

Когато младият човек пристига в офиса на мениджъра, заварва последния вторачен през прозореца. Домакинът се извръща и го поканва да седне.

– С какво мога да ви помогна?

– Чух невероятни неща за вас и бих искал да науча повече относно начина ви на управление.

– Ами, по принцип използваме утвърдени методи по някои *нови* начини, така че да се справим с всички промени, които произтичат, но на това ще се спрем по-късно. Нека започнем с основните неща: Бяхме компания с вертикална управленска структура, която вършеше работа в своето време. Но за днешните условия тази структура е прекалено мудна. Не стимулира хората и задушава инициативата. Потребителят очаква по-голяма бързина на обслужването и по-висококачествени продукти, така че искаме всеки да допринесе със своите заложи. Мозъчната енергия не е затворена само в началническите кабинети – има я из цялата организация.

Бързината е ключ към успеха в наше време, така че ръководенето в условия на сътрудничество е много по-ефективно от старата командно-контролна система.

– Как се управлява в условия на сътрудничество?

– Веднъж седмично, в сряда сутрин, провеждам среща с екипа – затова ви казах, че не можем да се срещнем по това време. При тези срещи слушам обзори и анализи на групата относно постигнатото предната седмица, възникналите проблеми, останалите нерешени задачи, както и планове и стратегии за решаването им.

– Загължителни ли са вземаните в хода на тези срещи решения за вас и вашия екип?

– Да, загължителни са. Смесълът на самите срещи се състои във възможността хората да участват при вземането на ключови решения относно онова, което им предстои да вършат.

– Значи сте привърженик на колективното ръководство, така ли? – пита младият човек.

– Не съвсем. Аз съм привърженик на съдействието, но не и на участието при вземане на чужди решения.

– За какво са ви тогава срещите?

– Не ви ли казах току-що?

Младежът изпитва неудобство и му се иска да не бе допуснал тази грешка.

Мениджърът замълчава и въздъхва.

– Тук сме, за да постигаме резултати. Като впрягаме заложибите на всеки екип, ставаме много по-продуктивни.

– Аха, значи сте мотивирани от резултата в по-голяма степен, отколкото от хората.

Мениджърът става и започва да крачи насам-натам.

– За да завоюват по-бърз успех, мениджърите трябва да бъдат мотивирани в еднаква степен и от двете.

Как иначе бих могъл да постигна резултат, ако не посредством хората? Така че ме интересуват и те, и резултатът; двете вървят ръка за ръка.

Виждете – мениджърът сочи своя компютър. – Това го държи на скрийн-сейвъра, за да ми напомня непрекъснато несъмнената истина.

*

*Хората с добро
самочувствие*

*дават добри
резултати.*

*

Докаато младежът гледа в екрана, мениджърът промълвя:

– Помислете за себе си. Кога работите най-успешно? Кога се чувствате добре или кога не е така?

Младежът кимва, започнал да вниква в очевидното.

– Постигам повече, когато се чувствам добре.

– Разбира се, че постигате повече, но така е при всички останали.

– Значи – казва посетителят, – ключът към повишаване на производителността е скрит в повишаване самочувствието на хората.

– Именно. Все пак не забравяйте, че производителността е нещо повече от *количеството* на извършената работа. Има още и *качество*. – Домакинът приближава прозореца и казва: Погледнете това.

Младежът отива при него, а мениджърът му сочи един ресторант отдолу.

– Виждате ли колко много клиенти има това заведение?

Гостът съзира цяла опашка пред вратата на ресторанта.

– Явно мястото е добро за ресторант – отбелязва той.

Мениджърът пита:

– Ако е само това, защо няма никой пред съседното заведение? Защо хората гържат да се хранят в първото, а не във второто?

Младежът отвръща:

– Може би, защото храната и обслужването са по-добри?

– Да. Нещата са съвсем прости. Ако не предлагате на хората качествен продукт и обслужване, каквото очакват, няма да сте отворени дълго време.

Очевидното остава лесно незабелязано. Най-добрият начин да се постигнат такива успехи е чрез *хора*! Именно *хората* осигуряват популярността на най-добрите ресторанти.

Чутомото изостря интереса на младия човек. Когато сягат по местата си, той пита:

– Вече казахте, че не се мислите за привърженик на колективното ръководство. Как точно бихте се характеризирали като ръководител?

– Наричат ме Новият едноминутен мениджър.

Върху лицето на младежа се изписва изненада.

– Наричат ви какво?

Мениджърът се усмихва и казва:

– Наричат ме така, защото откриваме нови начини да постигаме великолепни резултати в много кратки срокове.

Макар да е разговарял с множество мениджъри, младежът не е чувал до този момент подобни приказки. Направо не е за вярване – някой постига високи резултати, без да хаби много време.

Забелязал недоверието, изписано върху лицето на своя гост, мениджърът казва:

– Не ви се вярва, нали?

– Трябва да призная, че ми е трудно дори да си го представя.

Мениджърът се засмива и казва:

– Вижте какво, ако наистина искате да разберете що за ръководител съм, защо не вземете да поговорите с някои хора от моя екип?

Той се извързва към компютъра, принтира списък и го подава на своя млад гост.

– Това са имената, длъжностите и телефоните на шестте човека – мои непосредствени подчинени.

– С кои да говоря? – пита младежът

– Това си е ваша работа. Вземете което и да било име. Говорете с когото и да било или пък с всичките.

– Да, но, с кого да започна?

– Както вече казах, не вземам решения вместо другия – отсича мениджърът. – Сам избирайте. – И замълчава продължително.

Младежът започва да се чувства неудобно; ще му се да не е искал от своя домакин да взема решение, което той трябва да вземе самичък. Мениджърът става и изпраща посетителя си до вратата.

– Имате желание да изучите ръководството и управлението на хора и аз ви се възхищавам заради това.

– Ако след разговорите с представители на нашия екип възникнат някакви въпроси – добавя той, – заповядайте пак.

Всъщност, бих искал да ви подаря концепцията на Едноминутния мениджър. Запознаха ме с нея навремето и нещата много се промениха оттогава. След като вникнете в нея, може да ви се прище и вие да станете мениджър.

– Благодаря – отвърща младежът.

Излизайки от кабинета, той минава край Къртни, секретарката.

Тя го заговаря:

– По озадачената физиономия личи, че вече имате известна представа за нашия мениджър.

Младежът, все още неуспял да се ориентира в чутото, отговаря:

– Май, да.

– Мога ли да ви помогна с нещо?

– Да. Получих този списък на хора, с които мога да разговарям.

Тя поглежда листа.

– Трима от тях са в командировка тази седмица. Но Тереса Лий, Пол Тренъл и Йон Леви са налице. Ще ги предупредя по телефона и ще ви упътя.

– Много ви благодаря – казва младият човек.