

Стивен Кови

4 правила успешного лидера

Редактор

П. Суворова

Руководитель проекта

А. Василенко

Корректор

Е. Чудинова

Компьютерная верстка

А. Абрамов

Арт-директор

С. Тимонов

© FranklinCovey

© Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО «АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР», 2013

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

© Электронная версия книги подготовлена компанией ЛитРес (www.litres.ru) * * *

Введение

Кому-то вполне довольно и того, чтобы его считали хорошим – человеком, специалистом, руководителем, но таковых, поверьте, меньшинство, а большинство мечтает о великом. Бурлит в нас какая-то неведомая сила, не позволяющая довольствоваться всего лишь хорошим. Мы жаждем стать частью великой команды, свершения которой и спустя многие годы сохранятся в памяти людей. Мы хотим добиться величия – в своем деле и в своей жизни. Весь вопрос в том, как это сделать, как проторить себе дорогу к величию. Об этом не

понаслышке знают у нас во FranklinCovey – компании, которая удерживает мировое лидерство по тренингам в сфере эффективности использования инструментов, служащих повышению производительности и качества диагностики для организаций, команд и частных лиц.

Миссия FranklinCovey и горячее желание ее сотрудников – помогать людям и организациям по всему миру добиваться подлинного величия. И это не просто красивые слова. Компания не имеет себе равных по глубине и обстоятельности исследования такой темы, как высокоэффективная деятельность, переводящая организацию из разряда хороших в разряд великих. В этой области мы накопили ценнейшие знания. У нас в активе работа с тысячами компаний, которые стремятся к величию в своем деле. Сотрудники FranklinCovey глубоко вникли в суть и механизмы операций более чем пяти сотен организаций, достигших величия. Мы исследовали и синтезировали данные опросов, в которых участвовали не менее 225 000 респондентов; мы изучили и проанализировали деятельность свыше 2000 рабочих команд. Нашей целью было понять, из чего складывается подлинное величие, какие препятствия воздвигаются на пути к этой цели, какие условия необходимы, чтобы организация стала великой, и какова в этом роль ее лидера.

Например, нами доподлинно установлено, что «стратегическая рука», направляющая деятельность компаний, демонстрирующая превосходную результативность, в материальном плане давала не больше той, которая направляла работу организаций просто хороших. Все дело в том, что у первых под влиянием этого руководства получалось добиваться гораздо большего, чем у вторых.

Еще один установленный нами факт заключается в том, что в любой организации непременно найдутся резервы для проявления великой результативности и что неправда, будто у великих компаний куда больше базовых знаний и мастерства, чем у хороших, – в этом они обычно мало чем отличаются друг от друга, просто первые куда успешнее институционализируют (упорядочивают, формализуют и стандартизируют) всю совокупность знаний, которыми обладают. У великих организаций в сравнении с просто хорошими лучше дисциплина исполнения, они искуснее в борьбе с непоследовательностью и в умении подтягивать «среднячков» до уровня эффективности самых лучших своих сотрудников.

Что же такое величие? Так уж повелось, что единственным мерилom, по которому мы привыкли о нем судить – будь то организация, команда или отдельная личность, – выступают абсолютные показатели финансовой или операционной эффективности. На самом деле, как доказывают наши исследования, великие организации систематически продуцируют четыре ключевых результата:

- во-первых, стабильно добиваются наивысшего уровня результативности. Они преуспевают финансово или в плане производственной деятельности как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, причем не только по абсолютным показателям, но также относительно собственного рыночного потенциала или тех задач, которые намечают те, кто этими компаниями управляет;
- во-вторых, они заслужили подлинную лояльность своих потребителей – не только их полную удовлетворенность, но также страстную преданность и любовь;
- в-третьих, их сотрудники беззаветно преданы организации и всей душой болеют за дело. Люди, работающие в великих компаниях, не просто удовлетворены своей работой. Для них она служит источником вдохновения, и они отдаются ей со всей страстью и энергией;
- наконец, в-четвертых, великие организации не просто занимаются бизнесом в нашем обычном понимании, а выполняют уникальную миссию, которая отчетливо выделяет их из общей массы.

При этом все эти четыре результата измеримы и отчетливо заметны; добиться их по плечу любой организации.

Но вот в чем вопрос: какой смысл ей стремиться к величию? Почему бы не ограничиться тем, чтобы просто хорошо делать свое дело? Ради чего компаниям напрягать все силы в попытках достичь величия?

Мы во FranklinCovey убедились, что величие, этот редко достигаемый уровень успешности, приносит колоссальные дивиденды. Великие организации вполнину прибыльнее и растут вдвое быстрее, чем их аналогичные компании. Они завоевывают неподдельную лояльность своих стейкхолдеров, благодаря чему им проще и в будущем продолжать свое победное шествие.

Помимо упомянутых выше материальных выгод, величие обещает нечто неизмеримо более ценное и значимое – особую награду, которой удостоиваются лишь те, кто сполна заплатил за достижение превосходства над другими.

Итак, что же нужно, чтобы выстроить великую организацию? Если вкратце, то прежде всего нужны великие лидеры и эффективные исполнители, которые сумеют претворить в жизнь организационную миссию на самом безупречном уровне. Причем жизненно важны великие лидеры, способные внушать доверие, – без них у организации не будет ни понимания, в каком направлении развиваться, ни стратегии, ни систем, обеспечивающих движение в нужном направлении.

Но одних только великих лидеров недостаточно. Не менее важны и эффективные личности – люди, работающие в организации. Без личной эффективности работников компания обречена на заурядность, если не на что-то худшее.

Однако и это еще не все. Без процесса, общего для всех, обеспечивающего фокусировку на организационной миссии и ее претворении в практику, даже самым вдохновенным и талантливым людям не достичь величия. Зато наличие такого процесса позволит великим личностям создать нечто значимое и долговечное.

Узнать и освоить руководящие принципы лидерства и величия вам поможет разработанная нами флагманская программа развития лидерских качеств – мы назвали ее «Лидерство: великие лидеры, великие команды, великие свершения». На этих страницах я ознакомлю вас с ее основами и очень надеюсь, что, почувствовав, какова она на вкус, вы захотите отправиться на штурм вершины под названием «Величие», ведь это по плечу каждому, в чем мы во FranklinCovey неоднократно убеждались.

В великих организациях очень многое зависит от лидера. Современный глобализованный мир, опирающийся на знания, настоятельнее, чем когда-либо прежде, требует от организаций добиваться величия. Истинно великие компании выделяются из общей массы устойчивым финансовым положением, горячей приверженностью клиентов и потребителей, неотразимо притягательной культурой победителей и особым вкладом в облик рынка.

Великие компании создаются великими лидерами; они искусно мотивируют членов своей команды отдавать работе все свои силы и вносить ценный и наилучший вклад в решение первостепенных задач.

Всякая организация и всякий лидер стремятся стать великими. Но почему же тогда это удается лишь немногим? Все дело в том, что многие лидеры все еще исповедуют старомодные, отжившие свое подходы к лидерству. Между тем по-настоящему великие лидеры не только иначе смотрят на мир, они и действуют иначе. Если конкретно, то эти их

особые навыки можно определить как совокупность четырех императивных, т. е. обязательных для выполнения требований – жизненно необходимых определяющих функций, которые великий лидер считает себя обязанным неукоснительно выполнять. Эти четыре правила сводятся к следующему:

- внушать доверие непосредственным подчиненным, вышестоящим и равным;
- формировать ясное видение цели, разъясняя, почему и для чего поставлены те или иные задачи и какой вклад в их достижение вносит работа каждого участника команды;
- отлаживать и упорядочивать функционирование систем и рабочих процессов, чтобы они способствовали, а не препятствовали достижениям;
- раскрывать уникальные таланты своих людей и трансформировать их в ценный вклад в общее дело.

Предлагаемые мной идеи позволят вам усовершенствовать свои лидерские качества, сформировать новый образ мышления, освоить новый набор умений и новый инструментарий, чтобы эффективно применять четыре правила настоящего лидера.

Полный курс

Если бы вы записались на полный курс, предлагаемый нашей компанией, обучение заняло бы от трех до пяти дней, включая большой объем подготовительной и домашней работы. Здесь же я предлагаю вам конкретные рекомендации по совершенствованию стиля лидерства, которые вы сможете приспособить под свои индивидуальные особенности и под специфические нужды вашей организации, что позволит перевести навыки лидерства из разряда тех, что «хорошо-было-бы-иметь», в «процесс-без-которого-не-обойтись».

В компании FranklinCovey ее профессиональный успех измеряется успехами, которых достигли наши слушатели. А успех тренинга измеряется не только приобретенными знаниями, но и способностью применять их на практике. Я глубоко убежден, что

знать, но не применять – то же самое, что не знать. Надеюсь, это станет не только нашим, но и вашим кредо.

Итак, на этих страницах я ознакомлю вас с квинтэссенцией нашей программы лидерства. Я сведу воедино плоды размышлений ряда самых выдающихся властителей дум и бизнес-лидеров наших дней. Это профессор Гарвардской школы бизнеса Клейтон Кристенсен; профессор, автор нескольких бестселлеров на темы бизнеса и мой личный друг Рэм Чаран; авторитетный специалист по проблемам лояльности потребителей и автор индекса чистой поддержки (Net Promoter Score – NPS) Фред Райхельд; мой старший сын Стивен Кови, опубликовавший книгу «Скорость доверия: то, что меняет все» (The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything)[1], а также множество других выдающихся лидеров, в числе которых Эмма Брэндон, старшая медсестра медицинского учреждения в Англии и лауреат премии Britain's Best Boss («Лучший босс Британии»). Я ознакомлю вас с разработанными у нас во FranklinCovey материалами, а также с самыми свежими примерами из практики других компаний. А поскольку я и сам кое-что смыслю в этой области, то поделюсь с вами и своими скромными соображениями. Я специально упоминаю об этом, поскольку, если у вас сложится впечатление, что эта книга фрагментарна и несколько

смахивает на лоскутное одеяло, знаете, это сделано намеренно.

Предлагаю вам нижеследующий материал и, чтобы расширить ваше представление о великом лидерстве, коснусь пяти его аспектов:

- во-первых, я хочу помочь вам составить правильное понимание того, что означает быть великим лидером, и пробудить в вас желание стать им;
- во-вторых, ознакомить вас с принципиально новой парадигмой управления, которая отвечает условиям новой эры – эры работников интеллектуального труда;
- в-третьих, предоставить слово авторитетным людям, любезно согласившимся поделиться своими рецептами излечения хронических болячек лидерства;
- в-четвертых, научить вас ряду практических навыков лидерства, которые вы сможете применить в собственной практике уже завтра;
- и, наконец, в-пятых, помочь вам спроектировать конкретный процесс и составить план действий, чтобы вы самостоятельно начали постигать премудрости лидерства.

В целом предлагаемый здесь материал призван направить вас по новому пути, дать вам новый образ мышления, новый набор умений и новый инструментарий – словом, все необходимое для того, чтобы вы могли высвободить таланты и способности, как ваши собственные, так и тех, кто составляет вашу команду, и достичь самых важных и приоритетных для вас целей.

Начнем мы с изучения того, что я называю парадигмой целостной личности, в которой гармонично сочетаются четыре измерения – сердце, тело, интеллект и дух.

Глава 1

Парадигма целостной личности

Четыре измерения человеческой природы

До того как в 1954 г. британский легкоатлет Роджер Баннистер побил прежний мировой рекорд в беге на одну милю, устойчиво державшийся на отметке в четыре минуты, считалось, что это в принципе невозможно, ибо лежит за пределами человеческих возможностей. Историческое достижение Баннистера словно открыло шлюзы для дальнейших спортивных достижений – вслед за ним многие другие бегуны тоже сумели преодолеть тот непокорный рубеж скорости. В чем секрет? Как такое стало возможным? Мой ответ – это чудо совершилось благодаря кардинальному сдвигу в мышлении.

А вот другой пример из области спорта. Долгое время прыгуны в высоту использовали стандартную технику прыжка «ножницами», пока на летних Олимпийских играх 1968 г. Дик Фосбери не продемонстрировал новую технику прыжка, впоследствии названную его именем – Фосбери-флоп. Когда ее переняли другие атлеты, планка достижений в прыжках в высоту

быстро пошла вверх – новый навык послужил катализатором дальнейших спортивных рекордов.

Долгие годы существовала традиция изготавливать шесты для спортсменов из жесткого негибкого материала, сначала – из бамбука, а потом – из алюминия, что ограничивало высоту прыжка. Изобретение фибerglassового гибкого шеста позволило прыгунам за счет его упругости вскидывать свое тело на значительно б?льшую, чем прежде, высоту. Так по мере совершенствования спортивных снарядов устанавливаются все новые и новые, более высокие спортивные рекорды.

Подобно спортсменам, учитывающим воздействие окружающей среды, сегодняшние лидеры не менее остро ощущают, что подвержены всем превратностям агрессивного конкурентного, коварного и сурового климата. Преуспеть в таких непростых условиях возможно, только если мыслишь нетривиально, осваиваешь новые навыки и применяешь самые передовые инструменты. По большому счету, современному лидеру требуется именно то, о чем я уже говорил, – новый образ мышления, новые умения и новые инструменты. Без всего этого им попросту не выжить.

Всю жизнь я посвятил исследованию феномена эффективности и утверждаю, что личная и межличностная эффективность при всей их несомненной важности на сегодняшний день являются всего лишь платой за вход в современную многообещающую, но вместе с тем требовательную среду. Чтобы преуспевать в ней, необходимо быть великими лидерами. Только им по плечу генерировать предсказуемый результат, устойчивую финансовую результативность и несокрушимую лояльность потребителей, а также создавать команды-победительницы и вносить значимый вклад.

Великими лидерами становятся не вдруг, для этого недостаточно посетить один-единственный семинар. Становление великого лидера – долгий путь, и подобно всякому достойному путешествию, он изобилует как трудностями и препятствиями, преодоление которых требует стойкости духа и напряжения сил, так и волнующими триумфами. Приглашаю вас вступить на этот путь.

Особенности современной экономической эпохи

Сегодня мы стоим на пороге одной из самых захватывающих и многообещающих эпох в истории человечества. Глобализация рынков и взрывной прогресс в области технологий создали беспрецедентные возможности для процветания и роста отдельных индивидов, семейств, организаций и всего общества. Надо только с умом их использовать.

На своих лекциях я часто задаю слушателям вопрос: «Многие ли из вас, здесь присутствующих, согласны с утверждением, что подавляющее большинство работников вашей организации обладают куда более обширными талантами, способностями, креативностью и интеллектом, чем те, что требует от них или позволяет им применять их нынешняя работа?» В ответ неизменно поднимается целый лес рук. Любопытно, что так бывает в любой аудитории, независимо от того, в какой стране или части мира происходит этот диалог. Не меньшее число людей признают, что изнемогают под грузом требований делать все больше, получая при этом все меньше.

Дайте себе труд задуматься над этим положением. Многие сегодня находятся в ситуации, когда, с одной стороны, на них возлагаются все новые и к тому же постоянно повышающиеся ожидания, что они будут производить больше, получая взамен меньше, а с другой стороны, людям отказывают в праве вкладывать в свою работу лучшее, на что они способны, – всю мощь их таланта и интеллекта. В этом и состоит головоломная и самая фундаментальная проблема лидерства. Для понимания ее истоков нам следует уяснить ход развития четырех экономических эпох цивилизации.

Представьте, что вы на мгновение перенеслись из нашего времени в первобытную эпоху и живете охотой и собирательством. Каждый божий день вы отправляетесь на поиски пропитания для себя и своего семейства. Это единственное занятие, какое вы знаете, единственное, что умеете делать. Но вот появляется некто и пытается убедить вас по его примеру стать земледельцем – так он это называет. Вы наблюдаете, как этот некто устраивает делянку: перекапывает почву, бросает в нее малюсенькие семена, потом усердно ухаживает за этим участком, поливает, пропалывает от сорных растений... А между тем внешне ничего вроде бы не меняется, разве что появляются крохотные всходы, но они не пригодны в пищу. Но вот проходит время, и вы замечаете, что он собирает со своей возделанной земли тучный урожай. Вас поражает, что его «добыча» намного больше той, что вы можете добыть охотой и собирательством. Что вы делаете? Правильно, мало-помалу втягиваетесь в активный процесс обучения премудростям возделывания земли. Вам потребуется освоить новые умения и научиться обращению с новыми для вас орудиями труда. В конечном счете вы все-таки станете земледельцем и передадите свое сельскохозяйственное занятие по наследству своим детям и внукам. Именно так оно и происходило в древней истории человечества – на смену эпохе охоты и собирательства пришла эпоха земледелия. С течением времени количество охотников и собирателей сократилось более чем на 90 %.

Потом в наши двери постучалась индустриальная эпоха. Люди научились строить заводы и фабрики и с высокой производительностью перерабатывать сырьевые материалы в полезный продукт посредством конвейерного производства. Для этого понадобилось разработать целиком и полностью новый набор трудовых навыков. В индустриальную эпоху фабрики производили продукции в 50 раз больше, чем семейные крестьянские хозяйства, в результате численность последних сократилась более чем на 90 %.

Сегодня мы вступаем в новую эпоху – эпоху работника интеллектуального труда. Верите ли вы, что она будет в 50 раз производительнее, чем индустриальная? Лично я – да. И уже можно заметить первые признаки. Новая эпоха станет продуктивнее предыдущей в 50(!) раз – заметьте, не вдвое, не втрое и даже не вдесятеро, а в 50 или, может, даже более раз.

Как мы видим, главными двигателями экономического прогресса в индустриальную эпоху выступали машины и капитал – иными словами, неживая материя. В людях та производственная система тоже нуждалась, но они приравнивались к заменяемым ресурсам. Наша нынешняя проблема в том, что хотя мы и живем в эпоху работника интеллектуального труда, современная управленческая практика во многом унаследована нами от индустриальной эпохи. Она наложила отпечаток на многие сегодняшние практики привлечения, найма и увольнения работников, на используемые нами методы оценки результативности, системы вознаграждения, премирования и даже на способы коммуникаций с людьми. Финансовый учет, основная система, регламентирующая обращение с информацией, досталась нам в наследство от индустриальной эпохи – недаром она относит людей к категории

затрат (затраты на рабочую силу), тогда как неживую материю вроде инструментов, оборудования или компьютеров именуется

активами. Попробуйте вообразить себе, какой эффект оказывает подобная психология на все стороны производственной сферы. В рамках подходов, позаимствованных нами у индустриальной эпохи, людьми на производстве управляют, опираясь на должностные инструкции, – иными словами, работники, точно винтики или гайки, должны точно соответствовать параметрам

пазов, которые отводит для них система производства. В эпоху работника интеллектуального труда людьми не управляют, а направляют их, создавая условия, в которых каждый сможет максимально раскрыть свои дарования и внести в работу свой уникальный и наибольший

вклад, на какой только способен. Менеджер индустриальной эпохи воспринимает людей как наемных работников или подчиненных. Мотивация к труду носит внешний характер и сводится к принципу кнута и пряника – сделал, что от тебя требуется, получи пряник, не сделал – вот тебе кнут. Словом, классический вариант, когда осла заставляют работать, вешая у него перед носом морковку, а сзади погоняя кнутом. Эпоха работника интеллектуального труда требует рассматривать людей как добровольцев, союзников и партнеров. Индустриальная эпоха выработала образ мышления, замешанный на контроле – плотном контроле за работой каждого. Эпохе работника интеллектуального труда свойствен иной образ мышления – освобождающий от опеки, подразумевающий наделение людей определенной самостоятельностью.

Подведем итог: мы управляем вещами, а вещи, как известно, лишены права выбора. Но мы руководим людьми, которые, в отличие от предметов неодушевленных, обладают правом и волей делать собственный выбор.

Характеризуя современность, блестящий (ныне, увы, покойный) гуру менеджмента Питер Друкер пророчески заметил, что «когда придет пора писать историю нашего времени, большинство историков припомнят в качестве его главной особенности не передовые технологии, не Интернет и не электронную коммерцию, а беспрецедентные перемены в условиях человеческого существования. Впервые в истории значительная и быстро прирастающая масса людей приобретает возможность выбора. Впервые они встали перед необходимостью управлять своей жизнью, но беда в том, что мы совершенно и поголовно не готовы к этому.

Спрашивается, почему же мы не готовы? Да потому, что для высвобождения потенциала, который таит в себе наступающая эпоха, необходимо начисто избавиться от парадигмы контроля. А для этого требуется, чтобы лидеры усвоили другую парадигму, которую я и называю

парадигмой целостной личности. Мы, человеческие существа, состоим из четырех измерений: это наше тело, наш разум, наше сердце и наш дух. Каждое из них представляет собой четыре базовые человеческие потребности и четыре мотивирующих фактора. Для тела это потребность жить. Для сердца – потребность любить, строить и поддерживать прочные взаимоотношения. Для разума – желание учиться и постигать новое; это потребность в росте и развитии. А для духа – потребность оставить после себя след в этом мире, свое индивидуальное наследие. Нам требуются осмысление, вклад и честность намерений. Сознательно или бессознательно, но люди сегодня сами выбирают, которую часть себя посвятить работе, что во многом зависит от того, как с ними на этой работе обращаются и, как говорится, за кого их держат, а также от имеющихся у них возможностей задействовать все четыре измерения своей человеческой природы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, перейдя по ссылке <http://www.litres.ru/stiven-kovi/4-pravila-uspeshnogo-lidera-6883183/?lfrom=329574480> и 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.

Сноски

1

Кови-мл. С., Меррилл Р. Скорость доверия: То, что меняет все. – М.: Альпина Паблишер, 2012.