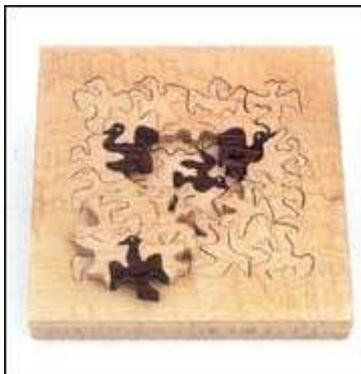


Харизматическое управление людьми

Межличностные коммуникации,
Лидерство, Убеждение и внушение

http://www.elitarium.ru/2004/03/18/kharizmaticheskoe_upravlenie_ljudmi.html



Автор: Николаус Б. Энкельманн. Статья публикуется в сокращенном переводе с немецкого.

Авторитарный стиль руководства больше не отвечает требованиям времени. Хотя еще и встречаются случаи, когда одно лицо претендует на единоличную власть, раздает указания, само решает, кого — «казнить», а кого — «миловать»; такие типы давно можно рассматривать лишь как пережитки прошлого.

Сотрудники, которых во всех отношениях «держат на коротком поводке», не могут добиваться максимально хороших результатов в работе, в полной мере проявлять свои способности, не говоря уже о внесении ценных предложений и выражении собственного мнения.

Проблема заключается в том, что люди, которые за много лет привыкли руководить авторитарно, не приемлют коллективной работы из-за страха потерять власть. При коллективной работе сотрудники получают большую самостоятельность, меньше соблюдается субординация, в результате уменьшается как личный, так и должностной авторитет руководителя. Только на такой основе возможна совместная работа, которая будет носить конструктивный и творческий характер.

Правильно руководить людьми, вести их к успеху, в который каждый вносит свою лепту и каждый ощущает себя непосредственным участником общего процесса — это настоящее искусство. Стиль руководства в будущем — это управление посредством харизматических качеств.

Многие руководящие работники поднялись по служебной лестнице благодаря своей профессиональной компетентности, они добились высоких постов и перед ними была поставлена новая задача — руководить людьми. Но они нигде не учились входить в положение других людей, объясняться с ними, убеждать, мотивировать и хвалить их.

Встречаются руководители, которые авторитетны по своей природе как в личном, так и в профессиональном плане, под влияние и обаяние которых подпадает каждый. Это и есть харизма. Такие люди убеждают уже своей личностью.

Ради таких людей сотрудники сами охотно проявляют инициативу, их окрыляют замыслы и представления таких руководителей, они способны превзойти себя. Происходит это и потому, что у них подсознательно возникает желание стать такими же, как их харизматический руководитель, которого они считают образцом для подражания.

Харизматическая личность является идеальным руководителем, за которым следуют не из чувства долга, а потому, что верят в него и доверяют ему.

Управление людьми предполагает помимо специальных способностей и задатков еще кое-что. Это характерные умственные и физические свойства и особые данные, позволяющие мотивировать людей, направлять их и побуждать их на выполнение совместной работы. Это возможно только в том случае, если руководитель постоянно работает над собой и совершенствует себя как личность. Тот, кто хочет добиться небывалых успехов, сам должен быть неординарной личностью!

Решающее значение имеет не то, какими мы рождаемся и каковы у нас стартовые условия, а то, как мы их используем и что «лепим» сами из себя.



Все кроется в нас самих. Сосредоточьтесь на самом главном, не позволяйте отвлечь себя от поставленной вами цели: возьмите в свои руки штурвал своей жизни и целиком настройтесь на успех, достичь которого вам помогут харизматические качества! Для этого кратко рассмотрим основные принципы управления людьми, без знания которых невозможно движение вперед.

Первый основной принцип: доверие.

Доверие завоевывает тот менеджер, который, управляя людьми, прислушивается к голосу разума и сердца, который берет на себя ответственность, является примером для подражания, признает и ценит достижения своих сотрудников, поддерживает и поощряет их, поступает справедливо. Доверие, которым однажды злоупотребили, восстановить очень трудно. Ничто не разрушает доверие больше, чем ощущение того, что вами неправильно или плохо руководят.

Если вы хотите сами добиться больших успехов и вывести свою фирму в лидеры, недостаточно побуждать своих сотрудников тщательно выполнять поставленные перед ними задачи. Вам самим надо работать, не покладая рук, одновременно требуя полной отдачи от каждого сотрудника.

Сотрудники должны проявить готовность брать на себя ответственность, выполнять большой объем работы, творчески подходить к решению поставленных задач, проявлять в действиях больше самостоятельности, вести себя честно и порядочно по отношению к коллегам и руководству.

Второй основной принцип: ставить разумные задачи.

Выполняемое задание должно иметь смысл — это один из важнейших факторов. Именно смысл работы является движущей и мотивирующей силой. Мотивация не рождается сама собой, источник мотивации — поставленные цели, достойные того, чтобы их добиваться. При этом материальная заинтересованность, как показывают исследования, играет далеко не главную роль. Сотрудника необходимо вовлекать в процесс планирования и принятия решений. Сотрудники, которых руководство воспринимает только как безмолвных исполнителей, не будут проявлять ни заинтересованности в работе, ни энтузиазма.

Третий основной принцип: правильно использовать сотрудников.

Для того чтобы правильно использовать сотрудников, руководитель должен хорошо разбираться в людях, знать их психологию, обладать способностью проникаться их интересами и потребностями, иметь большой профессиональный опыт и проявлять настойчивость.

Зато когда удастся подобрать сотруднику подходящий для него участок работы, где он может полностью проявить свои способности, он будет работать с энтузиазмом, испытывая радость от работы, благодаря чему сможет добиваться наилучших результатов, получая за это похвалу и признание. А само предприятие будет иметь мотивированного и заинтересованного в общем успехе сотрудника, словом, это выгодно для обеих сторон!

Мы испытываем счастье, когда наша жизнь складывается удачно.

Четвертый основной принцип: совпадение точек зрения в отношении целей и отождествление себя с ними.

Совпадение точек зрения в отношении целей является прочной основой, на которой строится совместная работа. Отождествление себя с общими целями дается легче.

Общность целей способствует возникновению духа коллективизма и позволяет сотруднику развить свои способности на благо общего дела. Именно условия, благоприятствующие

максимальному проявлению способностей каждого сотрудника, являются ключом к успешной деятельности всей команды.

Пятый основной принцип: мотивация.

Не имеет значения, руководите вы пятью или пятью сотнями сотрудников. Без мотивации вы не сможете достичь поставленных целей. И вы сами при отсутствии мотивации не продвинетесь ни на шаг вперед.

Мотивировать означает максимально вовлекать сотрудников в процесс решения проблем и достижения успеха. Если вас ценят и уважают как личность, то в трудные времена сотрудники не бросят вас в беде, а предпримут все возможное для того, чтобы помочь вам, человеку, который завоевал их симпатии и пользуется у них авторитетом.

Движение вперед вам обеспечат не единолично принятые решения, а совместная работа, основанная на взаимном доверии. Если в период кризиса вы сумеете убедить своих сотрудников в том, что, помогая вам, они помогут себе, тогда вы одержите победу. Мотивация подобна вирусу, который мгновенно распространяется, если для этого имеются благоприятные условия.

Шестой основной принцип: подавать хороший пример.

Если вы когда-нибудь сами сядете за компьютер, выполните ряд производственных операций или обслужите клиента, вы завоеуете доверие сотрудников. Вы покажете, что являетесь одним из них! Вашим сотрудникам будет легче отождествить себя с вами и вашими замыслами, если они увидят и почувствуют, что вы отождествляете себя с ними; происходит взаимодействие.

Этот метод использовал Наполеон, когда во время одной из решающих битв бросился на врагов в штыковую атаку. Понимание, что руководитель «один из нас», подстегивает не только на поле боя.

Личность руководителя оказывает огромное влияние на работоспособность сотрудников.

Сила, исходящая от личности руководителя, воздействует почти на все сферы: на производственный климат, на работоспособность и настрой членов команды и, следовательно, не в последнюю очередь на возможность достижения общего успеха.

К современному менеджеру предъявляются высокие требования; он должен обладать следующими качествами:

- авторитетом — личным и служебным;
- человечностью;
- быстрой реакцией в мыслях и действиях;
- выносливостью;
- дальновидностью;
- способностью принимать решения (решительностью);
- инициативностью;
- способностью проникаться интересами и потребностями;
- сотрудников (эмоциональной чуткостью);
- способностью мотивировать и воодушевлять;
- умением идти на компромисс;
- способностью признавать свои ошибки;
- специальными знаниями.

В программе дистанционного образования Элитариума содержится вся необходимая информация и тренинги для обучения харизматическому управлению людьми.

Другие статьи автора:

Развитие харизматических качеств

Десять заповедей суггестии

Обретение точек покоя

*COPYRIGHT © 2004 Элитариум.Ру — Дистанционное интернет-образование
Некоммерческое использование любой части этого материала допускается только с явно
видимой активной ссылкой на этот проект.*