

ДЕСЯТЬ ПРАВИЛ РУКОВОДИТЕЛЯ

Словарь определяет руководителя как человека, который обладает властными полномочиями и влиянием. Как правило, мы думаем о руководителях как о тех, кто проводит кампанию за наши голоса, кто открывает собрание, и кто делегирует полномочия. Но руководство также включает в себя инициирование обсуждения, формирование общего видения и предоставление другим людям возможности действовать.

1. РЕПУТАЦИЯ И ЧЕСТНОСТЬ

На репутацию и честность оказывают влияние следующие качества и поступки:

- Соответствуйте своим словам
- Действия должны соответствовать слову
- Преданность имеет глубокие корни. Ведите себя честно с подчиненными, избирателями, или коллегами, и большинство ответит вам тем же. Поведёте себя нечестно – и за это вам оплатят тем же.
- Создавайте безопасные условия, для работы и других активностей. Распространение слухов или открытых жалоб дает право другим людям заниматься тем же самым. Это также рождает недоверие.

2. РАЗРАБОТАЙТЕ КОНЦЕПЦИЮ

- Граждане будут бороться за то, во что они верят. Граждане будут бороться за то, чтобы защищать то, что они создали. Руководителям необходимо показать избирателям, как защищать и развивать то, что граждане создали.

3. ДЕРЖИТЕ КОНЦЕПЦИЮ В ПОЛЕ ЗРЕНИЯ КАЖДОГО

- Первоначальная концепция – это инструмент, который помогает всем сосредоточиться на одной цели.
- Первоначальную цель помогает сплотиться, в то время как естественная тенденция – спорить о деталях. Слишком часто дискуссия о конкретных деталях разделяет участников.. Лидер использует концепцию для того, чтобы держать всех вместе. "Дом, разделенный пополам, не устоит," – говорил Авраам Линкольн.

4. СОЗДАВАЙТЕ НОВЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- Будучи руководителем, вашей работой является воспитание новых руководителей. Концепция никогда не будет полноценной до тех пор, пока нет большого количества людей, которые способны вести за собой на каждом уровне проекта.
- Более успешным является руководство, которое поощряет, а не критикует.
- Более успешным будет руководитель, который сосредоточен на решении проблемы, а не на взаимных обвинениях или признании заслуг.

- Руководитель отвечает за распределение ролей, которые наиболее подходят навыкам и личным качествам каждого человека.

5. ПООЩРЯЙТЕ РАСХОЖДЕНИЕ ВО МНЕНИЯХ

Руководитель должен возвращать разговор к общей цели, когда дискуссия теряет свою продуктивность.

Руководитель должен задать тон для того, чтобы обеспечить ведение дискуссии о принципах, а не о персоналиях.

Руководитель защищает концепцию от нападок вроде "мы против них" или дискуссии о том "кто прав, а кто виноват".

6. БЕРИТЕ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОКОНЧАТЕЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ

Быть открытым для восприятия идей других людей, поощрять дискуссию и обсуждение – критически важные элементы руководства. Другим критически важным элементом является способность принимать окончательное решение, и брать на себя всю ответственность за это решение.

Решение – это лучше, чем его отсутствие, или лучше, чем решение, которое навязано обстоятельствами, когда не был подведен итог изучению и обсуждению проблемы.

Руководитель берет на себя полную ответственность вне зависимости от результата. Руководитель делится своими заслугами в случае успешного результата. Руководитель единолично принимает на себя вину в случае неудачи.

7. СТОЙТЕ В СТОРОНЕ ОТ ЛИЧНЫХ СПОРОВ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ

Руководитель, у которого все стороны работают в рамках концепции, может позволить людям внутри организации не соглашаться друг с другом, или просто недолго любить друг друга. Но у руководства, которое обладает репутацией и честностью, обеспечивая уважение ко всем членам организации, которое создает концепцию, с которой все согласны, и поддерживает условия, где принципы, а не персоналии являются предметами дискуссии, нет необходимости участвовать или быть вовлеченным в личные споры или проблемы.

8. ИМЕЙТЕ В НАЛИЧИИ ПЛАН – Но будьте гибкими и подстраивайтесь под изменения

Руководитель создает план, в котором четко указаны цели, а также даны инструкции, каким образом изменяется план при изменении обстоятельств.

Руководитель также шибок на личном уровне при изменении обстоятельств. В некоторых обстоятельствах хороший руководитель должен быть готов к тому, чтобы сделать шаг назад, и позволить другим вести за собой, в других случаях хороший руководитель должен быть частью "рабочей команды" для того, чтобы мотивировать людей двигаться вперед.

9. СПОСОБНОСТЬ ГОВОРИТЬ ЯСНО, ВНЯТНО И ЛАКОНИЧНО

Инструкции для участников и подчиненных, как и отчеты для руководства, должны быть изложены как можно более ясно и кратко.

- Где это возможно, внятно говорите с помощью запоминающихся слов и фраз.
- Развивайте навыки концентрации и памяти для того, чтобы сконцентрироваться на поставленной задаче.
- Внимательно слушайте, как другие дискутируют и оспаривают идеи и программы. Поступая таким образом, руководитель лучше понимает подтекст аргументов и настроений человека. Это также дает глубокое понимание того, как лучше всего разговаривать с каждым конкретным человеком.
- Общение должно мотивировать, а также инструктировать.

10. ИСПОЛЬЗУЙТЕ ВСЕ ДОСТУПНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И ТЕХНОЛОГИИ

- Предоставьте инструменты и технологии тем, кого вы просите выполнить задание.
- К сожалению, война является наилучшим тестом новых технологий коммуникации. Даже Интернет был создан на основе потребностей военных во время холодной войны.
- На протяжении всей истории победителем становился военачальник, который сознательно использовал самые новые коммуникационные технологии, а также обеспечивал доступ к ним своим помощникам. Руководители должны знать и понимать коммуникационные инструменты, и сделать так, чтобы они работали на результат. Не менее важно то, что руководители должны предоставлять правильные инструменты для выполнения делегированных заданий.
- Руководители адаптируются ко временам, а не ожидают, что времена адаптируются под них.
- Руководители должны осознавать, какие ресурсы имеются в наличии, и планировать, как приспособить эти ресурсы.

Мужчины и женщины руководят разными методами и стилями. Поскольку на мужчин традиционно смотрят как на руководителей, наиболее распространенным стилем руководства является мужской или традиционный стиль. Но женщины могут руководить своим собственным методом и стилем. Вот характеристики, которые описывают традиционный или мужской стиль руководства и женский стиль.

Традиционный стиль

Установление вертикальных иерархий
Концентрация на ответах
Жесткая идентификация роли
Единоличный
Сопrotивляется переменам
Ориентирован на цель
Жизнь – это серия пунктов назначения

Женский стиль

Построение коллективов
Поиск правильных вопросов
Адаптируемая идентификация
Коллективный
Ищет перемены
Ориентирован на процесс
Жизнь – это путешествие

