

Борис Жалило

ВРЕДНЫЕ СОВЕТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



ТАЙНАЯ ШКОЛА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ-
ПОДРЫВНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ
В ТЫЛУ ВРАГА

Борис Анатольевич Жалило

Вредные советы для руководителей. Тайная школа руководителей-подрывников, работающих в тылу врага

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=17145850

Вредные советы для руководителей. Тайная школа руководителей-подрывников, работающих в тылу врага/ Б.А. Жалило: 2015

ISBN 978-5-905379-54-3

Аннотация

Эта короткая книга для тех руководителей, которые хотят навредить бизнесу своей компании. Они получают множество советов по поводу того, как это сделать. Советы будут краткими и практичными, так что их легко будет использовать. Тех руководителей, которые не хотят навредить своему бизнесу, просим по прочтении материала ни в коем случае не использовать в своей практике действия, описанные в советах. Все вредные советы основаны на практическом опыте автора в роли тренера-консультанта. Автору удалось предотвратить множество бизнес-бедствий, вызванных действиями «руководителей», но еще большее количество предотвратить не удалось, так что

последствия автор мог наблюдать «живьем». Это позволяет автору уверенно рекомендовать Вам то, что наверняка навредит Вашему бизнесу. Несмотря на то, что все написанное основано на практическом опыте, все события, описанные в книге, вымышлены и совпадения с реальными событиями абсолютно случайны и непреднамеренны, хотя и закономерны. Автор советов никакой ответственности за разрушительные последствия рекомендованных действий не несет. В конце концов, он их просто подсмотрел «в жизни». Книга адресована руководителям всех уровней: как тем, кто управляет бизнесом в целом, так и тем, в чьем управлении находятся подразделения компании.

[i]В формате pdf A4 сохранен издательский дизайн.[/i]

Содержание

1. Разрушительные изменения в едином порыве...	7
Конец ознакомительного фрагмента.	11

Борис Жалило
Вредные советы
для руководителей. Тайная
школа руководителей-
подрывников,
работающих в тылу врага

© Б. А. Жалило, 2015

© Business Solutions International, 2015

* * *

Эта короткая книга для тех руководителей, которые хотят навредить бизнесу своего предприятия. Они получают множество советов по поводу того, как это сделать. Советы будут краткими и практичными, так что их легко будет использовать. Тех руководителей, которые не хотят навредить своему бизнесу, просим по прочтении материала ни в коем случае не использовать в своей практике действия, описанные в советах. Автор советов никакой ответственности за разрушительные последствия рекомендован-

ных действий не несет. В конце концов, он их просто посмотрел «в жизни»...

Все вредные советы основаны на практическом опыте автора в роли тренера-консультанта. Автору удалось предотвратить множество бизнес-бедствий, вызванных действиями «руководителей», но еще большее количество предотвратить не удалось, так что последствия автор мог наблюдать «живьем». Это позволяет автору уверенно рекомендовать Вам то, что наверняка навредит Вашему бизнесу. Несмотря на то, что все написанное основано на практическом опыте, все события, описанные в книге, вымышлены и совпадения с реальными событиями абсолютно случайны и непреднамеренны, хотя и закономерны.

1. Разрушительные изменения в едином порыве...

УРА! Есть хороший предлог для того, чтобы довольно быстро расправиться с компанией под аплодисменты ее владельцев и сотрудников: начните изменения. Назовите их «реинжиниринг», или «реструктуризация» или «Внедрение системы CRM и ориентации на клиента», или «оптимизация корпоративной культуры» – правда, красиво? Можете придумать свое название или, поискав в литературе, скопировать что-то вроде «Оптимизационный реинжиниринг и внедрение патерналистски партисипативной корпоративной культуры». Название ничего не решает, но оно обеспечит Вам хорошее прикрытие, при таком названии с Вами никто не сможет поспорить.

Еще бы хорошо для того, чтобы «подстелить себе соломки», пригласить консультанта. Неважно, что он сможет порекомендовать, Вы к этому даже не будете прислушиваться. Зато будет на кого потом свалить вину за результаты...

Фальстарт. Ничто не помогает так растратить впустую энергию и мотивированность сотрудников, как фальстарт. Если Вы начнете с того, что сообщите сотрудникам о начале

изменений и произнесете внушительную речь о том, как они «все как один» должны участвовать в этих изменениях, а потом не дадите им план действий, четкое понимание целей изменений, а будете «кормить завтраками», Вашим «союзником» станет разочарование сотрудников...

Лучше всего, сообщив громко о грядущих изменениях, подольше не рассказывать о том, в чем они будут заключаться. Сотрудники как минимум пару месяцев будут активно обсуждать все связанные с этим слухи, тратя на это массу своего времени. Начните коллекционировать слухи, и Вы увидите какие причудливые формы приобретает человеческая фантазия. Слухи будут настолько разнообразны, что у Вас соберется неплохая коллекция. Поддерживайте иногда намеками некоторые из слухов, тогда они будут ветвиться и размножаться... Слухи вполне могут привести к тому, что многие будут ожидать увольнений, ухудшения условий работы и оплаты. А значит, лучшие сотрудники начнут искать себе (или просто перестанут отбиваться от предложений) другое место работы. А остальным просто будет обеспечена хорошая демотивация. Попробуйте – Вам понравится!

«Замативировав персонал» в начале изменений, делайте все, чтобы мотивация испарилась в течение ближайшего времени. Начинайте с того, что раскритикуйте все, что делается

сегодня в компании, продолжите тщательным поиском того, кто виноват во всех бедах и неудачах компании в прошлом. Постарайтесь найти как можно больше виноватых. И, что важнее всего, просто не обращайтесь внимания и не реагируйте на какие либо старания-успехи-достижения-предложения-идеи Ваших подчиненных. Если Вы их будете игнорировать, они очень скоро прекратятся. Этот подход действует даже лучше чем постоянная МАТивация персонала за все неудачи и ошибки.

Между прочим, не забудьте, что права на ошибку нет ни у кого в компании! Устройте «публичную казнь» первому же попавшемуся сотруднику, который принял неправильное решение или предложил «неправильную» идею, или допустил ошибку. Помните, что никогда не ошибается тот, кто ничего не делает. Так пусть они будут бояться допустить ошибку и... ничего не делают!

Для «правильной» мотивации также старайтесь создавать «правильные» ролевые модели: старайтесь публично поощрять тех, кто создает видимость бурной деятельности, кто реальную деятельность занимает работой на публику и пустым декларированием.

Предотвратите даже возможность поддержки изменений со стороны персонала и участия в этих изменениях. Либо

не формулируйте вообще никакого четкого видения того, как должна выглядеть компания после изменений, а также плана изменений, либо ограничьтесь общими фразами. Никакой конкретики – иначе кто-то начнет что-то из сказанного выполнять... И вообще, дезориентируйте, не давайте цели, не давайте возможности их сформулировать самим сотрудникам, критикуйте любую цель, которую они сформулируют. Если возможно, почаще изменяйте направления изменений. Сегодня говорите об «автоматизации процессов», завтра об «ориентации на клиента», послезавтра о «реинжиниринге», потом о команде, коучинге, ISO и системах качества, корпоративной культуре, обучении руководителей, улучшении тайм-менеджмента... Пусть все делают сразу! Так сложнее и непонятнее. И больше вероятности того, что не догонят ни одного зайца... Вы же помните принцип Морской Свинки: „Человек, делающий два дела одновременно, напоминает морскую свинку... которая не имеет никакого отношения ни к свиньям, ни к морю...” Ну а каша в голове, которая в результате получится, будет только способствовать дезориентации и потери остатков веры в изменения...

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.