

## ГОЛОВНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА

Керівнику необхідні такі важливі якості:

1. *Незворушна сміливість*, яка базується на знанні себе та своєї справи. Ні один виконавець не хоче мати лідером людину, якій не хватає впевненості у собі і сміливості. Жоден розумний виконавець не дозволить, щоб ним довго керував такий лідер.

2. *Самоконтроль*. Людина, яка не вміє контролювати себе, не зможе контролювати інших. Самоконтроль дає чудовий приклад виконавцям, і розумні виконавці будуть наслідувати його прикладу.

3. *Гостре відчуття справедливості*. Без чесності і справедливості жоден лідер не зможе завоювати поваги виконавців.

4. *Чіткість і визначеність рішень*. Людина, яка не здатна прийняти тверде рішення демонструє невпевненість у собі, і не може успішно керувати іншими.

5. *Визначеність планів*. Гарний керівник повинен планувати свою роботу і здійснювати свої плани. Лідер, який керується здогадками, не використовуючи конкретні плани, які можна реалізувати, нагадує корабель без керма. Рано чи пізно він зіштовхнеться зі скелями.

6. *Звичка робити більше, ніж зобов'язаний*. Одна із найнеобхідніших рис керівника – робити самому більше, ніж вимагаєш із виконавця.

7. *Ввічливість та особиста привабливість*. Похмура і неуважна людина не може стати гарним лідером. Керівництво потребує поваги. Виконавці не будуть поважати лідера, який не є привабливою особистістю.

8. *Співчуття і розуміння*. Гарний лідер повинен співчувати виконавцям. Навіть більше, він повинен розуміти їх проблеми.

9. *Знання дрібниць*. Гарний лідер повинен знати свою справу до деталей та дрібниць.

10. *Здатність прийняти на себе усю відповідальність*. Гарний лідер має бути готовим узяти на себе відповідальність за помилки і недоліки своїх виконавців. Якщо він спробує позбутись цієї відповідальності, він позбудеться лідерства. Якщо хтось із виконавців допустив помилку, або проявив некомпетентність, лідер повинен вважати, що помилився він.

11. *Співпраця*. Гарний лідер повинен розуміти принцип співпраці, а також учити співпраці виконавців. Лідерство вимагає енергії та сили, а їх дає співпраця.

Існують дві форми лідерства. Перша і найбільш ефективна – лідерство за згодою виконавців, із їх підтримкою. Друга – лідерство насильницьке, без згоди і співчуття виконавців.

Історія має багато прикладів того, що насильницьке лідерство недовговічне. Достатньо згадати історію падіння і зникнення диктаторів і королів. Це означає, що люди не будуть без кінця йти за лідером, який був нав'язаний їм насильно.

Прикладами таких насильницьких лідерів можуть служити Наполеон, Гітлер і Муссоліні. Їх лідерство було короткочасним. Єдине довговічне лідерство – це лідерство за згодою виконавців.

Нові принципи управління включають усі одинадцять факторів лідерства, які описані вище, так і деякі інші фактори. Людина, яка візьме їх за основу своєї діяльності в якості лідера, отримає більше можливостей у будь-якій сфері життя.

## **ДЕСЯТЬ ГОЛОВНИХ ПРИЧИН НЕВДАЛОГО КЕРІВНИЦТВА**

Перерахуємо типові помилки лідера, оскільки знати те, чого не слід робити, не менш важливо, ніж знати те, що потрібно робити.

*1. Нездатність вникнути у деталі.* Ефективне керівництво вимагає знання усіх деталей та вміння організовувати їх. Жоден лідер не повинен бути „надто зайнятим“, щоб зайнятися справою, яка вимагає від нього якостей лідера. Коли людина: керівник, чи виконавець, заявляє що „надто зайнятий“, щоб змінити свої плани, або приділити увагу якійсь терміновій справі, він визнає свою неефективність. Гарний керівник має володіти усіма тонкощами його роботи. Також, це значить, що він повинен уміти передоверяти деталі справи надійним помічникам.

*2. Неготовність замінити іншого.* Справжній керівник завжди готовий, за необхідності, виконати будь-яку роботу, яку вимагає від виконавців. „Найвищий із вас має бути слугою усіх“ – істинна, до якої кожен керівник має відноситись із повагою.

*3. Чекання віддачі просто від знань, а не від уміння ці знання застосовувати.* Світ платить людям не за те, що вони „знають“. Він платить за те, що вони роблять, або спонукають робити інших.

*4. Страх конкуренції зі сторони виконавців.* Керівник, який боїться, що хтось із виконавців займе його місце, колись зіштовхнеться із цим. Здібний керівник вчить підлеглих виконувати частину своїх обов'язків. Тільки таким чином він може „розмножитись“ та бути одночасно у багатьох місцях. Вічна істинна полягає у тому, що людина більше отримує за уміння „заставити“ діяти інших, ніж за те, чого досягає власними силами. Ефективний керівник, завдяки знанню справи і магнетизму власної особистості здатен значно

підвищити ефективність виконавців; в такому випадку вони приносять більше користі, ніж без його допомоги.

5. *Недостатність уяви.* Без уяви керівник не буде готовим до зустрічі із несподіванками і не зможе створити план, який ефективно будуть виконувати підлеглі.

6. *Егоїзм.* Керівник, який видає роботу підлеглих за свою, зустрінеться з обуренням виконавців. Справді великий керівник не присвоює собі чужого. Він задоволений, коли почесні, якщо такі будуть, дістануться підлеглим, тому що знає: більшість працюють краще і ефективніше за похвалу і визнання, ніж просто за гроші.

7. *Нестриманість.* Виконавці не поважають нестриманого керівника. Більш того, нестриманість у будь-якій формі підриває сили і витривалість того, хто їй піддається.

8. *Невірність.* Керівник, який проявляє невірність своїй компанії і співробітникам – тим, хто над ним, і тим, хто підлеглий йому, - не може надовго зберігати положення керівника. Невірність робить людину гірше грязі і викликає презирство оточуючих. Відсутність вірності – одна із головних причин невдачі в усіх сферах життя.

9. *Авторитарний стиль керівництва.* Гарний керівник діє схваленням, а не страхом. Керівник, який підкреслює слово „влада“, відноситься до насильницьких лідерів. Якщо керівник – справжній лідер, йому немає необхідності якось це підкреслювати, крім як своєю поведінкою: співчуттям, розумінням, чесністю та знанням своєї справи.

10. *Чванство.* Компетентному керівнику не потрібні гучні звання, щоб заслужити повагу підлеглих. Людині, яка любить похвастатись своїми посадами і званнями, як правило, більше немає чим гордитись. Двері кабінету справжнього керівника відкриті для усіх, і там немає місця формалізму і чванству.

Такими є найбільш поширені причини невдач у керівництві. Достатньо будь-якої з них, щоб потерпіти невдачу. Уважно вивчіть цей список, якщо претендуєте на керівництво, і переконайтесь, що ви є вільними від цих недоліків.

**Н. Хілл** „Думай і багатій“



**Наполеон Хілл** народився у США 26 жовтня 1883 року. Після школи він почав навчання в Джорджтаунському університеті і паралельно влаштувався на роботу, щоб оплачувати навчання. Наполеон працював репортером невеликої газети, ставши одним із найталановитіших репортерів цього видання. Його потенціал оцінили колеги, і це визначило його подальшу долю.

Дещо пізніше губернатор штату Теннессі Роберт Л. Тейлор замовив у Хілла серію статей про відомих людей. Для написання однієї зі статей Наполеону потрібно було познайомитися із могутнім промисловцем Ендрю Карнегі. Саме це знайомство відкрило нові горизонти у роботі журналіста. Він почав писати книгу на тему особистого успіху людини. Крім того, репортер займався навчанням людей своїм методикам досягнення успіху. Хілл проаналізував життя та діяльність найвидатніших людей свого часу і на основі цього зробив висновки про закономірності успіху.

Помер Наполеон Хілл 8 листопада 1970 року. Його принципи бізнес-мотивації активно використовують в усьому світі. На ідеях Хілла сьогодні базуються багатомільярдні бізнес-проекти Сполучених Штатів Америки.