



Содержание

<i>От авторов</i>	5
Поиски	7
Новый Одноминутный Менеджер	14
Первый секрет: Одноминутные Цели	22
Одноминутные Цели. Резюме	31
Второй секрет: Одноминутные Похвалы	33
Одноминутные Похвалы. Резюме	43
Оценка	46
Третий секрет: Одноминутные Наставления	48
Одноминутные Наставления. Резюме	57
Новый Одноминутный Менеджер объясняет	59
Почему Одноминутные Цели настолько эффективны	63
Почему Одноминутные Похвалы настолько эффективны	75
Почему Одноминутные Наставления настолько эффективны	83
Еще один Новый Одноминутный Менеджер	98
План игры Нового Одноминутного Менеджера	100
Подарок самому себе	101
Подарок другим	104
<i>Выражение признательности</i>	107
<i>Об авторах</i>	109

От авторов

Со времени первой публикации «Одноминутного Менеджера» мир сильно изменился, поэтому вам предлагается новое издание данной книги. Сегодня, чтобы идти в ногу с постоянно развивающимися технологиями и процессами глобализации, организации должны быстрее реагировать на изменения, задействуя при этом как можно меньше ресурсов. Данная книга поможет вам быстрее овладеть навыками лидера и добиться успеха в современном мире.

Поскольку основные принципы этой, уже ставшей классической, истории остаются прежними и продолжают помогать миллионам людей во всем мире, то и значительная часть самой истории тоже остается прежней.

Однако происшедшие в мире изменения заставили Одноминутного Менеджера внести коррективы в свою деятельность. Теперь он ведет за собой людей и мотивирует их, используя новый подход, основанный на сотрудничестве.

Когда Одноминутный Менеджер только начал обучать людей своим трем секретам, в организациях существовала вертикальная структура управления.

В наши дни эффективное управление опирается на отношения равноправного сотрудничества, что наглядно показано в данной книге.

Сегодня люди стремятся получать больше удовлетворения от жизни и работы. Им хочется внести значительный вклад в достижение всеобщего благополучия и счастья. Они больше не желают отдавать слишком много времени работе в ущерб своим личным потребностям.

Понимая это и зная, что люди вносят ключевой вклад в успех организации, Новый Одноминутный Менеджер обращается с людьми соответствующим образом. Он осознает, что одним из его главных приоритетов является привлечение и удержание талантливых сотрудников.

Как говорил древний мудрец Конфуций, «суть знания состоит в том, чтобы не просто иметь его, но и использовать», поэтому мы надеемся, что, познакомившись с тремя секретами, которые откроет вам данная книга, вы обсудите возможности их применения для достижения успеха не только с коллегами и друзьями, но и с членами семьи.

Мы уверены, что использование этих трех секретов позволит вам наслаждаться более здоровой, счастливой и продуктивной жизнью.

Кен Бланшар, *доктор философии*,
Спенсер Джонсон, *доктор медицины*

ПОИСКИ

Жил на свете смысленный молодой человек, который искал особенного менеджера, способного быть настоящим лидером в сегодняшнем меняющемся мире.

Он стремился найти руководителя, поощряющего стремление сотрудников достичь идеального баланса между работой и личной жизнью, что позволяло бы им получать больше удовольствия и от того и от другого.

Молодой человек хотел работать на такого менеджера, мечтал сам стать таким и научиться лучше управлять собственной жизнью.

Многолетние поиски приводили его в самые отдаленные уголки мира.

Он побывал в маленьких городках и столицах могущественных держав.

Молодой человек беседовал с многими менеджерами, которые пытались справиться со стремительно меняющимся миром: с руководителями компаний и предпринимателями, государственными служащими и военными, президентами университетов и администраторами фондов, с управляющими магазинов и ресторанов, банков и гостиниц, с мужчинами и женщинами, с молодыми и старыми.

Он побывал в самых разных кабинетах: больших и маленьких, роскошных и скромных, с окнами и без.

Молодой человек начинал видеть полный спектр того, как одни люди управляют другими.

Но ему не всегда нравилось то, что он видел.

Молодой человек повидал множество суровых менеджеров, под руководством которых работники страдали, а организации вроде бы процветали.

Некоторые подчиненные считали их хорошими менеджерами. Другие думали иначе.

Бывая в кабинетах у таких суровых менеджеров, молодой человек спрашивал: «Каким менеджером вы себя назвали бы?»

Их ответы почти не отличались друг от друга: «Я — менеджер, нацеленный на результат, и всегда контролирую ситуацию», «Жесткий», «Реалистичный», «Думающий о прибылях».

Они говорили, что всегда использовали такой стиль управления, и не видели никакого смысла что-либо менять.

В их голосе он слышал гордость и заинтересованность в результатах.

Молодой человек встречался также с приятными менеджерами, под руководством которых подчиненные процветали, а компании терпели убытки.

Некоторые из подчиненных считали их хорошими менеджерами.

Те, кому подчинялись они сами, сомневались в этом.

Задавая приятным менеджерам тот же самый вопрос, молодой человек в ответ слышал: «Я — участвующий менеджер», «Поддерживающий», «Внимательный».

Они тоже говорили, что всегда использовали такой стиль управления, и не видели никакого смысла что-либо менять.

В их голосе он слышал гордость и заботу о людях.

Но что-то в этих ответах беспокоило молодого человека.

Создавалось впечатление, будто все менеджеры на свете продолжают работать по старинке, заботясь только о результатах или только о людях.

Менеджеров, которые интересовались только результатами, часто именовали автократами, а менеджеров, которые заботились о людях, — демократами.

Молодой человек считал, что каждый из этих типов управления — и суровый автократический, и приятный демократический — эффективны лишь отчасти. «Это все равно что быть менеджером наполовину», — думал он и возвращался домой усталый и разочарованный.

Молодой человек давным-давно мог бы отказаться от своих поисков, но у него было одно важное преимущество: он точно знал, чего ищет.

«Во времена стремительных перемен, — думал он, — эффективные менеджеры должны управлять собой и людьми, с которыми они работают, так, чтобы их деятельность приносила пользу как организации, так и работникам».

Молодой человек искал эффективных менеджеров повсюду, но нашел лишь очень немногих. Да и те, кого он нашел, не захотели делиться с ним своими секретами. Он уже начал было думать, что, может быть, никогда не найдет того, кого ищет.

Потом до молодого человека стали доноситься удивительные истории о каком-то особенном менеджере, живущем в соседнем городе. Ему рассказывали, что людям нравится работать на этого человека и вместе с ним они добиваются потрясающих результатов.

Кроме того, говорили, что, когда люди применяют принципы этого менеджера в своей собственной жизни, они достигают таких же выдающихся результатов.

Молодой человек гадал, правдивы ли эти истории и, если правдивы, захочет ли этот менеджер открыть ему свои секреты.

Охваченный любопытством, он позвонил помощнику особенного руководителя, чтобы узнать, можно ли договориться о встрече. К удивлению молодого человека, помощник сразу же соединила его с менеджером.

Молодой человек спросил, когда они смогут встретиться, и особенный руководитель ответил:

— В любое время на этой неделе, кроме утра в среду. Время выберите сами.

Молодой человек опешил. Что это за менеджер, у которого так много свободного времени? Заинтригованный, он отправился на встречу.