

Содержание

Предисловие для российского издания	9
Беседа первая	
Смысл управления	11
Беседа вторая	
Предсказание качества решений	23
Беседа третья	
Эффективность и результативность	42
Беседа четвертая	
Несовместимость ролей	61
Беседа пятая	
Стили неэффективного менеджмента	80
Беседа шестая	
Что делать с изменениями	98
Беседа седьмая	
Ответственность, полномочия, власть и влияние	116
Беседа восьмая	
Предсказание эффективности реализации решений	140

Беседа девятая Движущие силы	165
Беседа десятая Взаимное доверие, взаимное уважение и качество персонала	177
Беседа одиннадцатая Неправильная коммуникация	199
Беседа двенадцатая Как осуществлять коммуникацию с представителями разных стилей	210
Беседа тринадцатая Способы восприятия реальности	228
Беседа четырнадцатая Как превратить работу комитета в командную работу	239
Благодарности	255
Об авторе	257
Книги Ицхака Адизеса, переведенные на русский язык	258
Об Институте Адизеса	259

*Посвящается сертифицированным
специалистам, использующим
Методологию Адизеса по всему миру,
без которых идеи этой книги не могли бы
реализоваться на практике*

Предисловие для российского издания

Россия, как и остальной мир, сталкивается с серьезнейшими подрывными изменениями, обусловленными технологиями, возникновением пандемии, социально-политическими потрясениями, демографическими проблемами. Как компании успешно выжить в этих новых условиях?

Изменения происходили всегда. Но, пожалуй, с начала мира они никогда не были такими быстрыми. Они делают нашу жизнь более сложной и более напряженной.

Эта книга посвящена вопросам управления изменениями. Она — квинт-эссенция моего 50-летнего опыта работы с корпоративными клиентами и выявления того, что работает, а что нет. Представленные в ней инструменты успешно применялись и во многих российских компаниях.

Для России характерна культура авторитарного лидерства, которая ограничивает масштабы вовлечения людей в процесс принятия решений. Как результат, даже очень светлые головы, которым не посчастливилось оказаться на вершине иерархии, нередко не имеют возможности реализовать свои идеи. Это определенно сдерживает рост. В настоящей книге рассматриваются инструменты, необходимые для успешного управления изменениями и вывода российских компаний на достойное место в мире.

Ицхак Адизес

Как-то раз я разговорился с одним из своих студентов. Это был умный и пытливый молодой человек. Он хотел выяснить, какие мои особые знания об управлении дали мне возможность преподавать и читать лекции по всему миру, поэтому спросил, не найдется ли у меня время, чтобы поговорить с ним на эту тему. Мне понравилась его любознательность, и я согласился ответить на вопросы. Когда мы гуляли с ним по парку, беседуя, у меня в голове постепенно сложилась концепция этой книги.

Беседа первая

Смысл управления

Я знаю, что вы изучаете процессы управления уже более двадцати лет. Что же это такое?

Прежде всего нам следует определить, что означает слово *управлять*.

Традиционная теория управления

Я обнаружил, что в некоторых языках, таких как шведский, французский и сербохорватский, глагол *to manage* не имеет буквального перевода. В этих языках вместо него чаще используются такие глаголы, как «направлять», «возглавлять» или «администрировать». Когда носители этих языков хотят сказать то, что имеют в виду американцы, используя глагол *to manage*, они обычно тоже используют это английское слово. Например, в испанском языке глагол *manejar* — буквальный перевод *to manage* — оказывается ближе по смыслу к глаголу *to handle* («обращаться с чем-либо, управлять чем-либо») и используется только применительно к лошадям или машинам. Когда же испанцы хотят употребить слово, близкое к *to manage* в американском смысле, они говорят «направлять» или «администрировать».

Но разве процесс управления не универсален?

Нет. В некоторых странах процесс управления в том виде, в каком он осуществляется в США и преподается в американских бизнес-школах, запрещен законом. В системе «самоуправления» в бывшей Югославии руководитель

предприятия, принявший хозяйственное решение в одностороннем порядке, мог угодить под суд. Такое действие было бы истолковано как нарушение демократии. Вместо этого директор предприятия должен был предложить решение, а рабочие могли его принять или отвергнуть. В Израиле глава кибуца, фактически занимающий позицию менеджера, регулярно переизбирается, чтобы ни один человек не мог претендовать на постоянное руководство остальными.

Вы хотите сказать, что глава кибуца какое-то время руководит людьми, а потом возвращается на ферму доить коров?

Или готовить еду, или мыть посуду. В этой организации ни один руководитель не избирается навечно, как не избирается навечно правительство в демократических странах. Иначе это нарушило бы принципы демократии. Глава кибуца — это не профессия.

*Что же следует понимать под словом **to manage**, если в каких-то языках оно не имеет прямого перевода, а в некоторых социально-политических системах обозначаемая им деятельность считается ненужной или даже находится под запретом?*

А какие синонимы предложили бы вы?

Принимать решения, воздействовать, планировать, контролировать, организовывать, вовлекать, достигать цели, возглавлять, мотивировать, добиваться успеха...

Некоторые словари предлагают для слова «управлять» те же синонимы, что и вы. Но существуют также и другие интригующие синонимы, такие как *доминировать* или *править*, которые приводятся в American Collegiate Dictionary. Oxford Dictionary добавляет к этому списку *манипулировать* и *потворствовать*. Интересно отметить, что ни один из просмотренных мною словарей не приводил в качестве синонимов глаголы *возглавлять* или *мотивировать*.

Мне не нравятся варианты «потворствовать» или «манипулировать».

И для этого есть серьезная причина. Чтобы понять, в чем она заключается, давайте найдем общий знаменатель всех упомянутых выше синонимов, за исключением *потворствовать* и *манипулировать*. Представьте себе

процесс, описываемый каждым из этих слов. Вообразите эти действия. Можете ли вы теперь вывести общий знаменатель? Воздействовать... планировать... контролировать... организовывать... достигать цели... добиваться успеха...

Все они описывают односторонний процесс. Тот, кто руководит, говорит тем, кем он руководит, что они должны делать. Руководитель определяет, что должно быть сделано, а его подчиненные становятся инструментами достижения поставленной цели.

Вот почему мы называем менеджера главой подразделения, а его наиболее способного подчиненного — правой рукой. Правая рука делает в точности то, что велит голова, в то время как левая рука ведет себя так, будто может действовать по своей воле. Ее поведение не полностью контролируется.

Но менеджеров называют также супервайзерами.

Супервайзер, как предполагается, должен иметь «превосходное зрение» (буквально superior vision). Посмотрите на знаки различия американских офицеров. Их изменение по мере повышения воинского звания можно сравнить с подъемом по дереву и последующим взлетом в небо. На погонах лейтенанта прямоугольник — «палочка», которая напоминает ветку дерева. У капитана уже две «палочки», на дереве воинской иерархии они располагаются выше одинарных «палочек» лейтенантов. Знак различия майора — лист, символизирующий вершину дерева. Полковник «парит в небе», подобно орлу на своих погонах, а у генерала в качестве знаков различия — звезды. Чем выше поднимается человек по ступеням организационной иерархии, тем лучше должно быть его зрение. Недостаток такой философии заключается в том, что она принижает роль подчиненных. Чем ниже они располагаются на дереве, тем меньше могут видеть и тем меньше им дозволяется знать. Вникните в смысл слова «подчиненные». Оно обозначает людей, находящихся в чем-то подчинении.

Если менеджер относится к высшей категории, то не значит ли это, что рядовой персонал следует отнести к более низкой?

На иврите слово «подчиненные» звучит буквально как «изгибаемые под действием силы», это подразумевает, что они всегда поступают в соответствии с указаниями руководителя.

Не очень-то весело.

Это действительно так, потому что процесс управления в том виде, в каком он преподается в качестве учебной дисциплины или осуществляется на практике, не свободен от оценочных суждений. Он является не только наукой и искусством, но и выражением общественно-политических ценностей. Это политический процесс, несущий определенную ценностную нагрузку.

Но мы еще не рассмотрели глагол «мотивировать». Разве этот синоним не освобождает процесс управления от компонента, который ассоциируется с иерархией и односторонним воздействием?

В чем смысл слова *мотивировать* в данном контексте? Разве оно не подразумевает, что как менеджер или лидер я должен знать, каких действий хочу добиться от подчиненных? Проблема заключается в том, чтобы найти способ, позволяющий мотивировать людей выполнять действия, решение о которых принял самостоятельно. Если я не могу контролировать сотрудников, то, может быть, смогу их мотивировать. Что это вам напоминает?

Манипулирование.

Совершенно верно! Я вспоминаю карикатуру из журнала *The New Yorker*. Мать, психолог по профессии, уговаривает сына вынести мусор. Мальчик недовольно отвечает: «Ладно! Вынесу я твой мусор, только, умоляю, не надо меня мотивировать». Даже ребенок видит в мотивировании признаки манипулирования. То, что он должен совершить определенное действие, уже решено. Вопрос заключается лишь в том, как заставить его это сделать. Следует ли удивляться тому, что профсоюзы часто выступают против программ расширения и повышения разнообразия производственных операций, которые менеджмент использует для усиления мотивации рабочих? Профсоюзы видят в этих программах лишь хитрую уловку, направленную на повышение производительности труда и прибыльности производства в интересах администрации. Единственная выгода для рабочих состоит в том, что, участвуя в этих программах, они могут сохранить свои места.

Тот же самый скрытый эффект манипулирования присутствует и в глаголе *вовлечь*. Если глубже вникнуть в суть некоторых теорий лидерства, то станет очевидно, что они рассматривают руководство как процесс выработки решений не о том, *что* необходимо сделать и *почему*, а о том, как заставить последователей идти за лидерами. Должен ли лидер направлять действия последователей или же обсуждать с ними принимаемые

решения? Это может выглядеть как манипулирование, поскольку лидер не обязан заботиться о том, что в действительности нужно его последователям. В некоторых отраслях слово *менеджмент* стало чуть ли не ругательным. В Соединенных Штатах гуманитарии часто используют его как синоним эксплуатации.

Что же вы предлагаете?

Функциональная точка зрения

Нам необходимо понять роль управления исходя из функции, которую оно выполняет: *зачем* оно нам нужно? И эта функция должна быть свободна от оценочных суждений, от любых общественно-политических или культурных предубеждений. Она должна быть одной и той же независимо от того, управляем ли мы собой, своей семьей, бизнесом, некоммерческой организацией или страной. Независимо от того, идет ли речь о деловом менеджменте, воспитании детей или руководстве государством, концептуально это должен быть один и тот же процесс. Единственное различие будет заключаться в размере и природе управляемой единицы.

Звучит многообещающе. В каком же направлении мы двинемся?

Вы согласны с тем, что изменение — это процесс, имеющий постоянный характер? Он идет с момента начала отсчета времени на Земле и будет продолжаться вечно. В мире происходят физические, социальные и экономические изменения. Даже вы изменились за последнюю минуту. Изменения происходят постоянно.

В самом деле?

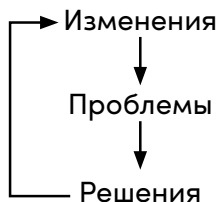
А изменения порождают проблемы.

Безусловно.

А проблемы требуют решения.

Согласен.

А решения вызывают еще больше изменений. Мы можем отобразить эту последовательность с помощью следующей схемы:



Итак, если изменения постоянны, то что еще должно постоянно присутствовать?

Проблемы.

И чем больше масштаб и скорость изменений, тем более многочисленными и сложными будут проблемы, которые мы получим.

Люди не должны думать, что им постоянно придется решать все возможные проблемы. Когда комплекс одних проблем будет решен, ему на смену придет новый. Мы перестанем сталкиваться с проблемами только при полном отсутствии изменений, а это произойдет, лишь когда мы...

Умрем.

Верно! Жить — значит решать проблемы, а развиваться — значит приобретать навыки решения все более сложных проблем.

Цель менеджмента, лидерства, воспитания или правления следующая: решать сегодняшние проблемы *и при этом* готовиться к решению проблем, которые возникнут завтра. Это необходимо, потому что в мире постоянно происходят изменения. Никакого управления не требуется там, где нет проблем, а проблем у нас не станет только тогда, когда мы будем мертвы. Управлять — значит быть живым, а быть живым — значит сталкиваться с изменениями и порождаемыми ими проблемами.

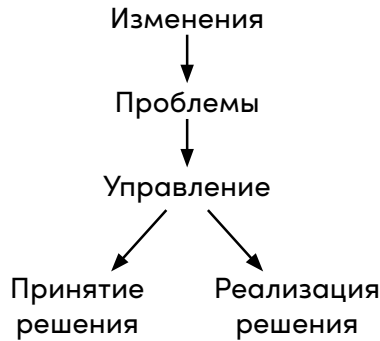
Как же мы управляем изменением?

Я полагаю, что управление изменением состоит из двух процессов. Сначала вы решаете, что делать, а затем...

Вы должны реализовать свои решения.

Именно так. Для успешного управления необходимы оба процесса, а их совместное использование — достаточное условие получения желаемого

результата. Поэтому наша схема процесса управления будет выглядеть следующим образом:



И оба эти процесса безоценочны. Их можно применять для управления чем угодно — от криминального мира до сообщества святых. Всякий раз, когда происходит изменение, вы должны принимать решения и затем осуществлять их на практике.

Но действительно ли необходимы оба фактора? Некоторые люди терпеть не могут принимать решения. Этот процесс оказывается для них слишком болезненным. Неужели и они должны что-то решать?

Отказ или уклонение от принятия решения — это также решение. Такие люди должны понимать, что всякий раз, когда происходит изменение, они обязаны принимать решение, так как иначе само изменение де-факто примет решение за них. Но хотя принятие решения необходимо, его оказывается недостаточно. Принятое решение должно быть реализовано на практике.

Для успешного управления необходимо как принимать правильные решения, так и эффективно претворять их в жизнь. Вы не сможете обеспечить надлежащее управление, если будете хорошо реализовывать плохие решения и плохо — хорошие.

Минуточку! Почему реализация рассматривается изолированно? Разве она не должна естественным образом следовать за хорошим решением? Фактически решение не является хорошим, если не содержит плана осуществления. Таким образом, все, что необходимо для управления, — это принимать превосходные решения. Точка.

Но это не так просто. Взгляните на свою собственную жизнь. Сколько принятых вами решений так и остались неосуществленными? Даже если вы сажались за стол и составляли точный список всего, что нужно делать, вы все равно не обеспечивали этим реализацию решения.

Вы курите? Или переедаете? Так как и то и другое вредно для здоровья, вы, возможно, уже принимали решение отказаться от этих привычек. Однако не исключено, что вы продолжаете вести себя по-прежнему, несмотря на наличие подробного плана реализации изменений.

Вы хотите сказать, что я не контролирую свой образ жизни?

А разве не так? Неужели вы действительно осуществили все свои решения, направленные на реализацию изменений?

Нет, не все. Я по-прежнему пытаюсь сбросить несколько лишних килограммов. Я много раз принимал решение изменить систему питания, но никогда не доводил дело до конца. Это меня удручает.

То же самое можно сказать почти о любой организации. Менеджмент может принять решение о смене курса, рынков, продуктовой линейки или культуры компании. Однако осуществить такие изменения очень трудно. Подобная картина наблюдается и при управлении государствами. Многие лидеры стран, даже диктаторы, сетуют, что их решения, подразумевающие проведение изменений, не реализуются на практике. Например, Гитлер не смог добиться осуществления своего решения сжигать все немецкие города, лежащие на пути наступающих войск союзников. Это решение так и осталось на бумаге, хотя Гитлер мог казнить каждого, кто открыто осмелился бы не выполнить любой его приказ.

Оба фактора — принятие решения и его реализация — необходимы для того, чтобы отреагировать на изменение, и их совокупности достаточно. Если я хочу решить проблемы и обеспечить успешное управление — личной жизнью, карьерным ростом, семейными отношениями, организацией или страной, — то я должен принимать правильные решения, а затем добиваться их эффективной реализации.*

* На протяжении всей книги будут активно использоваться термины «эффективность» (efficiency) и «результативность» (effectiveness). В английском языке они не требуют пояснения, в то время как на русском языке их значения очень многозначны и даже зачастую пересекаются. Для правильного донесения идей автора стоит дать определения этих терминов. Под «результативностью» (системы/решения) мы будем понимать то, насколько

Безусловно, и ваш опыт изменения системы питания показывает, что качество решения не может ни предсказать, ни гарантировать вероятность его успешной реализации. Некоторые самые выдающиеся решения, подразумевающие изменения, так и остаются нереализованными, а некоторые вредные решения, например продолжить курить или неправильно питаться, внедряются в жизнь очень быстро. Если следовать инструкциям о том, как принимать хорошие решения, это негативно скажется на эффективности их реализации. А если следовать инструкциям по эффективной реализации, это ухудшит возможность принятия хороших решений.

Мне кажется, что следует пояснить это на примере.

Взгляните на существующие политические системы. Какая система предназначена для того, чтобы повышать вероятность принятия хороших решений? Какая система поощряет открытые дискуссии и ревностно защищает свободу распространения информации, свободу дискуссий и свободу прессы, обеспечивая возможность принятия хороших решений?

Демократия.

Правильно. Но вы заметили, насколько трудно в условиях демократии осуществлять политические решения, требующие проведения изменений? Система может принимать хорошие решения, но необходимое для этого легитимное политическое многоголосие становится препятствием на пути их реализации. Большинство лидеров демократических государств сетуют, что им не удастся осуществлять свою политику так быстро, как им бы этого хотелось.

А теперь скажите, какая политическая система обеспечивает быструю реализацию решений, но не допускает дискуссий, сомнений и вопросов?

Тоталитарное государство.

Верно. При этом тоталитарные режимы обычно принимают плохие решения. Но почему? Потому что быстрая реализация достигается за счет ограничения

производимый ею результат желаем (соответствует тому, для чего система предназначена). Чем больше получаемый результат соответствует желаемому, тем более система результативна, и наоборот. Под «эффективностью» (системы) мы будем понимать соотношение результата работы системы и ресурсов, затраченных на его получение. Чем меньше ресурсов затрачено на производство единицы результата, тем более система эффективна. — *Прим. науч. ред.*

свободы прессы, собраний и дискуссий. Здесь действует принцип «Делай — или...». Это затрудняет обмен информацией, необходимый для выработки обоснованных суждений. Вместо объективных такие режимы часто принимают предвзятые решения, имеющие ужасные последствия.

Значит, вы хотите сказать, что хорошее управление — это демократия в принятии решений и диктатура в их реализации?

Правильно! В личной жизни это означает, что для принятия хороших решений вы должны быть непредубежденным человеком. Вы должны быть демократом в собственном сознании и в отношениях с другими людьми. Но как только решение принято, вам необходимо стать диктатором, что применительно к вашей личной жизни подразумевает прочную приверженность сделанному выбору и неуклонное стремление к его практическому осуществлению.

Это легче сказать, чем сделать.

Безусловно. Сочетание демократии в принятии решений и диктатуры в их осуществлении я называю словом «демократура» (democratship). Это трудный процесс. Многие люди используют его совершенно неправильно, шиворот-навыворот: они пытаются быть диктаторами при принятии решений и демократами — при их осуществлении.

Полагаю, что это относится и ко мне. Принимая решение похудеть, я действовал как диктатор. «Все решено. Больше никаких дискуссий. Точка», — сказал я себе. И я был настроен решительно до того момента, когда принесли сэндвичи. После этого я по привычке превратился в демократа и стал прислушиваться к внутренним голосам протеста.

Вы уловили главную идею, мой друг. Необходимо использовать принципы демократии и диктатуры в правильной последовательности. Вы должны быть сначала демократом, а затем диктатором, и трудность здесь заключается в слове «затем». Когда вы перестаете быть демократом и становитесь диктатором? Когда вы начинаете подавлять проявления внутреннего несогласия? Некоторые люди оказываются демократами при принятии решений и сохраняют демократизм в процессе их реализации. Они действуют неэффективно, потому что продолжают изменять уже принятые решения. В то же время решительные люди умело осуществляют реализацию решения, но узость их взглядов негативно влияет на процесс его принятия. Доказать им что бы то ни было трудно, потому что они

не умеют слушать других. В результате они принимают решения, основанные на неадекватной или искаженной информации. В отличие от демократичного стиля — результативного, но неэффективного, тоталитарный стиль нерезультативен, но эффективен.

Вы хотите сказать, что демократическая система неэффективна?

Совершенно верно. Если вы попытаетесь организовать с ее помощью результативный политический процесс, то она утратит свою эффективность.

Подобным образом вы будете утверждать, что тоталитарные режимы не могут быть результативными? Если посмотреть на них внимательно, то смысл вашего утверждения станет понятным. Ведь экономика СССР с ее системой централизованного планирования испытывала трудности с выполнением плановых показателей производства, что приводило даже к нехватке продовольствия в стране.

Тоталитарные режимы нерезультативны. Чем демократичнее они становятся, тем результативнее они могут работать.

Но при этом они должны будут частично утратить свою политическую эффективность.

Да, и это дается непросто. Люди обычно хотят получить что-то еще, не теряя того, что они уже имеют. Они предпочитают иметь «больше», а не «вместо».

Управлять, приказывать, воспитывать или править означает принимать решения и проводить их в жизнь, быть демократом, а затем становиться диктатором. Это очень сложно, причем не только при управлении бизнесом, но и при управлении семейными и личными делами. В этом состоит одна из причин, по которой процесс управления оказывается таким трудным.

Вы должны принимать решение и обеспечивать его реализацию, демонстрировать непредубежденность и непоколебимость в разные периоды времени. При таком определении процесс управления будет всеобъемлющим, универсальным и лишенным оценочных суждений.

$$\text{Качество управления} = f \left\{ \begin{array}{l} 1) \text{ Качество решения} \\ 2) \text{ Эффективность реализации} \end{array} \right\}$$

Я думаю, что понял вашу идею. Оба фактора необходимы, и наличие их обоих оказывается достаточным условием успеха. Чем качественнее наше решение и чем эффективнее его реализация, тем лучше мы сможем осуществлять управление. Но как можно принять хорошее решение и эффективно осуществить его на практике? Как измерить качество решений? Я мог бы проанализировать решение постфактум и признать его правильным. Но не будет ли такой анализ запоздалым?

Это отличная тема для нашей следующей беседы. Итак, до завтра.

До завтра. Большое вам спасибо.

Беседа вторая

Предсказание качества решений

Итак, на чем мы остановились?

Вы сказали, что качество управления, лидерства, воспитания или руководства зависит от качества принимаемых решений и от эффективности их реализации. Сегодня мы собирались поговорить о том, как принимать хорошие решения.

Тогда начнем. Чтобы принять хорошее решение, нам нужно знать, как предсказать его качество. Мы не хотим анализировать решение после его реализации и затем судить о нем на основании своих успехов или неудач.

Но как можно сделать такое предсказание?

Рассмотрим простой пример. Предположим, мы сделали описание проблемной ситуации, содержащее всю информацию, необходимую для диагноза и решения проблемы. Далее мы даем это описание группе из четырех человек. Они знают о реальной ситуации только то, что есть в описании, и не располагают никакой дополнительной информацией.

Мы просим их совместно изучить проблему и выработать ее решение. Затем группа должна письменно изложить проблему и ее решение и отдать нам его в запечатанном конверте.

Теперь давайте обратимся к другой группе из четырех человек и дадим ей то же самое задание. Ей также не будет предоставлено никакой дополнительной информации помимо содержащейся в исходном задании. Вторая группа должна будет дать свое описание той же самой ситуации и предложить свое решение. После того как обе группы завершат работу, у нас будет два запечатанных конверта.

Но будут ли в этих конвертах лежать описания одной и той же проблемы и одинаковые ее решения?

Нет. Скорее всего, в них будут описаны разные проблемы и предложены разные решения.

Правильно, но почему? Исходная проблемная ситуация одна и та же. Обе группы располагают одинаковой информацией. Почему же проблемы и их решения окажутся разными?

Потому что все люди разные!

Вы только что сформулировали ключевой фактор процесса управления или лидерства! Чтобы осуществлять успешное управление, вы должны руководить людьми, которые делают описание проблемы и кладут его в конверт, вместо того чтобы заниматься самой проблемой, описание которой лежит в этом конверте. Есть менеджеры, которые говорят: «Я люблю руководить. Но не выношу своих подчиненных!» Но если руководитель не любит работать с людьми, значит, он неправильно выбрал профессию. Слишком многие менеджеры, лидеры или родители подрастающих детей говорят: «Дайте конверт!» Затем они открывают его и заявляют: «Неправильная проблема! Неверное решение! Правильная проблема и верное решение — это...» Они думают, что руководят, управляют или воспитывают, в то время как в действительности просто стараются что-то делать изо всех сил. Даже если их устраивает описание из конверта, как они могут узнать, что нашли правильную проблему и верное решение?

Но если они менеджеры, то должны знать ситуацию лучше, чем их подчиненные. За это они и получают более высокую зарплату, не так ли? Разве не поэтому они становятся руководителями?

Они должны знать ситуацию лучше, но так ли это на самом деле? Разве более высокая зарплата гарантирует наличие более широких и глубоких знаний? Обязательно ли наши лидеры знают больше нас?

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru