Автор: admin
26.06.2011 12:43 - Обновлено 30.10.2014 05:16

Какие бывают начальники и как с ними работать?

Прежде чем пытаться добавить себе веса в глазах руководителя, нужно заставить его вас понять. К сожалению, многие руководители совершенно забывают, что люди нанимаются к ним в основном не для того, чтобы добывать им деньги, а для того, чтобы реализовать собственные потребности, и ваша цель - добиться баланса интересов в этом вопросе.

Но чтобы заставить начальника считаться с вами, нужно вначале понять его самого, его проблемы и потребности. По статистике, собранной ЕПК (европейской профсоюзной конфедерацией) за 2005 год, средний подчиненный понимает около 20% того, что требует от него средний руководитель. Не думаю, что сегодня ситуация улучшилась. Тем более в России, где процесс становления бизнес-структуры отстает от общеевропейского уровня лет на 50.

Почему мы в большинстве случаев не понимаем, чего хочет от нас наш руководитель? Зачастую потому, что он не объясняет, зачем ему это нужно, не дает целостной картины. Иногда потому, что объяснять вам свои цели и тем самым вооружать вас он не хочет. А иногда - потому, что не знает, как вообще что-то вам объяснить. Ведь специфика работы начальника - руководителя, организатора и управленца - очень сильно отличается от работы специалиста, которым, скорее всего, вы и являетесь.

Всех руководителей можно поделить на три основных типа.

1. **«Карьерист»**. Это предприниматель, который в любой ситуации ищет возможности, творец и новатор, конструирующий свое собственное будущее. Карьерист - прирожденный лидер-вдохновитель. В науке личностью карьериста обладают ученые, занимающиеся наименее прагматичными, но наиболее многообещающими областями, такими, как квантовая физика или теоретическая астрономия. В искусстве личность карьериста проявляется в авангардных направлениях. В бизнесе карьерист - предприниматель, инноватор и стратег.

Управленец учебно-карьеристского типа обладает особым взглядом на мир: он видит в нем много возможностей и множество препятствий. Возможности он собирает в один

большой и светлый образ, а препятствия предпочитает обходить или устранять руками своих соратников. Карьерист всегда держит вокруг себя сплоченную команду таких же, как и он, увлеченных людей. Он мыслит идеями; все остальные типы мышления для него чужды и неприятны, потому что тянут вниз. Если вы хотите быть услышанным им и повысить свой статус в его глазах, не приходите к нему со своей проблемой, приходите с идеей. Идея может быть любой, главное, чтобы она приходилась в тему и имела шанс привлечь его внимание. Это может быть идея, уже им самим когда-то озвученная: даже если он и раскритикует ее, не заметить сходство вашего с ним хода мыслей он вряд ли сможет.

2. «**Менеджер**». Это истинный организатор и, в отличие от предыдущего типа, личность очень расчетливая и прагматичная. Менеджер видит смысл управления в планировании и постоянном повышении эффективности. Он тактик, а не стратег, руководитель, а не лидер. Менеджер живет в прошлом, умело анализируя и структурируя информацию. В науке личностью менеджера обладают ученые-теоретики, занимающиеся упорядочиванием уже известных данных, преобразованием статистики в теоремы и правила. В бизнесе менеджер (как и следует из названия) обычно является руководителем среднего звена, цель которого - приводить в порядок и систему идеи, выдаваемые карьеристом. В искусстве типажа менеджера нет и быть не может ввиду его унылого (для искусства) педантизма.

Управленец такого типа обладает проблемным мышлением. Любая задача, поставленная им, выглядит серьезной и сложной проблемой, которая к тому же зачастую требует срочного решения. При этом менеджер совсем не обязательно разбирается в специфике этой задачи. Он, вполне возможно, никогда не был специалистом, перескочив через пару ступенек карьерной лестницы и сублимировав сразу на управленческий уровень, и даже не представляет себе, чем наполнен ваш рабочий день и какими способами нужно доносить до вас информацию. Лучший способ с ним взаимодействовать - не обращать внимания на нагнетаемую атмосферу и спокойно и размеренно выполнять свою работу. Люди, не вызывающие проблем, являются для менеджера даром Божьим и ценятся им соответственно. Но, конечно, вам стоит регулярно напоминать о себе, поскольку менеджер за лавиной проблем может вовсе забыть о вашем существовании.

3. «**Культурник**». Это автократ, который старается участвовать во всем и держать все нити в своих руках. Обычно это специалист, который достаточно уверен в себе для того, чтобы создать собственное дело, но недостаточно уверен для того, чтобы передоверить часть своих обязанностей кому-либо еще. Он единственный и бессменный владелец дела, в котором он знает все до последней мелочи и вполне обоснованно полагает, что никто не сможет управлять лучше него. Обоснованно - потому что он никогда никому не дает набираться опыта, постоянно всех контролируя и вникая во все детали. Культурник

может вырасти в любой области науки или искусства, в любом деле, где требуется крепкое инженерное образование.

Управленец такого типа обладает проблемным мышлением, но, в отличие от менеджера, живет в настоящем, поскольку по сути является специалистом-производителем, а не организатором. У культурника проблемы висят все и сразу, без разделения по приоритетам и категориям. Подчиненные культурника - лишь марионетки, играющие роль «козлов отпущения», когда очередная задача дотягивается до невыполнимой стадии. К руководителю такого типа невозможно найти подход, поскольку он никого не поднимет до своего уровня. Если вы попали на работу к культурнику, у вас есть на выбор лишь два варианта поведения: либо терпеть, либо искать другую работу.

Я надеюсь, вам повезет работать с начальником первого типа. Но даже если нет, теперь вы можете воспользоваться этой статьей и понять, в каком направлении вам стоит копать. Если же вы хотите получить более серьезные знания по данной теме, можно порекомендовать работы Дж.Фокса, О.Крегера, полушутливую книгу А.Юревича.

Удачи!

Автор - **Алексей Глазков**

Источник