

КАПИТАЛ

Бизнес начинается с Капитала

мнения векторы

Пружина власти



АННА ВЛАСОВА

20 января 2014, понедельник, №006 (183)

Природа не терпит крайностей и всегда стремится к гармонии. В естественной экосистеме вы не увидите ни монополизации, ни хаоса. Если происходит отклонение в какую-либо сторону, среда начинает противиться. Соппротивление — это естественный процесс при нарушении баланса.

Организации — тоже своего рода экосистема, в которой, как и в природе, процветание одного «вида» зависит от другого: руководители зависят от качественной работы своих подчиненных, а благополучие персонала зависит от решений топ-менеджмента. Когда на высшем уровне происходит перекося в сторону авторитарного стиля управления, отпор неизбежен.

Противодействие долгое время может быть незаметным для управленцев, ведь при авторитарных режимах обратная связь очень слабая. Если сопротивление не оформлено как публичный протест, то оно может проходить в форме итальянской забастовки — когда все находятся на своих местах, но на самом деле трудовая деятельность имитируется.

Нередко работники противостоят на подсознательном уровне, выполняя свои обязанности некачественно. Еще один из признаков неподчинения — это манипуляция. Сотрудник отказывается от личной ответственности и находит для этого тысячи причин: некачественное сырье, неумелые подчиненные, нерасторопные коллеги, слишком требовательные клиенты.

У людей, которые находятся под давлением, начинаются проблемы со здоровьем. Так, например, одно из распространенных заболеваний у тех, кто работает с авторитарными руководителями, — гипертония.

Откуда берутся авторитарные управленцы в нашей стране? На мой взгляд,

причина в прошлом, когда наиболее распространенный формат отношений между руководителем и подчиненным характеризовался одной фразой: я — начальник, ты — дурак. Еще один фактор — молодость.

За 20 лет еще не сформировались управленческие модели, эффективные для нашего менталитета и рынка. Во многих компаниях у нас по-прежнему правят, а не управляют. В таких коллективах частое явление — высокая текучесть кадров, нелояльность и низкая вовлеченность сотрудников.

Такая ситуация возможна в госмонополиях, но недопустима на высококонкурентных рынках. Авторитарные управленцы в контексте современной управленческой культуры выглядят как музейные экспонаты.

Высокопотенциальные сотрудники хотят работать не в стаде, а в стае. Им нужны не руководители. Им нужны лидеры, чей авторитет основан на знаниях и умениях, а не на власти и страхе. Страх как инструмент управления не способствует ни производительности, ни инновационности.