

оказываются внешними (коллеги, рынок, конкуренты, правительство, экономика и т. д.); многократные хождения к начальству с одними и теми же вопросами.

ПОЧЕМУ ВРЕМЯ ТРАДИЦИОННОГО ПОДХОДА ЗАКАНЧИВАЕТСЯ?

МИР ИЗМЕНИЛСЯ

Из истории мы помним, что мир развивался «скачкообразно»: люди что-то изобретали, происходил «скачок». Паруса, паровой двигатель, электричество — всё это сильно меняло мир.

Интересно, что каждое следующее изобретение эмоционально воспринималось проще, чем предыдущее. Эйфория окончательно прошла, когда человек слетал в космос. Люди не перестали удивляться, но уменьшилось количество эмоций. Мы привыкли к изобретениям, нас не удивляют гаджеты, мы верим, что возможно всё, вопрос только когда?

При этом развитие технологий идёт быстрее, чем развитие самого человека. Насколько я использую свои гаджеты? Процент на 10 максимум: смотрю погоду, электронную почту, делаю звонки. Это как с фотоаппаратами: количество мегапикселей растёт, но мы уже не чувствуем разницу.

У людей удивительное свойство: нас тянет к тому, что во вне, мы ищем что-то новое вокруг, не замечая и не осознавая то, что внутри. Достаточно сильно менялись технологии восприятия и познания внешнего мира. Отношения между людьми меняются не так быстро. Мышление не успевает...

НАША СИЛА И НАША СЛАБОСТЬ — В НАС: МЫ ГОТОВЫ ИЗМЕНИТЬ МИР, НО НЕ ГОТОВЫ МЕНЯТЬСЯ САМИ

Мы видим особенности физических процессов, пытаемся управлять ими. Но не обращаем внимания на то, что происходит между людьми. Мы пытаемся изменить всё в этом мире, но в повседневной жизни не хотим менять свои привычки. Технический прогресс, жажда познания внешнего мира и одновременно отсутствие массового интереса к познанию себя.

Всё больше разрыв между возможностями технологий и тем, что люди понимают и делают с их помощью. Сократить этот разрыв могут те, кто осознаёт происходящее и задаёт вопросы. Люди, осознавшие этот разрыв, понимают, что сегодня выигрывает тот, кто быстрее реагирует на изменения.

ВЫВОД: БУДУЩЕЕ ЗА ТЕМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, КОТОРЫЕ К СОВРЕМЕННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ «ДОБАВЛЯЮТ» СОВРЕМЕННЫХ ЛЮДЕЙ

В ЧЁМ СУТЬ ТОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ, КОТОРЫЙ МЫ ВНЕДРЯЕМ? ПОЧЕМУ ОН НЕ РАСПРОСТРАНЁН, НЕСМОТРИ НА ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ?

Новый подход, который начинает распространяться, называется «лидер + команда» (прежний можно назвать «гений + тысяча помощников»).

Руководитель — это не человек с атрибутами, а человек, обладающий навыками. Добавляется осознание и фактическое разделение ЗНАТЬ и УМЕТЬ и понимание того, что навыкам нигде не учат. Процесс управления из классического «планирование, организация, мотивация, контроль» трансформируется в постоянное обучение и развитие. Свобода — ключевое отличие нового подхода. Люди доверяют, уважают, но не боятся. Они проявляют свои чувства, высказывают мысли, открыты новому, принимают его.

Суть этого подхода к управлению — сделать людей свободными.

Их объединяет общая привлекательная цель, потребность в самореализации, желание быть причастными к чему-то большему. Таким людям нужно просто создать условия и разрешить работать. Ими движет самомотивация, внешние стимулы не нужны.

Мы эффективны, когда нет страхов. Страх и напряжение — это мысли о сохранении того, что есть, а не о развитии. Стоит почувствовать свободу — происходит сортировка людей. Это ключевое отличие новой модели управления от прежней.

Если в прежнем подходе всё определяла иерархия, то в современном мериле — результат.

Когда у компании краткосрочные цели, например, на год, то более выгоден прежний подход. «Гнать людей палками» быстрее, чем учить. Но если интересует долгосрочная перспектива, то модель постоянного обучения и развития сотрудников даёт более устойчивый результат.

Организации с классическим типом управления могут успешно существовать, когда есть большое количество ресурсов, покрывающих издержки. Они начинают реагировать на изменения только тогда, когда информация дойдёт до руководителя и он примет решение. Это большие риски.

НОВАЯ МОДЕЛЬ БОЛЕЕ УСТОЙЧИВА СТРАТЕГИЧЕСКИ. СЕЙЧАС ВРЕМЯ ПОСТОЯННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ, ВЫИГРЫВАЕТ ТОТ, КТО БЫСТРЕЕ РЕАГИРУЕТ НА ПРОИСХОДЯЩИЕ ИЗМЕНЕНИЯ: УВИДЕЛ — ОЦЕНИЛ — ПЕРЕСТРОИЛСЯ