одно и то же. Ну, хочется как то развлечься, ведь эти дебилы ничего не заметят.

Как говорят на ТВ, «пипл хавает».

Кто виноват и что делать?

Единственный способ взобраться на вершину лестницы – преодолевать ступеньку за ступенькой, по одной за раз. И в процессе этого подъема Вы внезапно обнаружите у себя все необходимые качества, навыки и умения, нужные для достижения успеха, которыми Вы, вроде бы, никогда не обладали.

М. Тетчер

Думать! Единственный способ предохраняться от манипуляций вашим сознанием – ДУМАТЬ!

Деньги заработали вы и вам решать, как их потратить. На концерт сатирика, на обновку супруге или на знакомство с Гандапасом, о чем будет свидетельствовать сертификат на стене!

Тренеры от преподавания в вузах переходят к корпоративным тренингам, затем к участию в телепередачах в качестве говорящих голов или ведущих программ. А затем затевают ЧЕС по странам СНГ. На жизнь хватает)))

Помните, Вы можете стать жертвой такого «чеса»! Заплатите 10–60 тысяч за занятие, в зависимости от пакета услуг, и потом все, что у вас останется – грамота на стене «Я видел Гандапаса», «Я видел Манна»!!!!

Сейчас, с развитием интернета, вебинаров, онлайн обучающих систем, тренеры двинулись в новый сектор – собирать

бабло с тысяч слушателей, выступая онлайн и экономя на командировочных и гостиницах!

Обращаюсь ко всем, кто прочтет эту книгу:

Запомните, если вы хотите получить реальные знания, идите учиться в институт или в аспирантуру, только не про-сиживать штаны, а учиться.

Если вы хотите повысить свой профессионализм, наблюдайте за старшими товарищами в своей собственной компании и просто делайте свою работу хорошо. Навык приходит ко всем, но через разные промежутки времени.

Если вы хотите развлечься, взбодриться от рутины, идите на тренинг, но помните – это шоу, это деньги, выброшенные на развлечение, на «детскую игру»!

Не потому, что тренер плохой, не потому, что вы идиот, не потому, что у вас мотивация низкая.

А потому, что человеческая психика требует времени на перестройку и адаптацию к новой реальности!

Глупо, что вы себе отказываете в этом, не даете себе времени учиться и научиться.

Посещение качественного тренинга сравнимо с уколом искусственного адреналина. Вспомните веселый и быстрый фильм «Адреналин» со Стетхемом в главной роли. Какие чудеса он творил, сделав себе укол эпинифрина (искусственный адреналин).

На тренинге Вас «вштыривает», вы чувствуете подъем и энергию, готовы рвать и метать, достигать и развиваться. Но,

как действие любого лекарства, со временем впечатление от тренинга проходит, все возвращается на круги своя.)))

Нужно или регулярно «колоться», то есть ходить на тренинги, что делают многие или искать свой собственный способ научения.

ЛАЙФХАК: Единственный способ снизить потери денег от посещения тренинга – записывать все происходящее на дорогой диктофон (не пожалеть денег на обработку записи), и потом переслушать 5–6 раз в разное время, чтобы информация в вашей голове превратилась в знания, знания в умение, умение в навык!

Глава 2. Лидерство и организационное поведение. Источники кризиса руководителя

Битвы выигрываются посредством убийства и маневров. Чем опытнее генерал, тем больше он вкладывает в маневры и меньше убийства требует.
В. Черчилль

Уважаемые господа. Вам, как руководителям, стоит приобретать фундаментальные знания, которых эта книга не дает. В рамках саморазвития и осознания законов управления человеческим сообществом полезно прослушать курс лекций по теме «Организационное поведение и лидерство» (ОП). Эта научная дисциплина пытается обобщить знания человечества об искусстве управления людьми, объединенными в группы.

Большая часть данной главы будет посвящена возможностям познания других людей научными методами. Вы узнаете, что реально наука может узнать о человеке или о группе людей. Насколько эта информация трудно собирается, насколько она усредняемая. Вы убедитесь, как далеко это знание от каждодневных нужд руководителя коллектива.

Вам, чтобы руководить людьми, часто достаточно просто посмотреть на человека, и вы уже знаете, как и что нужно

делать для его побуждения к труду. Наука «ныряет» значительно глубже, чтобы снизить влияние личностных факторов и добиться универсальных проверяемых и подтверждаемых результатов. А в результате, получаемая научная информация практически не используется на реальном производстве или управлении предприятием.

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.