

ШВЕЦОВА ОЛЬГА ЛЕОНИДОВНА

**ЗЛАЯ СКАЗКА ПРО «МАНАГЕРОВ» ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ
ИЛИ
«ПОЧЕМУ СЛОВО «ОРЁЛ» НУЖНО ПИСАТЬ ЧЕРЕЗ БУКВУ «С»?**

Сайт автора швецова.рф

Персонаж «менеджер» является вымышленным, поэтому любое совпадение с реально живущими или когда-либо жившими людьми является случайным.

Всем, в кого нагадили «менеджеры», посвящается...

Глава первая

Зачем? Вместо предисловия

Удивительно, как долго я шла к тому, чтобы сочинить эту злую сказку. Все мы хотим себе нравиться. Поэтому мы любим или любили в прошлом сочинять добрые сказки. И это замечательно.

Добрые сказки, они для детей. В добрых сказках по закону жанра всегда есть злодей. И он страшный. И злой. Он несет зло. Поэтому и называется злодей. Зло-дей. Делаящий зло. Но добро обязательно побеждает зло. И все счастливы! И даже некоторые злодеи по ходу сказки становятся хорошими. Короче, всё прекрасно и справедливость торжествует!

Мы все были детьми. Кому-то из нас повезло. И нам, а потом и мы сами, читали хорошие добрые сказки. Кого-то из нас любили. Кого-то не очень. Кому-то читали. Кому-то не очень. Кому-то вовремя рассказали про то, что такое хорошо, что такое плохо. Кому-то не рассказали.

И выросли все мы разными. Только некоторые из нас, те, кто когда-то были детьми, выросли и почему-то стали «менеджерами».

«Менеджеры» – это жесткая реальность огромного количества людей. «Менеджер» – это менеджер, уверенный в своей правоте на основании того, что он выше других по должностному положению. Ему принадлежит «неотъемлемое от него право» (его адекватность мы обсудим по ходу сказки) считать, что другие люди (сотрудники) существуют для выполнения тех

действий, которые он считает необходимыми и правильными. Главное, чтобы они (то есть эти сотрудники) не думали.

Зачем менеджерам думающие сотрудники? Они, по мнению менеджера, существуют для выполнения воли менеджера. Это только он знает, что они должны делать. И за границу этого правильного менеджерского понимания они не имеют права соваться. Одним словом, принцип «Я начальник – ты дурак. Ты начальник – я дурак» в действии.

В основе этой уверенности лежит их понимание власти. Они не просто вместе с полномочиями руководить получают свое превосходство, они получают, судя по их уверенности, это превосходство навсегда. Такие «навсегдасты». Откуда они берутся?

«Суша теория, мой друг, но древо жизни зеленеет», – сказал классик. И был прав. Поэтому он и классик. В нашем случае он прав в том, что реально в жизни каждый из нас проходит свой путь. Каждый из нас рождается один и умирает один. А в остальное время мы постоянно находимся в каком-нибудь коллективе. Это и семья, и ясельная группа, и группа детского сада, и наш первый и не первый класс, группа в техникуме или институте. Всё. Мы выросли.

И тут начинается самое интересное. Мы начинаем работать. В большой или маленькой организации, в большом или маленьком коллективе. Мы хотим быть успешными и преуспевающими. Только... Древо практической жизни зеленеет таким образом, что мы оказываемся в ловушке между желаемым и возможным. Не очень четко отдавая себе отчет в том, что мы хотим и что нужно сделать для того, чтобы наше возможное совпало с нашим желаемым.

Мы понимаем, что этот разрыв надо как-то ликвидировать, но очень часто не все и не всё делаем для того, чтобы наше «желаемое» совпало с нашим «возможным». Причем совпало так, чтобы не навредило другим людям. А менеджеры точно знают, как сделать так, чтобы возможное и их

желаемое совпало. Главное, чтобы совпало. А не нанесёт ли это ущерб другим людям?

Этим вопросом они разучились задаваться по ходу освоения менеджерских навыков. «Нужно. Хочу. Давай-давай. Нужно. Хочу. Давай-давай. И тайм-менеджмент. Чтобы эти ленивцы шевелились. А то «давай-давай» не в том темпе шевелятся».

Узнаваемо? И тайм-менеджмент для этих сотрудников в свободное от работы время. «Которую эти «гады» (они же ленивые...) делают паршиво. А я за них еще каким-то ... плачу, а они еще «морды» кривят. Благодарить должны! С кем приходится работать! Дегенераты одни...» – думает менеджер. И старается скрыть это. Но выражение лица рассказывает присутствующим о ходе мыслей нашего типичного менеджера. И полная конгруэнтность (совпадение) вербального и невербального через «Давай-давай».

Все менеджеры умеют совмещать возможное с желаемым. Поэтому что можно сказать менеджеру?

Здорово! Офигеть! Какой ты молодец!

А если присмотреться, то как-то не очень обнаруживается, что желаемое у него совпало с возможным. И желаемое странное. И удовлетворение какое-то напоказ. И не долгое. И сам обладатель этого совпадения какой-то нерадостный. И все время повторяет: «Желаю Вам тоже ...». С акцентом на «желаю». Так делают все менеджеры.

Почему? То ли возможное так скисло, пока он до него добрался, то ли хотел совсем не того, что в итоге объявил, как желаемое. Любой менеджер – любитель позерства. С целью удовлетвориться от того, что вокруг все всхлипывают от зависти. А он счастлив от себя. Ах, какой он крутой!

Не согласны? Тогда Вы мало видели настоящих менеджеров. Это люди, которые умеют совмещать свое желаемое через чужое возможное. И которых распирает от гордости за себя, какие они успешные. В этом процессе. Совмещении СВОЕГО желаемого с ЧУЖИМ возможным.

В этой небольшой сказке про менеджеров для взрослых мне хотелось бы «посмотреть» на феномен манипулирования, и на отвратительные и безнравственные следствия этого феномена. Который, то есть феномен, в последние годы, как-то постепенно получил у нас очень широкое распространение. Бабло очень быстро побеждает добро. А где источник бабла? Там, где можно пошуршаться и договориться о том, как делится «шкура, того медведя», которая по твердой уверенности менеджеров, вне зависимости от реальной принадлежности, то есть шкуры еще бегущего медведя, обязательно принадлежит им. Они специалисты догонять и сдирать.

В этой «очень-очень злой» сказке я хочу не только рассмотреть феномен манипулирования, но и покрутить по ходу сказки в разные стороны то, что называется «власть» в менеджерском её понимании.

К сожалению, за годы трансформации у нас очень многое утрачивало свою первоначальную значимость. Вечные, хорошие и добрые смыслы размывались и рассыпались. Человеческое начало становилось бессмысленным для жизни, которая для многих превращалась в выживание. А законы жизни и законы выживания, как говорят понятно где, «это две большие разницы».

Все понимают, что преломление законов выживания для очень многих людей нашло у нас место именно в организационном управлении. Именно там, где человек проводит много времени. Много времени он проводит «на работе». И именно там и находит подтверждение или опровержение тоска и неверие в лучший завтрашний день. Долго было в основном подтверждение. Будет? Каждому решать. Давно занимаюсь этими интересными «штуками», и мне понятно, что с ними делать. Поэтому я и начинаю со сказки.

У информации, которую получает человек, есть одна хитрая особенность: негативная информация воспринимается и запоминается намного проще. И транслируется она намного чаще, чем положительно окрашенная. Вытеснение, однако. Без этого голова может начать жить своей,

отдельной от всего остального жизнью... Но оставим эту тему понятно каким специалистам.

Мы говорением пытаемся избавиться от того, что напрягает. Именно негативная информация и напрягает. А вытеснять-то надо... Таким образом, концентрация негативной информации нагнетается чрезвычайно. У Вас всё плохо? Решите вопрос с поступающей информацией. Или с местом пребывания, в котором на Вас вываливается слишком много негативной информации. Слишком для Вас. Слишком много уважения к себе не бывает. Поэтому этот вопрос лучше решать.

Может, думаете, что я буду отрицать то, что, например, воруют? Воруют. По-разному. И называется это по-разному. Но многие не воруют. Многие знают, что «на крышке гроба нет багажника». Разве это плохо? Это нормально, что человек не бьет себя «пяткой в грудь» и не кричит: «Я не ворую!».

Нормально – не воровать.

Книжки, которые читают детям, не содержат прославление воровства. Но человек, который стремится любыми средствами создать свое материальное «изобилие» за счет совмещения возможного с желаемым любой ценой, да еще и с использованием других людей, не способен руководствоваться базовыми здоровыми нормами, которые он когда-то знал, но очень сильно забыл.

А внешние сдерживающие факторы за «длинные годы безвременья» как-то поистерлись. Помните: «Тебя посОдят, а ты не воруй!». Перестало работать. Смысл не в том, чтобы посадить, а в том, чтобы здоровый страх формировал здоровый мотив избегания наказания. Наказания за нарушение. И чтобы он стал четко присутствовать в жизни огромного количества людей, которые в силу своего должностного положения извлекают результаты, которые приводят к их личному обогащению. А не к решению задач, обеспечивающих достижение их должностных целей.

«В себя. Всё в себя» - эта изящная шутка от Эльдара Рязанова изменила свой смысл. Постарались менеджеры.

Многие никак не могут перестать чувствовать себя бедными. Менедерам постоянно мало. «Богатый не тот, у кого много, а тот, кому достаточно», – говорят умные люди. К сожалению, количество людей, которые нашли свой уровень достаточности, растёт пока не очень быстрыми темпами. Была бы рада, если ошибаюсь. В темпах.

Многим из нас сейчас нужно распрямиться. И начать зарабатывать. Не «получать», а за хорошо сделанную работу иметь достойный доход – для себя и для близких и не очень близких, которым в силу разных причин нужна поддержка.

Что сказать? Дерзайте! Объединяйтесь! Создавайте! Никогда не отказывайтесь от своей мечты! И помните, чтобы пришли деньги, которые принесут радость и пользу, нужно заботиться о благе других. Когда ты можешь помочь, ты счастлив. Главное – чтобы твоя работа и твои доходы не зависели от менеджера. Знаете, как менеджер представляет себе происхождение слова «работник»? Он уверен, что оно произошло от слова «раб». Своеобразная логика. Логика его образа.

Менеджеры не умеют помогать. Задумайтесь, если менеджер хочет Вам помочь. Он готов помочь в стиле «сделать на полушку», а отнимать на рубль будет. Вы будете вечным психологическим должником. И эта петля очень неудобна. И затягивать он её умеет.

Да, нам очень много надо сделать материального. Слишком долго все разрушалось. А с этим «всё» разрушались и души. Огромного количества людей. Тех, кто остается «постоянно бедным», постоянно преследует страх: «А вдруг не хватит откупиться, если будут покушаться на «нажитое непосильным трудом»? А вдруг пра-правнукам не хватит... В себя. Всё в себя. И быстрее. И наглее. Всё в себя».

Их основной конек – контроль. Они стремятся всё контролировать. Они хотят контролировать даже тогда, когда их не будет. В самом что ни на есть

прямом смысле этого слова. Они должны контролировать. Всё и всех. Это тяжелые навязчивые состояния. Без контроля их жизнь бессмысленна. Самое поразительное, во всяком случае для меня – это то, что ни один менеджер этого не знает. Не осознает.

Есть такое слово «халява». Есть такое страшное слово «халява». Менеджеры – крупные специалисты по халяве. Они не упустят её никогда. Для них это удача, которую они трансформируют в свой успех. Успех в их понимании этого слова.

Сказка про организационных менеджеров, которых мне придётся «вывернуть» наизнанку, может помочь огромному количеству людей, которые пострадали от менеджеров. Эта сказка поможет нам увидеть менеджеров такими, какие они есть на самом деле.

На самом деле менеджеры переполнены страхами. Они ежесекундно боятся потерять то, что считают властью. Это единственный источник их существования. То, что делает их хозяевами жизни в их собственных глазах. Только им не понятно, что с другой стороны их глаз кроме денежных знаков нет ничего. Пустота. Пока менеджер – менеджер. Пока он не вернул сам себе человека.

Менеджеры социально не адаптированы. И часто социально дезориентированы. Хотя часто это не сразу видно. Поэтому многие их действия являются резкими и их решения труднообъяснимы. Они это называют «внезапностью успешного охотника». Но разве мы хотим быть их «добычей»?

Менеджеры не умеют радоваться. Если Вы думаете, что улыбка менеджера – это радость, то посмотрите на доступного Вам, в зоне наблюдения, менеджера. Посмотрите внимательно. Это не улыбка – это оскал. Пустой холодный оскал. А когда они произносят их коронную фразу «Ничего личного – просто бизнес», реально тянет чем-то не очень теплым... Поэтому, что с другой стороны «медяков»? Там – за глазами, где-то в области мозга?

Там страх. Много страха. Тщательно скрываемого страха. И страха, что кто-нибудь может понять, сколько у него страха.

Страх как доминирующая эмоция блокирует у менеджера возможность чувствовать нормальную человеческую радость, радость от очень простых вещей. От жизни. От того, что ты рядом с людьми, которых любишь, которыми дорожишь. Менеджеры могут дорожить только фетишем «власть», не понимая, что это всего лишь их фетиш, которому они поклоняются и без которого их жизнь бессмысленна.

Менеджеры патологически подозрительны. Представьте на минуту, что Вы человек, который не верит никому. Вообще никому. Ужас, который охватывает от постоянного страха, что каждый готов их предать и каждый может знать нечто такое, что нанесет ущерб их положению. Даже на минуту не хочется оставаться в этом представлении.

Менеджеры делают очень много для того, чтобы выглядеть компетентными в управлении. Они стремятся проводить «красивые», с их точки зрения, совещания, когда градус самолюбования зашкаливает. Компетентность в управлении для них – это то, что они уверены в правильности происходящего. По их мнению правильного. Они контролируют происходящее и людей – причем людей больше, чем происходящее. Это база их мира. Их внутреннего мира.

И именно здесь и находится то, что поможет всем, прочитавшим эту сказку, решить свою проблему с менеджером. Первое – высмеять. Второе – помочь менеджеру завершиться и снова стать человеком или завершить ситуацию с менеджером в своей голове, если случилось пострадать от него. И как это делать, можно понять из этой же сказки.

В результате их «своеобразной» деятельности с любым менеджером случается «пумк». Это слово мне подарила одна замечательная маленькая девочка. «Пумкнет», – если кто-то сомневается – это лопнет. Ну, не физически конечно. «Пумк» ему нужен для того, чтобы вернуться в

психологическую адекватность из своей жизни в стиле «служи мне или умри». Узнаваемо? Ничуть не сомневаюсь.

И не важно, что Вы как нормальный человек, например, по собственной воле расстались с менеджером. Во многих ситуациях это лучший путь. Не всегда надо заниматься чисткой «авгиевых конюшен». Но осадочек-то скорее всего остался.

И осадочек этот часто большой, и активно мешающий избавиться от себя (от осадочка) и идти дальше. Очень многие из тех, кто встретил менеджера, некоторое время находились в недоумении. Это отрезок времени, когда менеджер принял свое решение Вас «слить», до того момента, пока Вы это поняли. В этот период менеджер наверняка удивлял Вас своей неадекватностью, безнравственностью и лживостью. Но об этом впереди. Быстро слова пишутся, да не быстро сказка сказывается.

И не важно, как Вы хотите решить проблему менеджера, в своей голове или практически: Вы точно можете это сделать. Решите свою проблему сами – навыки приобретёте и себя лучше понимать научитесь. Причем последняя цель реализуется сама собой.

Если ситуация с менеджером для Вас в прошлом, решите ее в своей голове – это поможет Вам простить Вашего менеджера, посочувствовав ему. Жизнь менеджера – это вообще катастрофа. Катастрофа личности и катастрофа мозга. Простим ему его?

Если менеджер является частью Вашей жизни сейчас, то кто мешает Вам научиться решать эту проблему на практике? Зачем? Чтобы менеджмент осталось в прошлом при нашей с вами жизни. Чтобы менеджмент быстрее осталось в прошлом для огромного количества людей. И не мешало нам жить. Чтобы оно стало прошлым для тех, кто живёт и работает, руководствуясь добрыми и хорошими ценностями, которые были усвоены с детства благодаря добрым сказкам. Которые помогают нам делать хорошие и добрые дела. Потому что нам не надо доказывать себе, что мы хорошие и порядочные люди. Доказывать не надо. Мы так живем.

Поможем менеджерам стать исчезающим видом? Который не надо спасать. Да, собственно, спасать вообще никого не надо. Только из беды, угрожающей потерей жизни. Быстро. Обычно это называют подвигом. В грамотном управлении подвига нет, есть компетентность и потенциал приобрести уважение других людей.

Глава вторая

Менеджер и ответственность или «Почему старик Файоль был прав?»

Сколько человечество занимается управлением, называя его в последние время всё больше «менеджментом»? Мне, если честно, больше нравится слово «управление». Управление существует столько же, сколько существует человечество. Совместно люди могут делать то, что потрясает воображение веками. Они делают это организованно. Вместе.

Думаю, что именно здесь нашей сказке очень пригодится одна мудрая и давно мною любимая притча. «Человек несет камень. У него спросили: «Что ты делаешь?». «Я раб, я должен носить», – ответил человек. Другой человек несет камень. Ему задали тот же вопрос: «Что ты делаешь?» «Мне платят за эту работу, я должен носить камни», – ответил он. Третий человек несет камень. Спросили и у него: «Что ты делаешь?» - «Я строю храм».

Это очень просто. Это самый короткий путь объяснить, что такое мотивация. И самый трудный. Как путь. Но самый интересный для нормальных людей. Для разных людей, которые хотят управлять с уважением и хотят, чтобы их, как руководителей, уважали. Менеджеры же делают так, чтобы люди чувствовали себя либо рабами, либо теми, кого они «купили» за зарплату.

Управление как искусство, как мастерство, как творчество возможно только там и тогда, когда люди, которыми управляют, чувствуют себя свободными. Думаете, идеализирую?

Манагеры считают искусством управления искусство манипулирования. Манагеры хотят, чтобы люди думали, что у них есть определенная степень свободы, которую им разрешает иметь манагер, и чтобы они обязательно были под контролем манагера. Он же постоянно в «засаде». Так ему нападать удобнее.

Манагерам нужно, чтобы их подчиненным не пришло в голову, что они марионетки. И манагеру необходимо подчиненных постоянно контролировать, так как манагер без контроля жить не может. Он, бедняга решил, что если в управлении есть функция «контроль», то всё «сошлось». Все делают это. По мнению манагера.

Как манагеру объяснить, что в управлении контролируют процессы, результаты, качество, доходы, затраты? Контролируй параметры на здоровье. Манагер же контролирует людей. А другие функции управления? Для манагера – это то, что должно «образоваться» само собой. С помощью тех, кого он будет «шевелить».

Он уверен, что только контроль людей позволяет ему контролировать параметры и тем самым сохранять власть. В этом патология. Отсутствие контроля людей для него – это отсутствие власти. Манагер ничем другим не дорожит так, как властью. Власть для него – это власть над людьми.

Манагера разрывает именно это. Он хочет все в одном флаконе: преданность людей и полный контроль над ними. Тогда он был бы счастлив. Об этом мечтает каждый манагер, закрывая глазки. «Лояльность, преданность, поклонение, восхищение», – бредит манагер, засыпая. Пожалеем его. Только недолго пожалеем.

Объектом лояльности может быть только организация. Объектом лояльности не может быть человек. Особенно манагер. Это очень наивное заблуждение, которое таскает за собой изо дня в день каждый манагер. Эти чудики каждый день пытаются определить степень лояльности по отношению к себе каждого сотрудника. Повторю – каждого сотрудника. Из числа сотрудников важных лично для него на текущий момент.

Это постепенно превращается в зависимость, из которой развивается очень нездоровая неуверенность. Каждый менеджер имеет эту болячку. Рассмотрите Вашего менеджера. Посмотрите внимательно на руки, шею и в глаза. Только делайте это спокойно. Без суеты и вызова. Думайте. Думайте без клише и предрассудков. Смотрите и думайте. И Вы найдете то, что я Вам очень рекомендую найти.

Вы найдете глубинную неуверенность менеджера с его персональными оттенками. Обычно с оттенками тёмного. С оттенками эмоций злости и страха. Причем страхи у менеджера всегда первичны. Злость пристёгивается к ним как их реакция на их убеждения на тему «отымут же, всё отымут». И врагов – в список. И борьба, борьба, борьба...

Неуверенность Вашего менеджера очень нужная штука. Работая с ней, можно без применения других методов решить проблему с менеджером. Главное, чтобы Вы сами не были начинающим им же. Верю, что с Вами это не случится.

Моя вера основана на том, что любой нормальный человек может совершать ошибки, но сам не является ошибкой. Ошибкой духовной эволюции человечества. Встречаются менеджеры, которые на собраниях провозглашают ожидания от работников «нравственной ответственности и чистоты», являясь полными менеджерами. Не в смысле полноты в весовых показателях, а в смысле полного торжества в их голове менеджеских шаблонов.

Перейдем к преданности как к «ценнейшему ресурсу», которым бредит изучаемый менеджер.

Какое слово напоминает Вам слово «преданность»? Это очень странно, но одновременно любопытно. Не знаю, как Вам, а мне оно всегда напоминало слово «предательство». Тот, кто стремится окружить себя преданными, всегда окажется преданным. Всегда. Исключения мне не известны. Если Вы не согласны со мной, то должна пояснить, что важна еще одна переменная – время. Время – это не месяц и не два. Это не то, что некоторые ожидают с мстительным посылом. Мол, отольются тебе «кошкины слезки». Нет, это не

то. Время с менеджерами очень жестоко обходится. И нужно учиться видеть это.

Причем, чем быстрее менеджера «несет» к окружению себя преданными, тем ближе его неизбежный, и не всегда безболезненный для организации, конец. Как цепочка его личных концов до полного менеджерского самоистребления.

Знаете, иногда с менеджерами происходят истинные чудеса. Чудеса перерождения. Бог любит всех одинаково, как известно. И иногда, осознав, как жил, что делал, человек не только раскаивается, но и становится одним из тех, кто может сделать много хорошего. Много хорошего для других.

Немного о Боге. Не буду никого никуда агитировать. Давно известно, что одна часть людей верит в то, что Бог есть, а другая – что Его нет. И обе эти части человечества в это верят. А если верят, то значит без веры человечеству никак не получается обойтись. Не вижу смысла в споре с теми, кто говорит: «А я не верю – я знаю».

Сегодня многие понимают, что если ты с Богом, то Бог с тобой. В жизни бывает разное, на то она и жизнь. Каждый выбирает сам. И прежде всего – во что верить.

Главное, чтобы человек «не начал бы ходить в Церковь в свободное от грехов время». К сожалению, порой Церковь воспринимается как место, где «очищаются» от грехов. Умильная логика. Заболел – прими таблетку. Нагрешил – сходи в Церковь. В чём проблема? В том, что Церковь не баня. Она не для очищения. Она для осмысления и исправления того, что нашёл в себе неправильного и неверного. Это движение к правильному и верному. Движение к правде и вере.

Когда ты с Богом, Бог с тобой. Если прозвучав в очередной раз это поможет хотя бы одному человеку – это подарит надежду другим.

Если веришь в Бога, то невозможно жить жизнью менеджера. Если совмещать несовместимые вещи на разрыв, то и нечего сопли распускать, когда разорвет. Как обезьяну, которая и красивая, и умная. К сожалению, до

менеджеров эти простые вещи начинают доходить только тогда, когда жизнь настучит им по голове. Некоторым – в очередной раз. Которые после первого раза не поняли.

У нас к рассмотрению в этой главе, из бреда засыпающего менеджера, остались «поклонение» и «восхищение».

Поклонение – это то, что менеджеру жизненно необходимо. Это его питает. Как нектар бабочку. Хотя иные бабочки... Хотите быть вассалами такой бабочки? Закройте, пожалуйста, глаза. Вы в средневековом замке. Среди рыцарей. А в величественном кресле восседает... Ну, одним словом, восседает тот, кому Вы должны поклоняться. Понятно, что если Вы читаете, то сидите с открытыми глазами и понимаете, что поклоняться Вы должны своему менеджеру. Или должны были поклоняться своему бывшему менеджеру.

Полный абзац. Извините, если ранила чьи-то нежные чувства.

Только от действий человека зависит, насколько менеджер будет доволен его поклонением. Но я уверена в очень простой вещи: любому нормальному человеку удовлетворять потребность менеджера в поклонении отвратительно. Иначе человеческое достоинство – это не про... нормального человека. За достоинство не надо бороться, как известно. Борьба всегда идёт только за то, чего не хватает.

Уверена, что Вы – человек, который многое про себя знает и понимает. Вы за достоинство не боретесь, потому что оно у Вас есть. Именно этим Вы можете вызывать бешенство менеджера. Работает без сбоев. Главное, не принимать за достоинство самомнение, самооценку, или еще какую-нибудь «само-», которая, как Вы понимаете, правит бал в душе менеджера. Разве Вы хотите уподобиться менеджеру?

Каждый менеджер хочет, чтобы им восхищались. Написав последнее слово, я поняла, что внутри этого слова сидит «хищник», который куда-то «восходит». Может, конечно, не всем нравится игра в смыслы, заложенные в русских словах, но восхождение хищника – это очень по-менеджерски.

Восхищение для менеджера – это придание себе веса в собственных глазах. Многие менеджеры – это просто недолюбленные дети, которые готовы потреблять внимание хищнически. Главное, чтобы его было много. Поэтому все менеджеры ведутся на лесть. Те, кто обладает талантом льстить, могут быстро становиться кардиналом при короле. Только не кардинал, не сам король не видят, что король – голый. Да, не быстро наша злая сказочка для взрослых сказывается... Уж очень сложен «фрукт» нашего познания.

Наш менеджер, без тени сомнений, мнящий себя «вершителем судеб», как король страдает за «свой народ». Который принадлежит ему, безусловно.

Менеджер мучается, думу думает, лобик хмурит: «Как бы еще заставить работать этих бездельников? Как королевские придумки заставить выполнять? Вообще обленились! Великую королевскую мысль на лету не схватывают. Как трудно жить без телепатии... Вот бы чипы такие специальные в них внедрить, чтобы по-быстренькому ему (исполнителю королевской воли) задание в мозг кинуть, чтобы оно беспрекословно и мгновенно было исполнено!»

Как Вам салатик из двадцать первого и какого-то очень дремучего века? Нашего менеджера снова разрывает. Но для того, чтобы его не порвало, он рвёт других людей. Летает и ... делает нехорошие дела, летает и рвёт. Такой орёл через букву «с».

На всем этом – на лояльности, преданности, поклонении и восхищении в отношении себя зациклен каждый менеджер. Он зациклен на том, что нормального руководителя вообще не интересует. Нормальному руководителю не за чем о таких глупостях думать. Но это нормальному руководителю, а менеджеру без этого никак.

Когда придумщики говорят о менеджерах как энергетических вампирах, то это не совсем верно. Вернее, совсем не верно. Это травматически острое восприятие, переходящее в ощущение или чувство полной безнадеги от того, что менеджер Вас глубоко презирает. Ему вообще безразлично всё, что связано

с Вами. Вы инструмент для его целей. Причем, что самое интересное, именно организационные цели менеджер будет скрывать.

Менеджеру нормально устроить подчиненным истерику на тему: «Вы тоже считаете, что руководитель среднего звена должен знать цели организации?» Даже в злой-презлой сказке невозможно прокомментировать эту несусветную глупость.

Кроме «сокрытия» организационных целей как «страшной-страшной тайны», менеджер придумывает разные уловки, начиная от видео-надзора с прослушками и правилами похода, извините, в туалет (и такое встречается), заканчивая тратами на тренинги и консультантов, под которые в нашей реальности принято списывать разнообразные формы ... Понятно чего. Мы все сейчас знаем, что значит оплата консультаций для менеджера. У него же «всё в себя». А так как древо жизни зеленеет, то избавление от таких нездоровых привычек будет идти медленно, неуклонно, не торопясь. Зачем нам быстро и по-революционному?

Зачем нам кардинально? Там мы уже были. Там все были. Про это очень много написано. Это история человечества.

Почему история человечества – это история войн, а не история созидания? Почему созидание рассматривается как восстановление разрушенного? Почему войны уносящие столько человеческих жизней, превращаются в вехи истории человечества? Я не про то, что не нужно помнить. Помнить нужно. Обязательно нужно.

Созиданию всегда нужно время. Разрушению время не нужно. Время как объективация само содержит потенциал разрушения. А когда к этому потенциалу добавляется то, что всегда есть в каждом человеке, то результат разрушений значительно превосходит даже самые смелые планы по уничтожению чего-либо. Война – это всегда история про человека. Созидание – это всегда история превосходящая человека. Пожалуй – это и есть история про мозг. И это очень интересно.

Технологии открывают невероятные возможности улучшения жизни. Скорость технологических прорывов замечательна. А что человек? Это очень интересно. Человек совсем не изменился. Посмотрите на себя. Не надо сейчас смотреть на других. Мы все делаем это с понятными последствиями.

Посмотрите на себя. Знаем больше? Больше относительно чего? Умеем больше? Да, гвоздь не будем смартфоном заколачивать. Хотя и такое случается. Действительно умеем больше? На сенсорные кнопки быстро нажимать? Может стали более дальновидными? Может стали гуманнее?

Пишу это не для того, чтобы каждый получил свой мешочек пепла и в зависимости от личностных особенностей посыпал им голову. Я про то, что каждому человеку нужно очень внимательно и очень бережно посмотреть на себя, чтобы ответить на вопрос: «А я знаю себя?»

Внимание и бережность к себе необходимы, чтобы честно отвечать себе на этот вопрос. Большинство скажут: «Конечно!». И будут правы в своей уверенности. На то они и большинство. Это ни плохо, ни хорошо. Какое Вам дело до других, сколько бы их не было, если речь идет о Вас? Для самого себя. Знание про себя. Знание о себе. Которое и есть сознание. Ваше и больше ничье. Только Ваше.

Сознание – знание о себе. Слово «сознание» словно отразилось в Вас и рассыпалось на три слова, которые и являют Вам себя.

То, что Вы знаете о себе и определяет Вашу жизнь. Знание о себе задает вектор деятельности. Невозможно достичь цель, если её не знаешь. Невозможно получать результаты, если не знаешь к каким результатам стремишься. Невозможно понимать, уважать и любить себя, если **знания о себе** есть всё что угодно, но не собственно ЗНАНИЕ О Себе. То есть «сознание». Я долго искала простой и дельный инструмент понимания этого сложнейшего феномена. Лучше не нашла. Хотя мне очень нравится нежный и поэтичный «Сознание – это ветер». Невероятно красиво. Информация вообще – это ветер.

Материальный мир, информация и время, сочетаясь между собой, создают структуру нашей жизни. Сейчас мы можем жить только такой жизнью. Объективированной и как говорят «реальной». Только у каждого человека своя жизнь и, поэтому своя реальность. Свои «картинки» своей внутренней реальности. Если этого не понимать, то можно сколь угодно долго биться за то, чтобы доказать, что свои «картинки» самые правильные, самые верные, самые реальные.

Результат – все время чья-нибудь диктатура «картинок». И этих «чья-нибудь» – легион. И битвы следующего уровня. Как в компьютерной игре. Какой мир? Какая жизнь? «У верблюда два горба, потому что жизнь борьба». Нам всё давно объяснили наши любимые гении, а мы всё не понимаем и не понимаем...

Жизнь – это каждый день. Деятельность – это каждый день. Знания о себе – это тоже каждый день. И это – каждый человек в своей собственной жизни. Со своим сознанием, то есть знанием о себе. Именно в этом источник всех возможностей человека. И всех его невозможностей. Эта прекрасная тема в нашу сказку, к сожалению, не поместится. И я уже не могу об этом не писать. Так же, как и об управлении по результатам и организационной культуре результативного управления. И об этом я не могу не писать.

Неоднократно наблюдала, как менеджеры, выучив слово «результат», начинают его без конца повторять. Как попугаи, которые сами себя развлекают. Но в их понимании результат – это то, что принадлежит им. Это только их результат. Но к управлению по результатам и к организационной культуре результативного управления это имеет примерно такое же отношение, как балетная пачка к бегемоту.

Менеджер себя не знает. Ему незачем. Он «в струе». Ему там хорошо. Он уверен, что он себя знает. И это набор красивых догм, которые он сам себе придумал и с удовольствием в них поверил. Проверила неоднократно. Ни одного сбоя. Только два видовых отличия.

Есть менеджеры, которые приучают «своих работников» к тем прилагательным, которые к нему «должны прилагаться» и есть менеджеры, которые уверены, что знания про них, даже в прилагательных – это тоже «тайна», которая должна храниться примерно также, как и Кощеева игла.

Кстати, со вторым видом менеджеров «его работники» находятся в более тяжелом положении. «Прилагать» надо, а что «прилагать» – неизвестно. Пробовали каждый день по минному полю ходить? Удовольствие так себе. С понятными последствиями для всех нормальных людей.

Сапёры, кстати, тоже нормальные. Просто у них работа такая. Устранять опасность. Осталось только понять, как может называться профессия по приведению менеджеров в нормальное человеческое состояние?

Менеджеры, они очень живучи только потому, что очень эффективно воспроизводят себе подобных через расширение и углубление некомпетентности тех, кто «снизу». Снизу, по их мнению. Снизу по их твердому и часто непрошибаемому мнению.

И к количеству дипломов с отличием это имеет примерно такое же отношение, как крылья к унитазу. Соединить можно, а смысл? Функция второго от этого все равно не изменится. Увы. Сказка у нас злая. И для взрослых. Которые в своей взрослой жизни стремятся жить её со знанием. С разнообразным знанием.

Да, менеджеры – несчастные люди. Но это не значит, что нужно позволить себе, жалея их, перейти к умилению. Можно, конечно, умиляться, но умиление расслабляет, и Вы не заметите, как станете добычей нашего орла через букву «с». Жалеть их надо по-другому. Им надо дать разные знания. И тогда они смогут увидеть свой менеджерский образ.

Человека жестокого, безнравственного, эгоистичного и стяжающего. Человека без «царя» в голове и здоровых ценностей в ней же. И то и другое он растерял по дороге своей жизни, и не заметил потерю в беге за тем, что считает правильным. Для себя. Поэтому у всех менеджеров, которых Вы видели, очень уверенный вид. Я думаю, что многие могли удивиться, читая о

неуверенности менеджера. Он уверен в правильности того, что объявил сам себе правильным. И не уверен во всем остальном. Поэтому он и менеджер.

И именно здесь менеджер наиболее уязвим. Мир, окружающий менеджера, может о «его правильном» иметь несколько иное мнение. Всегда помните: подчиненные не являются частью мира менеджера. Людей нет, есть пешки, которыми менеджер распоряжается по своему усмотрению.

Все менеджеры «в свободе воли человека», любого человека, как сами знаете кто, сами знаете в чем. Мне иногда кажется, что они (менеджеры) и «словов-то» таких не знают. «Свобода, да еще и воли. Чудно. И как-то бунтом пахнет», – думает наш менеджер. А это всего лишь свобода воли принимать решения и действовать согласно принятым решениям. Неотъемлемое право каждого человека. Или я сделала какое-то необыкновенное открытие?

Знаете, что такое саботаж по-русски? Начать работать строго по инструкции. Да и трудовое законодательство у нас очень даже ничего. С производительностью труда, правда, мягко говоря, некоторые проблемы. Но, может, поэтому и проблемы, что «менеджерщина» заполонила у нас практически все управление. Организационное управление. И вопят: «Законодательство о труде у нас либеральное! Ужесточить! Заставить работать этих бездельников! А то управлять невозможно!» Одним словом, никаких противоречий. Менеджерщина, она и есть менеджерщина.

Менеджер – он «белый и пушистый», это не он трудовой процесс наладить не может, это Трудовой кодекс виноват. Это бездельники всё виноваты. «А при чем тут трудовой процесс? Ко мне-то какие вопросы? Я суперпрофессионал», – защищается наш менеджер, делая это агрессивно, с напором, убедительно.

В поисках виноватых, они (менеджеры) крайне изобретательны. А уж о реализации этой изобретательности и говорить нечего... «Этих в расход. И новых заманить». Я не ошиблась. Не заменить, а именно заманить. У менеджера все должны решать поставленные им задачи в условиях

усиливающейся концентрации вранья. Поток «заманиваемых» постепенно начинает иссыхать в соответствии со скоростью информационного ветра. Поэтому нездоровые игры «в подборы и отборы персонала» не прекращаются. Манагеры все естественное превращают в безобразное.

Давно замечено, что каждый манагер уверен, что он очень много работает. За всех. А остальные вообще не шевелятся. И начинает всех шевелить. Результат – наш манагер по уши в конфликтах. И отмыть нереально. ЛЕволюционер, одним словом. Борьба с этим. Борьба против этого. Борьба за это. Вопрос: «Работать когда будем?»

Слова «эволюция», «баланс интересов», «улучшение» и «последовательность» манагер ни теоретически, ни практически освоить не способен. Поэтому будет и является вырождающимся видом руководителей. Вот только для других людей он уж очень больно вырождается. Поможем ему. Освободим от себя.

И сейчас, рассмотрев «тормозные колодки» мышления манагера, мы можем ознакомиться с тем, что такое для манагера ответственность. Это очень неудобное для него слово «ответственность».

Давайте не будем обманывать себя – ответственность не нравится никому. За годы работы я не видела ни одного человека, которому бы нравилась ответственность. Безусловно, от «нравится – не нравится» нам нужно перейти к тому, что действительно имеет к ответственности непосредственное отношение, то есть «принимашь – не принимаешь». Ответственность принимаешь или не принимаешь. Сам. Для себя. Проще не бывает. Все остальное про ответственность – пустой треп, чтобы запутать наивных. И чтобы пользоваться и этой путаницей и наивными.

Манагеры не способны принимать ответственность. Это удивительно, но именно поэтому они и манагеры. Люди, которые уверовали в «менеджмент своих представлений», который должен позволить им прикрыть свою неспособность фактически нести ответственность. Я долго не могла это признать. Еще некоторое время понадобилось на то, чтобы это принять. Мне

долго не верилось, что так бывает. Сейчас я знаю, что так бывает и знаю, что делать, чтобы этого становилось меньше. Очень интересно определять мотивы быть руководителем в соотношении способности нести ответственность. Это нужная тема. Особенно сейчас. Мотивация и ответственность тесно связаны между собой. Связаны они совершенно точно в «области мозга».

Мотивация – это одна из интереснейших, и сложнейших тем в управлении. В ней нет ничего правильного и неправильного, но есть очень четкие закономерности, которые очень мощно влияют на то, сможет ли человек быть руководителем или ему предстоит пережить трагедию менеджмента. Некоторые проживают цепочку менеджерских трагедий, поэтому орлов через букву «с» сейчас более чем достаточно. И очень много людей от них пострадало.

Мне очень жаль, что профессиональное образование менеджеров закончилось, так и не начавшись. Они не знают основ даже того менеджмента, в который верят, как кролики в морковку. Что может быть проще, чем вспомнить Анри Файоля, который более ста лет назад изложил в своей не очень объемной, но поучительной работе «Общее и промышленное управление» очень конкретные и точные вещи.

В школе, конечно, можно не выучить таблицу умножения, но учиться будет не очень-то получаться. Без основ никуда. Файоль в своё время и заложил эти основы. Зачем мне перефраз, если его лучше цитировать, даже в нашей сказке.

Будем считать, что это цитата из доброго Змея Горыныча (он же Анри Файоль): «Мужественное принятие и сознание ответственности вызывает уважение других; это – род мужества, всюду очень ценимый». И немного ниже продолжает: «И тем не менее ответственности обычно настолько же не любят, насколько ищут власти. Боязнь ответственности парализует много начинаний и сводит на нет много качеств».

Хороший начальник должен распространять вокруг себя мужество ответственности.

Лучшая гарантия против злоупотреблений властью и послаблений со стороны крупного начальника – его личные достоинства и в особенности его высокий моральный облик».

Вот такая серьезная штука. Причем эту штуку на себе проверяли гигантское количество как руководителей, так и менеджеров. Извините, с момента написания этих строк прошло очень много лет, но как много людей этого не знают. Не про Анри Файоля – ему давно всё равно, а про ответственность. Я не встречала ни одного исключения из того, что столь давно написал Анри Файоль. Причем в обе стороны. Принимаешь – не принимаешь. Руководитель – менеджер.

Менеджмент не плох сам по себе. Плохо тогда, когда в одно ухо влетело, из другого вылетело, не тормознув в мозге. В современных структурах мозга. Думаю, будет правильным, если всё полезное, накопленное в практике управления будет применяться разумно, а не «проходиться» каждым перспективным руководителем в рамках освоения компетенций руководителя.

Не знаю кому как, а я буду использовать слово управление. Мне надоели менеджеры с «их менеджментом в их понимании» и отвратительной ухмылочкой: «Ничего личного, просто бизнес». Не устану повторять за огромное количество людей: «Ничего личного, просто управление».

Уверена, что всё лучшее, что наработано по управлению, грамотному управлению, мы найдем, как применить. И у нас было очень много полезного наработано. Страна у нас большая. Народ талантливый. А навыки по безусловно мужественному принятию ответственности нарабатываются. Было бы желание. Не отбитое встречей или встречами с менеджерами.

Я очень хорошо знаю, что у многих сейчас не просто. Но важно знать и помнить, что самое тёмное время суток всегда бывает перед рассветом.

А чтобы не думать, что рассвет как-то затянулся, для этого и нужна воля и вера, а с ними и способность быть свободным. Потому что только свободный человек способен выполнять свою работу как «свою», которую можно сделать только хорошо. Когда не надо ставить возле каждого надзирателя или камеру на каждом углу, когда все руководители организации становятся надзирателями во главе с верхним надзирающим. У которого монитор с картинками самый большой.

Простите, но когда организация становится тюрьмой, то не лучше ли им «съехать» в то самое место, чтобы устранить это идиотское противоречие? Не согласны? Каждому своё. Я, кстати, не про рабочие места, которые в соответствии с функционалом предусматривают подобные инструменты. Это другое. Я про то, что менеджеры с видом профессиональной деятельности ошиблись. Их потолок – охрана объектов. Неодушевленных объектов.

Двадцать первый век уже неуклонно движется к своей середине, а у нас как сопли по весне распространились менеджеры и менеджерские представления об управлении.

Ответственность несет только свободный. Свободный внутренне и свободный от глупости, предрассудков, страхов, лени, хитрости и подлости. А кто-то думал, что свобода – это свобода от ответственности? Это трусость. Уверена, что Вы это хорошо понимаете на примере нашего персонажа. Давайте помнить, что Файоль о «мужественном принятии ответственности» писал больше ста лет назад.

Что-то мы изрядно подзадержались... Может просто заблудились?

Глава третья

Доверие и сотрудничество или «Почему бегемоты не летают?»

Доверие и сотрудничество. Это сложнейшая и очень важная тема даже для нашей злой сказки про менеджеров.

Доверие и сотрудничество – это тема жизни и тема работы каждого человека. Особенно работы, связанной с управлением.

В жизни нет ничего правильного и неправильного. Потому что это Ваша жизнь, которая принадлежит Вам и только Вам. Жизнь – она сейчас. И это «сейчас» опирается на прошлое и содержит будущее, которое Вы создаете своим настоящим. Если со своим прошлым Вы ведете «военные действия» в своем настоящем, но тогда у Вас нет полноценного настоящего, и Вы, тем самым, сами портите своё будущее. А если ведёте ещё «военные действия» и с окружающими, то прогноз относительно будущего не только неутешительный – он негативный.

Не открою никакого секрета, если в очередной раз скажу, что «война» с окружающими является закономерным результатом «войны» с самим собой, которая в свою очередь расширяет и углубляет сражения с окружающими с закономерными и легко прогнозируемыми результатами. Каждый менеджер находится в этой вертушке. Поэтому он и менеджер.

А наша злая-презлая сказка для того и сказывается, чтобы количество этих внутренних войн стало сокращаться. Сказка для взрослых, которые когда-то были детьми, а потом превратились в очень-очень разных взрослых, среди которых есть и менеджеры.

Посмотрите в глаза ребенка. Именно там Вы увидите настоящий мир. Почему? Потому что ребенок смотрит на мир с доверием к нему. И мы, взрослые, каждый день своей нелегкой жизнью делаем ребенка взрослее в нашем понимании «взрослости» и отдаляем его от доверия к этому миру. На языке психологов этот процесс называется «адаптацией».

Вот только к чему мы адаптируем, лишая ребенка доверия к миру? К жестокости, к стяжательству, к беспринципности, к бездуховности? К тому, что иные считают настоящим реальным миром. «Потому что это наша жестокая реальность», – говорят они, и каждый день проживают эту «реальность» со страхом уязвимости, безнадежности и со своими руинами надежды и веры. Как далеки люди в это момент от самих себя... От того,

ради чего пришли в этот мир. Потому что надежда – это про будущее. Вера – про будущее. Ну нет их, тогда каким будет оно, это будущее? Да и будет ли оно?

Довольно долго я шла к тому, чтобы понять, что свобода очень тесно связана со смелостью. Смелость – это не отсутствие страхов. Смелость – это умение преодолевать влияние страхов. Смелость – это всегда результат усилия. Свобода – это смелость быть самим собой. Смелость верить в себя. Это самый простой источник свободы.

А что у менеджера? «От меня так много «хочут», что я должен отжать это снизу». Он сообразно его логики «должен выжить в условиях невыживаемых для человека». Вот генетический код менеджерщины. Нет человека. Есть функция. Выживания в агрессивной среде.

Проблема совсем не в том, чтобы подготовиться к менеджерщине, которую некоторые считают преобладающей реальностью, а в том, чтобы для огромного количества людей прошлое с менеджерами осталось бы в прошлом. Но это прошлое многое сделало понятным. Прошлое, которое многое открыло и объяснило.

Прошлое, которое каждый из нас смог принять и примириться с ним, чтобы не было разжигающего огня эмоций злости или болотной глади эмоций печали. Чтобы для многих это стало умением выявления и локализации менеджеров, и навыком естественного эволюционного сокращения менеджеров в управлении, в организационном управлении. Один в поле не воин. Поэтому главное правило – объединяйтесь с достойными. А как мы уже договорились, что достойные – это те, кто обладает достоинством. А не те, кто за него «борются».

Каким достоинством обладают дети. И как это прекрасно. Наши дети – они наши учителя. Об этом очень много говорят, но я желаю Вам это чувствовать. Чувствовать каждый день, когда с каждым днём Вы становитесь старше и мудрее, а они взрослее, не теряя способности видеть прекрасное и радоваться ему. И именно поэтому они наши учителя. Учителя, которым

очень просто доверять. Доверять детям просто и очень трудно из-за страха за них. Главное – это вовремя понять, что страх он твой, ты с ним и работай. И учись доверять. Главное не делать внутри себя умное лицо, отражающее весь твой «жизненный опыт». О наружной «умности» я вообще не говорю...

«Умное лицо – это ещё не признак ума, господа. Все глупости на Земле делаются именно с этим выражением лица. Улыбайтесь, господа, улыбайтесь», – говорил Мюнхаузен Янковского, Горина и Захарова. Мне кажется, что для нашего самосознания, они сделали в свое непростое время, очень много.

Манагер всегда серьезен. Он серьезен от своей серьезности. Он от своей серьезности балдеет, потому что она придает ему важность и значимость. Что можно с этим сделать? Посмеяться над этим. Любой манагер так хорошо знает, что делать другим людям, что часто то, что делает сам, это... Как бы это помягче сказать... Затрудняюсь...

Смеха манагеры вообще не выносят. У них есть прекрасный инструмент, пресечения любых попыток посмеяться. Власть. Но у власти, как мы уже разобрались, есть и обратная сторона – ответственность. А именно с этой «дамой» у манагера никак. Вообще никак.

Или кто-то сомневался, что сказка будет злой? Знаете, в каком месте никогда не смеются? В сумасшедшем доме. Можете спросить любого психиатра.

Вы можете доверять манагеру? Уверена, что каждый, кто прочитал этот вопрос, сразу скажет: «Нет» или «Нет, конечно!». И знаете, что самое интересное? Все манагеры считают, что подчиненные обязаны им доверять. Они требуют этого доверия. Я не писала бы об этом, если бы не изучала этот вопрос. Как говорится, требуют доверия «вербальным образом».

Некоторые манагеры считают подчиненных своими детьми, которых надо воспитывать, причем воспитывать «под себя». На этом основании «родитель» требует от подчиненных доверия к себе. Для них это единственная возможность добиться безукоснительного выполнения своих

распоряжений. Как они думают. Должна предупредить – это страшная тайна и о ней никто не должен знать. Мы об этом не имеем права даже догадываться. Бред? Конечно бред, но этот бред и задаёт направленность деятельности менеджера.

Он будет говорить, что и как надо делать. Во всех подробностях, со всеми деталями. Все менеджеры это делают. Объясняют до мельчайших подробностей. И все без исключения менеджеры считают многих подчиненных дураками. Почему?

Все мы видим мир по-разному. Все мы в деятельности используем разные подходы. И это прекрасно! Разнообразие является источником возможностей. А возможности ведут к возникновению новых возможностей. Разнообразие связано с возможностями – это закон.

Но только не для менеджера. Менеджер должен добиться того, чтобы каждый его подчинённый видел бы как он, делал как он, был бы предусмотрителен как он, и делал бы все «желаемое им» практически мгновенно. Стоит ли ставить вопрос: «И кто же в этой ситуации дурак?» Извините, если жестко. Сам менеджер и его существование – это жестко всегда. К сожалению.

Теперь Вы понимаете, почему для менеджеров я выбрала жанр сказки?

То, что у них (менеджеров) в голове, это вообще катастрофа. Думаю, что кто-то из читателей сейчас спросит: «Как человек может быть менеджером?» Как Вам сказать... То, как они видят этот мир, и делает их такими.

Только менеджеры этого не знают. Они не осознают. Но от этого страдают окружающие. Не страдают только рабы. Рабы довольны. Им можно не думать, за них думает «хозяин», он же менеджер. Какие управленческие компетенции? Там со здравым смыслом огромные проблемы.

Власть – это ответственность. Ответственность – это власть. Во втором случае, это власть лидера, а не туловища в кресле. Которое, то есть кресло, обязательно с массажными приспособлениями, для массажа самых ценных мест. Ну, Вы понимаете...

Прекрасно, когда мы видим совпадение человека с властью и ответственностью. Это и есть руководитель. Прошу обратить внимание: Человек, Власть, Ответственность. В менеджере нет Человека и нет Ответственности. В нем есть только Власть. Поэтому власть менеджера и приобретает такие уродливые формы, от которых всегда хочется держаться подальше, но не всегда получается. Особенно сейчас, когда их расплодилось...

Они очень быстро воспроизводят друг друга. Они очень быстро сплачиваются. Подобное притягивает подобное. Что тут скажешь?

Менеджерская организация очень быстро изживает себя, потому что населена двумя типами действующих лиц: менеджерами и их рабами. Причем каждый менеджер в свою очередь является чьим-то рабом. Они нашли друг друга. И если функционирование такой организации не поддерживается извне ресурсами, то она довольно скоро «пумкается» и менеджеры разлетаются как орлы, через букву «с», колонизировать другие организации.

Поэтому любому внимательному наблюдателю может казаться, что менеджеры не закончатся никогда. Их становится все больше и больше... Хотите жить в этой безнадеге? Ваш выбор. Какое Ваше будущее моделирует этот выбор? Услышали меня? Лучше сядьте на травку и посмотрите в глаза ребенку. А потом встаньте и идите дальше.

Почему бы Вам не стать руководителем, который талантливо руководит? Почему бы Вам не начать доверять себе? «У меня недостаточно опыта», – скажите Вы.

Тогда знайте. Опыт – это хвост осла. Он всегда сзади. Где Вы собираетесь руководить, в прошлом или будущем, которое приходит с наступлением каждого нового дня? Тогда зачем Вам хвост осла? Зачем Вам опыт?

Вам нужны знания, умения, навыки. Знания, умения и навыки и образуют компетенции. Думайте. Делайте. Мышление. Действие. Только всё это на базе знаний, развивая умения и навыки. Знания увеличивайте, умения

нарабатывайте, навыки закрепляйте. Находите свои лучшие практики (здесь главное слово – свои). Реализуйте свои лучшие практики управления. Совершенствуйте свои лучшие практики управления. Всё, Вы крутой!

Пара слов на эту тему для нас, для женщин. «Крутой» – это не гендерное оскорбление. Это то, что слово «руководитель» мужского рода. Хотите быть руководителем – будьте им. Вы же не хотите быть «руководительницей». Или «управленчихой».

А теперь главное – главное не помнить, что Вы крутой. Потому что каждый день – это новые вызовы, которые сами к Вам приходят, потому что Вы к этому готовы. Причем приходят двумя способами. Либо как проблемы, либо как трудности. Чувствуете разницу? Уверена, что чувствуете.

Разве такому руководителю можно не доверять? Он постоянно учится. И не для того, чтобы при случае этим хвалится. Он учится для себя, а не для других. Он ценит то, что приходит к нему. Он уважает трудности, потому что они помогают помнить, что незачем останавливаться, так как от этого их станет только больше. Главное, что точно знает любой руководитель – это то, что трудности не нужно создавать искусственно. Это глупо.

Манагеры постоянно мониторят свое доверие, вернее степень своего недоверия, к подчиненным (к каждому!) и доверие к себе с их стороны (со стороны каждого подчиненного). Каждого, которого надо «применить» для одной из своих целей. Вот он, исчерпаемый ресурс времени, который неотвратимо утекает у каждого манагера, делая его уязвимыми. Поэтому понятно, что и любой тайм-менеджмент рядом с манагером для «его работников» – это пилюлька-пустышка, полезная разве что самому манагеру. Его самодовольству и самоуспокоению, что у него «всё под контролем». Включая дополнительную монетизацию.

Вернёмся к доверию. Оно в их картине мира манагера представлено как подозрительность. «Могу ли я верить этому человеку?», – думает манагер. Догадываетесь, какой обычно бывает ответ? До маниакальных

состояний. Что является логичным результатом для менеджера, который вообще-то не понимает, что такое доверие.

И всё это приводит к бесконечной череде конфликтов. Зачем они менеджеру? Не знаю, как Вы, а я не сразу нашла ответ на этот вопрос. Любую неудачу менеджер «прикрывает» тем, что он не смог «побороть или победить» какого-либо человека, который мешал (злодейски мешал) осуществить его прекрасное задуманное. Как говорят: «Плохому танцору всегда что-нибудь мешает». Для менеджера главное, чтобы уровень его драгоценной самооценки был забетонирован и покрыт гранитом на недостижимой для других людей высоте.

Вы понимаете, что самое забавное? Другим людям совершенно по барабану их самооценка. И чем человек свободнее, тем «барабаннее» ему это обстоятельство. Кстати, обратите внимание, что чем «менеджернее» менеджер, тем выше по статусу и активности служба, которая занимается охраной. Связь короткая и очень прямая. Размером с короткий поводок. Причем иногда вообще не понятно, кто является ведущим, а кто ведомым с двух сторон этого поводка.

Я не говорю о ситуации реальных угроз жизни – это другое. Я говорю о менеджерах, жизни которых ничто не угрожает кроме их глупости, цинизма и некомпетентности. И еще рвачества. «Всё в себя». Поразительно, но менеджеры почему-то постоянно за свою жизнь трясутся. Почему? Я очень долго искала ответ. Не могла понять. А он оказался на поверхности. Просто они «по уши» в конфликтах. И поэтому в «страшных картинках» угроз своей жизни. Они свои «расправы» над людьми переносят на себя как угрозы их физическому существованию.

Кроме борьбы за свое физическое существование менеджер борется еще и за собственную самооценку. Менеджер для других должен быть «самым-самым». Постоянно. У него должно быть всё самое-самое. Чтобы можно было, изобразив очень важный вид, произнести: «Желаю и вам добиться ...». Именно здесь источник всей клиники. «Я лучший. Я успешный. Я самый-

самый». И с паузой перед и после каждого «Я». Чтобы те, кто ползает где-то там внизу, смотрели и ... захлебнулись от зависти.

Бедные...

Не понимаю, почему у них не хватает небольшого усилия, чтобы спросить себя: «А зачем я это делаю?». Допустим, наш менеджер может делать что-то хорошо или очень хорошо. Если поискать, всегда можно найти. Но менеджер с удивительной настойчивостью ставит себя в затруднительное положение через «губовыпячивание» и «себядемонстрирование». Другие – ничто. Я (наш менеджер) – всё. И всё, что делает менеджер вместе с другими – это его личные достижения. И они принадлежат только ему.

Обратите внимание – личное достижение, оно и в Африке личное достижение. Проблема, о которой не догадывается любой менеджер, состоит в том, что если ты работаешь не один, а с другими людьми, и у тебя есть прекрасные навыки, которыми ты, может быть, прекрасно владеешь, но работаешь ты все-таки совместно с другими людьми.

Достижения организации принадлежат организации. С результатами другая песня – они принадлежат коллективу, и чем ярче диагнозы «губовыпячивания» и «себядемонстрирования» представлены у руководителя, тем хуже постепенно становится с результатами. Их всегда достигает коллектив, то есть группа людей.

Без лукавого мудрствования, приведу широко известное определение организации. «Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения цели или целей». Менеджер провозглашает каждым часом своей деятельности и каждым выдохом своего брэнного тела в кресле с массажными устройствами: «Организация – это Я!».

Мне всегда был понятен подход великих японских менеджеров к тому, что для них есть сотрудничество и доверие. Коносукэ Мацусита пишет: «Я обнаружил, что люди более склонны к сотрудничеству, когда вы спросите их совета, чем когда пытаетесь говорить им, что и как им надлежит делать в

каждом случае. Если у меня и есть какой-нибудь «секрет», так это природная склонность доверять людям и стремиться сотрудничать с ними».

Мне кажется, что это очень простые вещи, которыми я увлечена более двадцати лет и мое увлечение темой сотрудничества и доверия, не проходит как насморк или как мода на какие-то управленческие «мульки», которым хорошо организован маркетинг и продвижение. Которые сами по себе ничего не дают при их практической реализации. Многие из них работают только как части отлаженной системы. И очень хочется встречать такие системы почаще.

Фундаментом работы руководителя всегда являются эти две простые и одновременно сложнейшие переменные: доверие и сотрудничество. Без них кто-то быстрее, кто-то медленнее превращается в менеджера, который, располагая властными полномочиями, требует доверия к себе и к своим указаниям. Требует! До посинения.

Как говорят юристы, которыми менеджер прикрывает как фиговым листом отсутствие морали, в одностороннем порядке.

Теперь Вы понимаете, почему бегемоты не летают?

Глава четвертая

Мотивация или «Почём нынче у менеджера килограмм манипулирования?»

Мотивация – на это слово сейчас не реагирует только очень ленивый руководитель. «Скажи по-быстрому «как» и я побежал. Инструменты, инструменты давай», – это то, что можно уловить от нашего менеджера, который несется ввысь, к своим прекрасным целям. Желая быть орлом, и постоянно оказываясь орлом через букву «с».

«Инструменты? Бери. Нет ни одного секретного», – это то, что успеваешь сказать улетающему менеджеру.

Невозможно платить очень высокую зарплату, стремясь быть конкурентоспособным. Вопрос затрат на персонал – это вопрос безопасности любого бизнеса. Почему? В самом первом приближении ситуация довольно простая.

Если затраты на персонал высоки, а доходы по каким-либо причинам начинают сокращаться, то понятно, чем рискует данная организация. Если затраты на персонал низки, то это либо отлично роботизированное предприятие с низкой численностью квалифицированных сотрудников, либо организация, которую постоянно лихорадит от дефицита рабочей силы и высокой «текучки кадров» тоже с понятным настоящим и крайне туманным будущим.

Казалось бы, всё просто. Просто бывает там, где руководители научились находить баланс затрат на персонал, который обеспечивает достижение стратегических целей организации.

Если Вы, читая эту главу, занимаете любую руководящую должность, ответьте, пожалуйста: «Можете ли Вы назвать стратегическую цель или цели организации, в которой Вы работаете?». Если Вы смогли это сделать и одновременно являетесь руководителем не высшего звена, то я Вас поздравляю. Вы работаете в организации, у которой очень многим надо поучиться.

Хотя со «звеньями» сейчас, к счастью, уже не всё безнадежно в их непроходимой неотвратимости. И если Вы подумали, что я так написала из «нелюбви» к организационным структурам – то Вы ошибаетесь. Еще с вуза я оперирую не плоскими, а объемными организационными структурами. Мне так интереснее. Наверно у меня так голова устроена. Не портить же. Про «звенья» в управлении так много напето, что с этим лучше разобраться в другом месте.

Мотивация – это просто для тех, кто хочет знать и понимать себя и других. Знать не про то, на какую кнопку на человеке нажать, чтобы достичь цель нажатия кнопки, а понимать, как создавать то, что обеспечивает

достижение запланированных результатов, людьми, которые не «на работу ходят», а вместе работают.

Менеджерам про мотивацию вообще бесполезно говорить. Дальше своего «Я» зрение у менеджера не функционирует. Поэтому, какой смысл? «Я плачу», – нахраписто рычит менеджер. И я с ним согласна. Он правильно говорит. Вот только ударение он неправильно ставит, дорогой он наш... Перечитайте, переставив ударение. Не пожалеете.

А о том, какой он «дорогой», Вы и сами, наверно знаете. Очень дорогой. Он презирает других людей, которые как он считает не достигли уровня его высот, который всегда монетизирован и постоянно в мониторинге от страха по поводу «динамики укрепления увеличения объёмов монетизации». Этот бред, к сожалению, выглядит именно так.

А люди, в планы которых не входило быть крепостными барина или рабами хозяина, в свою очередь, не очень-то уважают «своего» менеджера. Особенно когда он очень дорогой. Особенно на фоне их «посчитать и прослезиться».

Именно поэтому, то, что менеджер принимает за зависть, замечая что-то (не окончательно же они...), не понимая (часто уже нечем – совесть кончилась), что это естественный и закономерный результат: сотрудники «этого» (менеджера даже по имени часто перестают называть) так же презирают. «Руководство» и «оно» – так часто зовут менеджера. Проблема у людей одна, но большая. Платят они ему всегда той же монетой – презрением, которое надо скрывать. Так выглядят «основные игрушки», в местах пребывания любого менеджера.

Результат – всё организационное пространство переполнено играми. Играют все. Работать некогда. Цели всех игр очень важны для каждого сотрудника – они хотят выжить. Круг замкнулся. Всё искрит. Всё в конфликтах. Напряжение не от работы, а от борьбы за выживание. Страшное дело. Как сказал один человек о подобных ситуациях: «Полный сюр». Думаю, точнее не скажешь.

Поэтому, менеджеры, случайно прочитавшие эти строки, ответьте мне, пожалуйста, на простой вопрос: «Вы думаете, что руководите святыми?». Должна вас огорчить. Вы не просто заблуждаетесь. Вы очень сильно заблуждаетесь. Вы руководите нормальными людьми, большинство из которых понимают, что усталость после работы – это нормально, что выполнить работу хорошо и быть довольным этим – это прекрасно, что завтра хочется идти на работу, и что хочется видеть разумных людей, которых хочется уважать.

Ничего вам, менеджеры, не кажется странным? И за первое, и тем более за второе и за третье (очень хотелось написать известный мем «и компот»), несут ответственность руководители. То есть вы. А не они. То есть работники.

Как мы выяснили ранее, любой руководитель состоит (элементарная сказочная схема) из трех «частей»: Человека, Власти, Ответственности.

У менеджера Человека мы не обнаруживаем, и с Ответственностью, как мы понимаем, вообще никак. Они во всем, что связано с ответственностью полные «никакеры», поэтому они и менеджеры. Обнаруживаем у упомянутых Власть. Очень хорошо. А теперь посмотрим, как можно только с помощью власти реализовать то, что мы недавно перечислили.

Усталость организовать с помощью власти можно? Конечно можно. Но какой будет эта усталость? Может быть, эта усталость позитивно окрашена? Несет ли эта усталость осмысленность пользы своей деятельности?

Усталость, которая возникает после работы с менеджером, через полную эмоциональную разбалансированность забирает и силы физические. А это прямая дорога к огромному количеству неприятностей, в том числе и к соматическим заболеваниям. Одним словом менеджерам по этой позиции оценка отрицательная. По шкале здравого смысла от 0 до 10 – минус восемь.

Выполнить работу хорошо и быть довольным – для любого подчиненного, работающего с менеджером, не реально. А на ком менеджер будет самоутверждаться и наслаждаться собой великим?

Их величие прямо пропорционально унижению других людей. Я ещё не видела ни одного менеджера, который был бы способен нормально поставить задачу или сформулировать цель. Она у них часто формулируется в стиле: «Пойди туда, не знаю куда, принеси то, не знаю, что». Цель деятельности, по их мнению – это страшная тайна, которую надо скрывать. В этом они крупные специалисты. Поэтому и заслужили право быть нашими сказочными героями.

Поэтому как можно умудриться рядом с этими персонажами выполнить работу хорошо и порадоваться за себя и тех людей, вместе с которыми работаешь? Оценка – полный ноль.

Завтра хочется идти на работу. Даже как-то очень сложно комментировать этот посыл. Завтра встречаться с менеджером хочет разве что мазохист. Человек, требующий специальной психологической поддержки и иногда психиатрической помощи. Идя на работу, разве мы хотим приобретать тяжелые и не быстро решаемые проблемы? Или Вы не понимаете, о каких проблемах я говорю? Хотите принадлежать менеджеру? Или надеетесь, что он как-то по-другому воспринимает подчиненного?

Вы думаете, что принадлежите самому себе? Отлично, но Вы верно ещё не заметили, что он уже начал от Вас избавляться. Ему не нужны независимые сотрудники. Они для него представляют опасность. И причины весьма очевидны. Это Вы думаете, что Вы сотрудник. А он думает, что Вы – работник. Он уверен, как мы уже выяснили, что слово «работник» произошло от слова «раб». Ставим оценку, вспомнив шкалу, и снова, нарушив условия оценки – минус четыре.

Хочется видеть людей, а не ...? Как это возможно, когда менеджеры создают среду проявления самых отвратительных человеческих качеств – сплетничества, подозрительности, оговоров, интриганства, наушничества,

лживости? Они в этой среде, как рыбы в воде. Им во всём этом хорошо. Потому что всё это дает им информацию, в качестве которой они уверены. В соответствии со своим образом.

Смотря на себя, они иногда понимают, что их что-то беспокоит, а что их беспокоит они понять не могут, поэтому очень стараются доказать самим себе, что все люди, которые их окружают – это подлые, безнравственные, циничные и хитрые существа. Как говорил один персонаж: «Чувствую, что твориться что-то неладное, а посмотреть правде в глаза – нечем». Он же король-самодур, гениально созданный Евгением Леоновым.

Одним словом, методы руководства менеджера соответствуют самому менеджеру. Иначе когнитивный диссонанс (интеллектуальное несоответствие, побуждающую личность активно искать информацию с целью устранения несоответствия) их очень быстро порвёт. А они о себе заботиться очень хорошо умеют, даже когда из-под шевелюры уже что-то торчит. Оценка – извините, если буду несправедлива – минус десять.

Если хотите, проставьте, пожалуйста, свои оценки по этим четырем позициям знакомому Вам менеджеру и подведите итоги.

Почему, пользуясь шкалой от нуля до десяти, я предложила оценки с минусовыми значениями? Мы рассмотрели не явные, но важные моменты, связанные с управлением мотивацией, которая на самом деле многим шире, чем заработная плата, как вознаграждение за труд. Мы смогли увидеть, что менеджер, в любом его обличье, является чем-то, что совершенно не способно ни за какую заработную высокую плату обеспечить мотивацию. Держать в повиновении работников некоторое время он может. С помощью устрашающего хлыста под названием «власть». Но я не встречала в управлении темы «удержание в повиновении», да ещё и «стада дураков или быдла» как они предпочитают среди себе подобных называть подчиненных. Какое управление мотивацией? Какой процесс? Какая система мотивации?

Поэтому ни для кого не секрет, что заработная плата – это единственный поводок для менеджера держать работников в повиновении. И

они очень крупные специалисты в том, как бы этот размер зарплаты еще и еще сокращать.

Зачем имея всего три рубля мечтать об отдыхе на Мальдивах? То же происходит и с менеджерами, они мечтают о том, чего добиться не способны. Они не способны мотивировать к труду других людей. Ничего кроме проблем не дать, но как можно больше отжать. «Всё в себя».

Понимаю, что может показаться, что я сгущаю краски, но, говоря о мотивации, менеджер не может думать дальше, чем «Сколько?» И ему очень хорошо в этом мире. Он из него совершенно не хочет выходить. Это мир его комфорта и спокойствия. Это «его бухта счастья», где всё понятно и легко просчитываемо. Это мир управления рисками, которыми менеджеры очень любят управлять, и считают себя очень большими специалистами в этих вопросах.

Мир цифр и небольшого количества слов, придающих этим цифрам смысл – это мир управления рисками. Мир людей – это несколько иной мир. Но менеджеры этого не знают. В истории человечества есть страшный пример, когда люди и цифры совпали – это концлагерь, и это не наш случай, так как любая организация им не является. Главное, чтобы менеджер это знал...

Менеджеру очень хочется просчитывать людей, он не видит разницы между управлением рисками и управлением людьми. Поэтому каждый менеджер сам для себя решает эту проблему, но сухой остаток один и тот же. Навесить на каждого человека ценник. И мир людей для менеджера превращается в «мир ценников» и один из них висит на самом менеджере.

Считаете, что это уже слишком зло? Уверены? Вы готовы пожалеть менеджера и встать на его защиту? Может быть лучше не дочитывать эту главу до конца, потому что ближе к ее завершению Ваше доброе сердце окончательно проникнется сочувствием к этому в целом хорошему человеку, которого обвиняют невесть в чем и даже «сочиняют» про этого лапушку «всякие небылицы»?

Щелк. Клетка захлопнулась. Вот Вы и попались. Ещё не догадались в чем фишка? Любой менеджер не ровно в двадцать три года и четыре с половиной месяца превращается в менеджера. Задатки просвечиваются через милую улыбку и обаяние. «Милый, какой я милый».

Менеджеры становятся профессионалами не нести ответственность в связи с тем, что они тренированы никогда не быть ответственными и иногда, когда это выгодно, быть жертвой. Почему? Навыки избегания ответственности при общей активности организма и делает любого потенциального менеджера настоящим менеджером.

К этому моменту мы уже так много сказали о менеджере не очень доброго, что нужно было очень сильно в свое время пострадать от менеджера для того, чтобы не возникло к настоящему моменту «эффекта сочувствия» к нему. Обычно этот процесс у многих людей разворачивается в деятельность по защите и поддержке менеджера. Парадокс? Ничего подобного, профессионализм!

«Легко», – думает менеджер и ловко, действительно с невероятной лёгкостью, проделывает этот трюк практически с любым человеком. Кроме такого же менеджера. Эта ситуация не такая простая как кажется на первый взгляд. Но! От этой борьбы без правил надо держаться подальше. Они же окружающими их людьми будут друг с другом бороться. Теми, кто «под руку» попадет. Мы же предметы. Мы же для них не люди.

Почему же менеджерам удается некоторое время успешно обманывать даже весьма приличных и симпатичных людей?

Предлагаю задать по этому поводу простой вопрос: «К чему положительно относится огромное количество людей?». К тому, чтобы считать себя взрослыми. «Я могу». Это то, что является основой любого взрослого человека. Что называется, «и к бабке не ходи». И этот человек в любой удобной для него форме получает наживку «Защити меня. Прояви себя. Ты же сильный. Ты можешь. Я верю в тебя».

Нужно понимать, что у этого явления две стороны. С одной стороны, наш реально хороший человек, который не очень заморачивается разного рода психологическими «штуками», а с другой стороны – наш менеджер, который своих выгод никогда не упустит.

Наш хороший человек реагирует на мастерски отработанный запрос менеджера реакцией «Да, я могу». Действительно может. Уважение к себе поддерживает через уровень «Я могу», по разным причинам не запуская критическое осмысление ситуации. Выражается всё это разными словами, которые все вращаются вокруг смысла «Да, я могу».

И... человек уже в ловушке и на него надели сначала длинный поводок и повесили очень незаметный для него ценник и провели с ним речевую «очень-очень» рациональную работу. Менеджер в этот момент еще не знает, кто попался на его крючок. Это он определит со временем, что для него и конкретизирует ценник.

Снова его пожалели? А теперь самое главное. Тогда, когда мы ещё не приступили к рассмотрению того, как ловит в целом хороших людей менеджер, кто-то из Вас и без действий со стороны менеджера (его здесь нет, есть только персонаж) попался к нему на удочку. Через то, что Вы способны к сочувствию и состраданию. Это доказывает то, что Вы психически здоровый и в целом эмоционально зрелый человек. Только ...

Только менеджеру на это плевать. Вы добыча, за которую он заплатил своим временем и инвестициями в то, чтобы Вас поймать. Он это делал, чтобы Вы потом отработали то, что он на Вас потратил. Вы ему должны. Он потратил «своё» время. Поэтому, по твердому убеждению менеджера Вы ему и должны. Это очень рационально. Это то, из-за чего менеджеров сейчас много.

Причинами невероятного размножения менеджеров стала логика рационализма, которая объявляется «моделью мира». Только это модель мира конкретного человека. Который её и создал. Это конкретные «картинки» конкретного человека. Которые, к сожалению, сегодня весьма распространены. Выживающих стало слишком много. Все мы понимаем, что

модель мира имеет такое же отношение к миру как «модель человека» к человеку. Но победа рационализма долго была неотвратима. Познавать-то как-то надо было. Вот через модели и познавали. Почему в прошедшем времени?

У каждого на этот счёт может быть своё мнение. Моё мнение о противоречии моделей мира собственно миру состоит в том, что мир невероятно уменьшился. И продолжает уменьшаться. Зачем ему модели, если он становится познаваем как мир, а не как модель? Мир становится познаваем непосредственно, а человек остается всё тем же. Я не говорю «каким». Я говорю: «Остаётся всё тем же».

В чем же человеку необходимо измениться? Вообще ничего нового не скажу. Ничего из того, что неизвестно последние лет двести. О чем много и по-разному написано. Человеку (каждому) нужно знать себя, чтобы понимать себя и уважать себя. Вот в этом у нас точно нет выбора. И это хорошо. Человеку не надо изменять себя. Человеку нужно знать себя и понимать себя. Это не больно и не страшно. И не очень сложно.

Человек, который знает и понимает себя, не нуждается в том, что так ярко и выпукло представлено у менеджера. Главная особенность человека, который себя знает и понимает – это то, что этот конкретный человек не будет нарушать «границы» другого человека. Имея свои собственные интересы, о которых он очень хорошо знает, он допускает, что у другого человека тоже есть свои интересы. Интересы и доверие всегда связаны между собой. Потому что они связаны через уважение.

Невероятно, но многие до сих пор уверены, что навязывание своих интересов другим является доказательством того, что это «сильный» человек. Человек, который у другого человека ворует возможности реализации его интересов называется «сильным»? Или я где-то допустила логическую ошибку? Если и есть на эту тему какая-либо ошибка – то это ошибка про ресурсы.

Все ресурсы всегда ограничены. Это закон материального мира. Это как тело. Оно тоже материально. Оно гранично. Где мы находим безграничное? В духе. Дух – он от мозга. Это вполне ясно. Дух, присутствующий в человеке, проявляет себя через творчество.

Но многие хотят доказательств. А готовы ли мы к этим доказательствам? Может нам сначала нужно научить себя верить? Сначала приобрести силу в вере, приобретая тем самым силу духа. А доказательства? Удивительно, но вопрос об этих двух словах, про веру и дух, заставляет человечество суетливо бегать по этому кругу последние пару тысяч лет. Может пора остановиться? Посмотреть в небо. Посмотреть в себя. И улыбнуться. Самому себе. Будущее наступило. Пора начинать проживать жизнь в вертикали, опираясь на лучшее в себе. Вертикаль – только в тебе.

Насколько я понимаю, сегодня понятно, что если мы себя сами, как человечество, не смоём или не взорвём, не схлопнем себя, например, внутрь своей жадности и глупости, то у нас отличные перспективы перестать «рубиться» за ресурсы. И за доказательства.

Может я крупный специалист по утопиям? Какая разница, какие ярлыки хочется навешивать и почему у многих так ярко представлена эта тенденция «пришпондорить» на другого какой-нибудь ярлык и «удовлетвориться» результатом этого действия?

Все уповают на культуру, но справляется ли она? Может проблема не в культуре? Давайте попеняем про это религии. Она тоже по этой странной логике не справляется. Может проблема все-таки в человеке? В самом человеке. В каждом человеке.

Ни культура, ни религия, ни искусство не могут и не должны быть инструментами. Они своего рода «маяки», которые помогают найти путь. Свой путь. Каждому человеку в нашем, день ото дня, сжимающемся мире. Почему? Потому что мир людей – это информационный мир. Информация – это то, чем оперирует наш мозг. Интересно, почему же человек и его мозг в

ситуации любых «баррикад» с завидным постоянством на разных её сторонах?

Цифровые технологии невероятно упрощают жизнь. Это средство улучшения жизни людей. Можно бояться, кому заняться нечем. Паровозов когда-то боялись. Ничего – привыкли.

Мне про нас очень нравится: «Россия граничит с небом» и «У нас всё есть». Россия граничит с небом через людей. Люди – необыкновенные. Непросчитываемые. «Всё есть» и это, главным образом, люди. Это то, чему надо помочь восстановиться. И прежде всего – от менеджерщины. И «цифра» очень помогает. Скорость информационного ветра помогает убирать уродливое и создавать полезное для человека. Всё движется, но почему так медленно?

Все менеджеры грубо нарушают личностные границы других людей. Например, менеджер очень уверенным тоном может сказать «своим» подчиненным о приближающемся мероприятии: «Мы должны радоваться». Пауза. Его даже может смутить выражение лиц присутствующих. Другие слова и через минуту снова: «Мы должны радоваться». Снова пауза, из-за того, что он не понимает реакции присутствующих, и, немного подумав, менеджер говорит: «Ну, мы хоть немного, должны радоваться». Поразительно то, что он не только грубо нарушает личностное пространство других людей, он ещё и торговаться с ними начинает. Какие личностные границы? О чем мы?

Все менеджеры уверены, что они распоряжаются человеком целиком, включая его эмоциональную сферу. Это его (менеджера) центральный мозг отдает команды, а мозг другого человека должен эту команду расшифровать, быстро и правильно выполнить ее. Причем все мысли, чувства, переживания и убеждения человека должны быть подобны его собственным. Тогда он «правильный» человек и его можно безопасно применять. Унифициары. Не больше, не меньше. Можете мне не верить. Можете проверить.

Манагер – это применитель (пользователь) других людей, по тем целям, которые манагер реализует в границах понимания им своих целей, о которых он (манагер) никогда никому не скажет, для того, чтобы никто не смог даже теоретически нанести ущерб его целям. Как-то так. Не могу сказать, что я довольна этой фразой, но по-иному этот бред «оформить» не получается.

Манагер, как пользователь других людей, не только не способен оценивать интересы других людей, но и чувствовать личностные границы другого человека, чтобы их не нарушать. У телефона, у книги, у машины нет личностных границ. Это предметы, которыми мы пользуемся. Манагер пользуется еще и людьми.

Когда мы говорим: «Я имею эту возможность», это нормально. Но проблема в том, что манагеру ничего не стоит «иметь» другого человека. И делать это он старается незаметно. Он догадывается, что это «социально неодобряемое поведение», поэтому главное – чтоб никто не догадался.

А как они любят везде вставлять слово «поведение». Это вообще катастрофа. Они, наверно, и не догадываются, что они такие «воспитательницы», которые должны, по их мнению, постоянно говорить нам, как «нам себя вести». А мы «должны правильно себя вести». По их мнению «правильно».

Зачем продолжать задавать вопросы, откуда берётся эта дикость «повелевания» людьми? Разве не понятно, что в условиях быстрой циркуляции информации она обречена уничтожать самое себя? Быстро и эффективно. Что и пожелаем всем нашим манагерам. Должны же они быть в чём-то по-настоящему эффективны.

Никогда не слышала более громких протестных воплей на тему «манипулирование и игры», кроме как от манагеров. Они пользуются истерикой по этому поводу, как прикрытием. Это как птица, притворяющейся раненой, отводит от самого ценного, что у нее есть. Правда хищниками в этой

ситуации являемся мы (картинка угроз в голове менеджера) и не важно, что мы об этом не знаем.

В связи с тем, что мы (в соответствии с представлениями менеджера) несем угрозу для его целей и интересов, он и бьётся против всех до последнего. То есть до полной и окончательной победы над всеми. И часто, главная причина их выигрышей как раз и состоит в том, что другие люди просто не понимают, за что же всё-таки бьётся менеджер. То, что является выигрышем для менеджера, для любого нормального человека не обладает той магической ценностью, которая маниакально привлекает менеджера.

Обратите внимание, что именно эта бессмысленная и беспощадная борьба менеджера против всех и становится точкой начала конца любого менеджера. Другие – это «его ресурс». Мы его ресурс до тех пор, пока этого не понимаем. Предлагаю сделать понимание средством сокращения популяции менеджеров.

Они стараются отвести внимание от тех методов, которые используют. Методы, которые являются наивысшей ценностью для менеджера – их искусства искусно (простите за «масло масляное») применять методы манипулирования и психологических игр, коих (и тех и других) огромное количество. Главное: «И чтоб никто не догадался!» А их «тайное» знание про НЛП (нейро-лингвистическое программирование) – это вообще, не в сказке сказать, ни пером описать. Страшное дело. По сочетанию наивности с цинизмом. Я не про метод. Я про цели его использования.

Поэтому всё довольно просто. Идите по их логике. Обычно она крайне рациональная и чудовищно не гибкая. Проверяйте. Четко обменивайтесь однозначно понимаемой информацией с другими людьми, которым Вы учитесь доверять. Не всем подряд, а тем, кому с помощью интеллектуальных усилий Вы хотите доверять. И смейтесь.

Просто смейтесь. Не думайте, пожалуйста, что я рекомендую Вам радоваться менеджеру или проблемам, которые он Вам «душевненько» создал. Радоваться здесь нечему.

Радоваться нужно тому, что Вы не пешка, что солнце светит, что птицы поют, что Вы тот человек, которым невозможно манипулировать, что Вы учитесь радоваться малому. Прочитайте слово «малому» с другим ударением. И порадитесь своему ребенку или детям, или займитесь тем, чтобы они у Вас появились. Когда Бог дает ребенка, то дает и на ребенка. Главное – научиться не бояться.

Но если уж довелось Вам встретить менеджера, то лучше научиться выходить из затруднительных ситуаций. А выход с менеджером, там же, где и вход. В их природной трусости, безнравственности и властолюбии.

Так почём нынче у менеджеров килограмм манипулирования? И есть ли очередь из тех, кому эти килограммы нужны?

Глава пятая

Оптимизация и финализация. Кто кого? Зачем? И почему?

Есть такое хорошее, но очень сложное слово «изменения».

Изменения, безусловно, необходимы, поэтому очень важно, чтобы они осуществлялись тогда, когда они действительно необходимы, а не тогда, когда изменениями, а тем более оптимизацией, прикрывают другие цели. Менеджеры очень большие специалисты в том, что называется «словоупотребление с элементами убеждения», когда производится подмена смыслов ради достижения собственных целей.

Слово «оптимизация» сейчас приобрело крайне негативный смысл и это не удивительно. Оптимизация – это то, о чем решения принимаются где-то «там», а осуществляются где-то «здесь». Оптимизация по «нашему традиционному» – это сокращение расходов. Оптимизировать – это значит выполнить нечто, что не понятно и то, что не понято. Качество исполнения оптимизационных решений? О чем это я?

Оптимизация в нормальном понимании – это улучшения, обеспечивающие соответствие функционирования системы её целям. Следовательно, оптимизация – это устранение несоответствий. И таким образом, процессы, протекающие в организации как системе, должны соответствовать целям организации, а мерилom этого соответствия являются результаты деятельности.

Не некие мифические «достижения» и «демонстрация эффективности», тем, от кого зависит пребывание менеджера (или менеджеров, и это намного сложнее) у власти, а результаты, обеспечивающие стабильное движение системы в направлении ее стратегических целей.

За четверть века у нас был создан новый тип управленца «ХомоМанагерус» – человек неумеющий. Не умеющий думать о перспективе, не умеющий думать о других, не умеющий организовывать ритмичную, наполненную смыслом работу.

Руководитель любого уровня, он не «руками водит», он обеспечивает функционирование системы или части системы. И если все должно менеджеру, а он «всем прощает», то это прямой путь к необходимости и, одновременно возможности, оптимизации системы, до полного устранения менеджера.

«ХомоМанагерус» – это человек потребляющий, в том числе других людей. Он пользователь. И этот вопрос мы в полной мере смогли рассмотреть, но напомнить об этом я решила в связи с темой здоровой оптимизации, которая всегда должна становиться темой финализации менеджеров.

Любые изменения, в том числе оптимизация – это изменения, которые проходят с определенными усилиями (исполнительская компонента) и терпения (интеллектуальная компонента). Менеджер, с этой точки зрения, живет в реальности «давай-давай» по первой компоненте и «молчать, я сказал», по второй. Ощущаете?

А по оптимизации ещё нужно запланированные результаты достичь, да ещё не обрушить показатели текущей деятельности. И появляется очень

серьезная проблема. Любые изменения обладают конфликтным потенциалом, в той или иной степени. И деятельность менеджера весьма и весьма конфликтогенна, о чем он сам может иметь весьма и весьма отдаленные представления.

У менеджера нет конфликтов – так считает сам менеджер. У него все «схвачено». У него все на На контроле, одним словом, в полном менеджерском понимании. Они действительно, в управлении как бы это сказать помягче... Понятно кто, понятно в чем.

Контроль, это то, что они действительно умеют делать. Так они думают. Но это не есть контроль в нормальном понимании. Это маниакальные формы надзора за всем тем, что «принадлежит менеджеру». По его мнению.

Самое невероятное, что они ещё этим и гордятся. Речь идет об их играх в «шпиёнов» и успешном выявлении злодеев, которые мешают каждому менеджеру, и препятствуют полному и окончательному менеджерскому удовольствию от самого себя. Менеджеры говорят о своих успехах в контроле, который..., благодаря которому..., с помощью которого... и т.п и т.д. Они действительно говорят: «Я буду контролировать каждого», «Никто не сможет избежать контроля», «С помощью контроля мы добьемся...». Маньяки, одним словом.

Навязчивость темы контроля – самый яркий маркер менеджера. И самое сложное для любого нормального человека – это понять, что это действительно так. Допустить сложно, не то чтобы принять это как факт.

Знаете, почему я так долго задержалась на озабоченности контролем всех менеджеров? Потому что следующим шагом у менеджеров идет карательная функция. И не важно, осознают они её или нет. Кстати, чаще не осознают. В их голове это называется «справедливое воздаяние». Там (в голове) вообще как-то всё драматичненько. И подчиненные, как мы уже говорили, у них часто «дети, которых они воспитывают», и «я у вас (подчиненных) буду формировать...». И этот несчастный даже не понимает, какой груз конфликтов он к себе привязал.

Не было бы проблем, если бы менеджер расставил шахматные фигуры и начал бы их «воспитывать». Не вопрос. Как говорят: «Каждый сходит с ума по-своему». Но они делают всё это с серьёзным выражением лица по отношению к другим людям. Взрослым людям. То, что менеджер работает с людьми, он вообще не в курсе.

Сомнения менеджеров не посещают. Даже если они говорят, что это не так. Их посещают страхи, которые они принимают за сомнения. Они уверены в своем «руководительском предназначении», которое они конвертируют в «свою денежную массу». И они готовы растоптать любого, кто как им «покажется» покуситься на их уверенность. Их уверенность базируется на том, что они обладают властью.

Обратите, пожалуйста, на это внимание. Поэтому они так убедительны и могут убеждать других людей, прикрываясь интересами организации и ее трудностями. Им удастся на некоторый период блокировать мышление, даже весьма симпатичных людей. На короткий период, пока мышление этих других, которые не менеджер, не запуститься.

К сожалению, благодаря менеджерским навыкам, они умеют «эффективно» блокировать мышление подчиненных, создавая вокруг них гигантское количество стрессов. Суета, как обычно, сует. «Окончательно потеряв из виду цель мы удвоили свои усилия». Увы.

Вернёмся к исполнительской компоненте как к источнику усилий, необходимых при проведении любой оптимизации, как изменений. Мы же понимаем, что исполнительская компонента это – люди. Не болванчики, не пешки, не карты игральные. Люди. Интеллектуальная компонента – это снова люди, которые готовы ради определенных ценностей терпимо отнестись и к неудобствам, и своему беспокойству, и к своей неуверенности, которые всегда присутствуют в период перемен.

Именно, поэтому у менеджеров так много сложностей. Им нужны роботы в человеческом обличье, и чтобы программное обеспечение этих роботов соответствовало требованиям и представлениям менеджеров о правильном и

неправильном, должном и не допустимом. Чтобы контролировать «поведение» этих самых, без которых невозможно и с которыми невозможно и «неудобно» самому менеджеру. Ему-то должно быть удобно!

Это поразительно, до чего они примитивно понимают человека. И руководят как могут. Главное, чтобы им нравилось, как они руководят, все остальное – неважно. А чтобы понимать, как они прекрасно руководят им и нужны их «успехи» в контроле.

Из-за всех этих нестыковок и разбалансировки вокруг менеджера образуется огромное количество конфликтов. Которые приобретают особенную остроту тогда, когда менеджеру понадобятся лучшие человеческие качества людей, которыми менеджер руководит.

Именно в этот момент многих менеджеров ждет ну о-о-о-о-о-очень бо-о-о-о-ольшая неожиданность. А где же эти качества? У тех, кто подобен менеджеру, этих качеств просто нет, а те, кто должны были быть рабами, или роботами, или холопами, по мнению менеджера, либо их растеряли, либо очень сильно не хотят эти качества проявлять. Это же очевидно. Но как же менеджеры свирепеют, когда их запрос к другим людям на их лучшие человеческие качества остается без ответа!

Результат – рвется там, где тонко, а у менеджеров всегда тонко там, где люди. Там, где персонал. Справедливо? Считаю, что справедливо. Но справедливость – это не цель, и тем более не средство. Справедливость – это способ наводить порядок в своей жизни, не пытаясь возвеличивать себя и не уменьшать значимость других. У справедливости нет привязки к реальности. Она живет только в голове. То же самое с правдой. Это то, что нельзя пощупать, на что нельзя навесить ценник. Но это то, что вечно.

Справедливость и правду бессмысленно искать за пределами самого себя. И справедливость и правда задают действиям личности понятный и принимаемый другими людьми вектор, благодаря которому и формируется доверие.

Правда является очень сложным феноменом для огромного количества людей, поэтому мне бы очень хотелось привести размышление о правде Коносуке Мацуситы, которое мне очень нравится: «Хороший менеджер никогда не должен прибегать к обману или трюкам. Его целостность только укрепится, если он будет говорить правду в каждой ситуации, даже если обстоятельства меняются и ему приходится сообщать что-то совершенно противоположное тому, что он говорил три месяца назад. Правда обладает своей собственной силой, она способна двигать дела вперед, в то время как словесные ухищрения не просто бессмысленны, а разрушительны.

В менеджменте нет волшебства, он не построен на манипуляциях. Хороший менеджер хочет лишь порядка и справедливости, он всегда стремится завоевать доверие других. Менеджмент силен только тогда, когда опирается на два столпа – правду и справедливость».

Манагерщина она потому и живуча, что опирается на железобетонную догматическую уверенность в правильности своих представлений. Думаю, что каждый манагер, прочитав эту цитату, воскликнет: «Конечно! А я что говорю, я всё делаю по правде!».

Да, «по правде». По его собственной правде, которая не имеет ничего общего ни с одной из общечеловеческих ценностей. У него не правда, а право. Право – это юридическое понятие. Правда – это явление не юридическое, а социальное. Право может заставить, обязать, принудить. Правда ничего из этого не делает. Она может вдохновить, воодушевить, придать силы. Она не плащ-палатка, ею укрыться нельзя. Но с её помощью можно делать невозможное. Правда дает силы верить. А вера помогает делать невозможные на первый взгляд, но очень хорошие вещи.

Главное – как можно меньше борьбы, и как можно больше – сотрудничества.

Именно поэтому становится понятно «Кто кого? Зачем? И почему?»

Вместо эпилога или «Жизнь прекрасна!»

Мы рассмотрели несколько тем, связанных деятельностью менеджеров и с их оттенками «конкретного», которые побыли персонажами нашей злой сказки для взрослых. Орлами, которые пишутся через букву «с».

Так как меня, по ходу написания сказки, иногда спрашивали: «А куда надо вставить букву «с» в слово орёл?». Надо букву «р» из слова орёл заменить на букву «с». И представить себе, как это чудо, которое через букву «с», летит, размахивая ушами, и от страха, гадит на тех, кто внизу. «Внизу» по его мнению.

Р – это «решения», «решительность», «результаты», «рассудительность», «разум», «разумность». Менеджеры содержательно не владеют этими словами. Они их используют, но используют в форме пустышек или приманок. Поэтому, чтобы отличать руководителя от менеджера нужно понимать, что за этими словами стоит для данного конкретного человека. И это видно по тому, ЧТО человек делает.

Странно, но сейчас я подумала, что это как-то связано с «раем и адом», который люди создают себе сами. Своими решениями, своими действиями. Принимай решения как человек и действуй как человек и не будешь менеджером. Да, иногда будет трудно, но именно поэтому ты знаешь, что ты – человек.

Менеджер, выполняя управленческие обязанности, сам очень хочет быть человеком в этой ситуации, но, одновременно, он очень хочет, чтобы подчиненные не обладали человеческими чертами. Подчиненные – не люди. Они такие «болванчики», которым менеджер будет придавать нужные ему черты. Всё. Идеальный исполнитель получен. Если один выйдет из строя – сломается, то он легко заменит его на другого. Никаких проблем. Вот только если в слове «черты» поменять «ы» на «и», то будет как нельзя точно. Прочитайте это слово. Просто удивительно!

Жизнь, она весьма непростая штука. Но что с этой «непростой штукой» происходит, если её усложнять дополнительно? У менеджеров всё чрезвычайно усложнено. Они создают свои умозрительные конструкции сложностей по принципу «Побольше рыбки в мутной водичке». Весь этот бред, который и составляет суть деятельности любого менеджера, очень нужно понимать сегодня как можно большему количеству людей.

Тех людей, в жизненные планы которых не входит быть уничтоженными менеджерами.

Не входит встретиться с менеджером и пройти рядом с ним какую-то часть своей жизни.

Не входит болтаться между эмоциями злости и эмоциями печали от того, что менеджер делает с другими людьми.

Не входит, чтобы долго «зависнуть от переживаний» в условиях работы с менеджером.

Не входит терять себя, от того, что кто-то тебя «приобрел и распоряжается» тобой.

В жизненные планы любого нормального человека не входит огромное количество того, что не имеет отношения к интересам конкретного человека, а диктуется интересами орла через букву «с».

Выживаемость орлов через букву «с» определена только одним счастливым для них обстоятельством. Властью. Это очень много. Это действительно много ответственности. Очень много. От которой наши персонажи (менеджеры) бегают как черти от ладана. Очень быстро. Очень эффективно. С успехом, на который только они и способны.

Берите ответственность на себя и Вы удивитесь как быстро менеджер закончится. Вот здесь и находится наша главная проблема управления «сокращением менеджеров». Нужно забрать у них ответственность. Это парадоксально и кажется нелогичным. Но само существование менеджера не логично. Не бывает власти без ответственности.

Взяв на себя ответственность, нужно соответствовать ей своей деятельностью. И результатами деятельности. И наперекор своей природной скромности и нормальному отсутствию навыков «самовыпячивания», необходимо не терять авторство результатов. Самый простой способ не терять авторство результатов – достигать их коллективно.

Понимаю, что сейчас я затронула огромный пласт компетенций, без которых в управлении и делать-то собственно нечего. Руководить адекватно – это серьезное напряжение, и чем больше система, тем это напряжение выше. Любая работа сопряжена с напряжением, и работа в сфере управления – не исключение.

Поэтому я уверена, что для будущего необходимо огромное количество людей, которые серьезно относятся к своим персональным задачам расширения управленческих компетенций и углубления уровня профессионального владения ими. Когда меня спрашивают, с чем у меня ассоциируется тема «управление», я всегда отвечаю: «С океаном».

Он бесконечен, разнообразен, он влечет, он прекрасен, он всегда разный.

Всем нам нравится океан. Но тогда почему, очень небольшое количество людей отправляется его исследовать? Навыки специальные нужны?

А в управлении они разве не нужны? Какое количество людей в этом уверено, Вы даже не представляете! Почему? Потому что сейчас мы живём в завершении этапа менеджмента, и завершение этого ненормального этапа уже близко. Надеюсь, что Вы тоже видите это.

Я за то, чтобы менеджерщина осталась в прошлом для того, чтобы каждый из нас мог ответственно и разумно распоряжаться тем, чем обладает каждый человек – свободой воли. Свободой воли, в которую не вмешивается даже Бог. Она принадлежит каждому конкретному человеку. А свобода и создает ответственность.

С каждым днём понимание этого растёт. И это понимание помогает задавать самому себе вопросы. В чем ценность вопроса? Без него невозможно найти ответ. А времени долго искать ответ уже нет. И очень хорошо, что каждый день ответы являются практическими приобретениями огромного количества людей. И эти ответы превращаются в задачи. Задачи, которые помогают не просто найти свое место в «океане», а вместить его в себя.

Тогда управление превращается в искусство.

И Ваш «океан» всегда будет принадлежать только Вам!

Океаны – это необходимая часть каждой планеты.

А потрясающие воображение руководители – это необходимая часть любой организации, способной вдохновлять и воодушевлять своим примером. Эти руководители не звезды. Они планеты. Которые создают себя сами. Потому что обладают достоинством. И точно знают, что любой другой человек, так же, как и они обладает достоинством.

Это очень важно.