

ЛИДЕРСТВО
— БЕЗ —
ПАМЯТНИКА
СЕБЕ

СО ХЭДЖИН

Со Хэджин

Лидерство без памятника себе

<https://litres.ru/74322188>

SelfPub; 2026

Аннотация

Большинство книг о лидерстве льстят: дочитаешь и, конечно, окажется, что ты рождён вести за собой людей. Эта книга поступает иначе. Она сразу сообщает неприятное: человек без личной честности способен командовать, но вести долго не сможет никто. Десять глав, и ни одной утешительной. Здесь объясняют, почему доверие рушится не на украденном миллионе, а на мелкой лжи, которую было лень исправить. Почему бедные люди неудобны, а богатые опасны для того, кто ищет одобрения вместо дела. Почему проще произнести слово "народ" со сцены, чем высидеть два часа с одной уставшей матерью. Автор не утешает, он показывает цену, которую платит каждый, кто действительно решил вести, а не просто занял место впереди. Если вам нужна книга, подтверждающая вашу правоту, эта не подойдёт. Если готовы узнать, где именно треснуло ваше собственное лидерство, начните с первой страницы.

Содержание

Глава 1. Кого вы зовёте за собой	4
Глава 2. Чистые руки и спокойный взгляд	21
Глава 3. Дайте людям надежду, а не одни требования	35
Конец ознакомительного фрагмента.	45

Со Хэджин

Лидерство без памятника себе

Глава 1. Кого вы зовёте за собой

Хороший руководитель не живёт только среди тех, кто ему удобен. Это одна из первых вещей, которые мне пришлось усвоить не из книг, а из самой жизни. Пока человек общается только с теми, кто похож на него, он может думать о себе что угодно. Он может считать себя открытым, мудрым, внимательным. Но стоит рядом появиться человеку другого круга, другого достатка, другой привычки говорить и думать, и сразу видно, что на самом деле живёт в сердце руководителя.

Есть люди, которые умеют разговаривать только вверх. Они оживают, когда перед ними богатый человек, чиновник, известный гость, владелец большого кабинета. Они улыбаются, подбирают слова, терпят неудобные паузы, смеются над не очень смешными шутками. Но как только перед ними оказывается бедный, усталый, простой человек, вся их вежливость куда-то пропадает. Голос становится короче. Взгляд скользит мимо. Вопросы задаются для порядка. Такой чело-

век не руководитель. Он просто ищет выгоду.

Есть и другой перекося. Некоторые гордятся тем, что они якобы с простыми людьми, а всякого влиятельного человека заранее считают врагом. Они говорят об этом с таким видом, будто бедность сама по себе делает человека праведным, а богатство сразу делает его испорченным. Это тоже не мудрость. Это удобная обида, переодетая в принцип.

Если ты хочешь вести людей, тебе придётся научиться говорить и с великими, и с малыми. Не потому, что одни важнее других. А потому, что жизнь устроена сложнее, чем наши любимые лозунги.

Я видел людей, которые молились о большом деле, но презирали тех, через кого это дело могло получить дверь, помещение, защиту, деньги, разрешение, совет. Они говорили: “Бог Сам всё сделает”. Конечно, Бог может сделать всё. Но часто Он делает через людей. И иногда через таких людей, которые тебе не нравятся. Вот где проверяется не твоя громкая вера, а твоя зрелость.

У влиятельных людей есть своя роль. Не надо поклоняться им. Не надо терять лицо перед ними. Но глупо вести себя так, будто их не существует. Один человек, который имеет доступ к нужной двери, может сделать то, что тысяча хороших людей не смогут сделать за год. Это не значит, что он лучше. Это значит, что у него другое место.

Я однажды наблюдал, как руководитель маленькой организации отказался встретиться с человеком, который мог ре-

шить для него вопрос с помещением. Отказался не потому, что был занят. Не потому, что человек был нечестным. Он просто не хотел выглядеть зависимым. Ему казалось, что просьба унижает. Потом его люди ещё долго собирались по углам, платили лишние деньги, спорили из-за расписания, мерзли зимой и задыхались летом. Всё это можно было решить одним разговором. Но гордость дороже удобства людей, если руководитель думает больше о своём образе, чем о деле.

Не всякая встреча с сильным человеком есть унижение. Иногда это служение тем, кто стоит за твоей спиной. Если ты идёшь просить не для своего тщеславия, а ради дела, ты не попрошайка. Ты представитель. Разница большая.

Но есть опасность. Очень большая. Когда человек начинает входить в кабинеты, сидеть за дорогими столами, слышать своё имя в чужих устах, он может постепенно забыть, зачем всё это было нужно. Вчера он пошёл к богатому человеку ради людей. Сегодня он уже идёт туда ради самого разговора. Завтра ему неприятно возвращаться к обычным людям, потому что там пахнет потом, усталостью, дешёвым чаем и чужими проблемами.

Вот почему руководитель обязан держать сердце в порядке. Общение с сильными мира не должно менять его отношение к слабым. Если оно меняет, значит, внутри уже давно была трещина.

Главная работа руководителя всё равно происходит не в

красивых залах. Она происходит рядом с людьми, которые не могут тебе ничего дать. С теми, кто приходит не с предложениями, а с бедой. С теми, кто не понимает твоих планов, не умеет красиво благодарить, не знает, как вести себя рядом с начальником, и иногда ещё обвиняет тебя в том, что ты недостаточно быстро помог.

Бедные люди редко удобны для руководителя. Об этом не принято говорить, но это правда. У бедности есть своя усталость. Человек, который долго живёт в нужде, часто не рассуждает спокойно. Он торопится. Он подозревает. Он обижается раньше, чем ты успел договорить. Он может попросить помощи, получить её и через неделю сказать, что ты сделал мало. Он может принять твою доброту за обязанность. И если ты не готов к этому, лучше не произноси громких слов о служении людям.

Помогать бедным трудно ещё и потому, что они не оплачивают твою доброту. Почти всё, что делается для них, нужно оплатить заранее. Книгу, дорогу, помещение, врача, еду, обучение, время людей, которые будут с ними работать. Нельзя строить серьёзное дело на мечте, что нуждающиеся сами его профинансируют. Если ты идёшь к бедным, ты должен понимать цену.

Некоторые руководители любят бедных только в речах. На сцене они говорят о простом народе. В отчётах показывают фотографии. Но если такой человек должен провести два часа с конкретной матерью, у которой трое детей и нет денег на

лекарства, он начинает нервничать. Ему легче сказать слово “народ”, чем выслушать одну женщину до конца.

Настоящая проверка не в том, как ты говоришь о людях, а в том, что ты делаешь, когда человек отнимает у тебя время.

Я не раз замечал: бедный человек может не понять высокую идею сразу. Не потому, что он глуп. У него в голове слишком много дыма от ежедневных забот. Когда дома нечем платить за жильё, когда ребёнок болеет, когда работа висит на волоске, большие слова звучат далеко. Ты говоришь о будущем, а он думает о сегодняшнем вечере. Ты говоришь о верности, а он считает последние деньги. Поэтому руководитель, который хочет вести таких людей, должен уметь спускать мысль на землю.

Не надо сердиться, что человек не понял тебя с первого раза. Повтори. Объясни иначе. Покажи пример. Дай ему увидеть, что твои слова не только для благополучных людей. Если твоя идея работает только в тишине кабинета, она слабее, чем ты думаешь.

Сильный руководитель умеет сидеть за столом с богатым и не терять себя. И умеет сидеть на старом стуле в тесной комнате с бедным и не терять уважения к нему. Это редкое сочетание. Многие умеют только одно.

Общаясь с влиятельными людьми, не надо быть жалким. Не надо делать из себя маленького человека. Не надо оправдываться за своё дело. Говори ясно. Проси честно. Благодарю без раболепства. Помни, что богатство человека не делает

его твоим хозяином. Его положение может помочь делу, но не должно купить твою совесть.

Иногда один богатый человек может оплатить то, что изменит судьбу многих. Иногда один чиновник может снять запрет, который держал людей годами. Иногда один образованный специалист может дать совет, который сэкономит тебе десять лет ошибок. Поэтому не надо презирать большие связи. Но надо смотреть, не стала ли связь больше самой цели.

Общаясь с бедными, не надо играть роль доброго барина. Люди чувствуют фальшь. Они могут быть необразованными, но не слепыми. Они понимают, когда ты смотришь на них сверху. Они слышат, когда в твоём голосе нет уважения. Лучше помочь меньше, но честно, чем устраивать спектакль милосердия.

Есть люди, которым нельзя помочь сразу. И есть люди, которым нельзя помочь вообще, пока они сами не признают, что нуждаются в помощи. Это неприятная мысль, но руководителю придётся с ней жить.

Нельзя помочь человеку, который уверен, что у него нет проблемы. Он будет приходить, жаловаться, плакать, обвинять всех вокруг, но как только ты скажешь ему правду, он закроется. Он хочет облегчения, но не хочет изменения. Он хочет, чтобы ты подтвердил его обиду. Если ты этого не делаешь, он решит, что ты против него.

Нельзя помочь человеку, который слишком горд, чтобы

принять руку. Он может тонуть и всё равно спорить о том, как именно ты должен подойти к берегу. Он будет оценивать твою интонацию, твою одежду, твою прошлую ошибку, но не ухватится за помощь. Гордый бедняк может быть труднее гордого богача. У богача хотя бы есть деньги, которыми он прикрывает свою гордость. У бедняка иногда остаётся только гордость, и он держится за неё как за последнее имущество.

Нельзя помочь человеку, который решил, что ты и есть его проблема. Ты пришёл дать ему совет, а он уже назначил тебя виноватым. Ты говоришь о дисциплине, а он слышит нападение. Ты говоришь о порядке, а он видит желание управлять им. Ты говоришь о труде, а он вспоминает всех, кто когда-то его обманул. С таким человеком надо быть терпеливым, но нельзя позволять ему разрушать всё вокруг.

Руководитель обязан различать сострадание и слабость. Сострадание помогает человеку подняться. Слабость позволяет ему разрушать себя и других под прикрытием жалости. Если ты из жалости не говоришь правду, ты не милосерден. Ты просто боишься неприятного разговора.

Некоторые люди думают, что любовь всегда мягкая. Нет. Иногда любовь говорит: “Так дальше нельзя”. Иногда любовь прекращает помощь, которая кормит лень. Иногда любовь отказывает человеку, потому что очередная подачка только продлит его болезнь. Это тяжело. Но руководитель не имеет права путать доброту с потаканием.

При этом нельзя становиться сухим. Тот, кто много раз обжётся на неблагодарности, легко начинает презирать всех нуждающихся. Он говорит: “Я их знаю”. Он заранее ждёт обмана. Он помогает через зубы. Его сердце покрывается коркой. И вот он уже не руководитель, а кассир чужих просьб. Всё выдаёт по норме, никому не верит, никого не любит.

Если ты ведёшь людей, тебя будут использовать. Это почти неизбежно. Кто-то возьмёт у тебя деньги и исчезнет. Кто-то получит от тебя рекомендацию и потом сделает вид, что сам всего добился. Кто-то будет сидеть у тебя дома, есть твою еду, слушать твои советы, а потом расскажет другим, что ты не такой уж хороший человек. Если каждая такая история будет закрывать твоё сердце, ты быстро закончишь как руководитель.

Надо учиться видеть дальше отдельной обиды. Один неблагодарный не отменяет десятерых, которым помощь была нужна. Один лжец не должен лишить честного человека твоего доверия. Один ленивый не должен заставить тебя говорить со всеми бедными как с подозреваемыми.

Но и наивным быть нельзя. Вести людей не значит закрыть глаза и раздавать всё подряд. Руководитель должен спрашивать, проверять, ставить условия, смотреть на плоды. Не всякая просьба заслуживает ответа. Не всякая слеза говорит правду. Не всякая бедность родилась из чужой жестокости. Иногда человек сам долго строил свою яму, а теперь хочет, чтобы другой в один день вынес его на руках.

Я говорю это не для того, чтобы оттолкнуть от бедных. Наоборот. Если заранее знать трудность, легче не разочароваться. Человек, который думает, что служение людям будет всегда приятным, бросит его после первых же ран. Человек, который понимает цену, может выдержать дольше.

Руководитель должен строить мосты между разными людьми. Богатый часто не понимает бедного. Бедный часто не доверяет богатому. Образованный не всегда слышит простого. Простой подозревает образованного в хитрости. И где-то между ними должен стоять человек, который не продаётся одним и не презирает других.

Это трудная позиция. Богатые могут считать тебя слишком требовательным, потому что ты напоминаешь им об ответственности. Бедные могут считать тебя слишком строгим, потому что ты не позволяешь им жить одними жалобами. Одни скажут, что ты недостаточно почтителен. Другие скажут, что ты недостаточно народен. Если ты будешь строить своё поведение на этих голосах, ты потеряешь направление.

Тебе нужно помнить, ради чего ты вообще вышел к людям. Не ради того, чтобы все были довольны тобой. Не ради того, чтобы богатые приглашали тебя чаще. Не ради того, чтобы бедные называли тебя своим защитником. Ты вышел вести дело. А дело требует людей из разных сторон жизни.

Умей принимать помощь от тех, кто может помочь. Умей давать помощь тем, кто не может вернуть. Умей слушать совет человека, который знает больше тебя. Умей слушать боль

человека, который ничего не знает, кроме своей беды. В этом нет противоречия. Это и есть зрелость.

Иногда руководитель боится подходить к большим людям, потому что внутри чувствует себя маленьким. Он прикрывает этот страх высокими словами. Говорит, что не хочет связей, не хочет зависеть, не хочет ходить по кабинетам. Но дело не в принципе. Дело в страхе. Он боится отказа. Боится, что его не примут. Боится, что увидят его простоту. Из-за этого страха страдают те, кого он ведёт.

Иногда руководитель боится бедных, потому что бедность напоминает ему о собственной беспомощности. С богатыми всё понятно: встреча, договор, вежливость, результат. С бедными всё вязко. Там много неопределённости. Там не всегда видно, что получилось. Сегодня помог, завтра снова беда. Сегодня объяснил, завтра человек опять сделал по-своему. Нужна выдержка, а не только ум.

Если ты не научишься быть рядом с разными людьми, ты построишь маленькое дело для узкого круга. Оно может быть аккуратным, даже приятным, но в нём не будет широты. Большие дела всегда требуют широкого сердца. Не шумного сердца, не сентиментального, а именно широкого. Такого, где есть место и для сильного, и для слабого, и для благодарного, и для трудного.

Не думай, что можно заменить личное отношение красивой системой. Система нужна. Правила нужны. Отчёты нужны. Но человек всё равно хочет понять, видишь ли ты его.

Богатый хочет знать, что ты пришёл не только за его деньгами. Бедный хочет знать, что ты видишь в нём не только его нужду. Сотрудник хочет знать, что он для тебя не винтик. Посетитель хочет знать, что его имя не исчезнет в толпе.

Запоминай имена. Это простая вещь, но она многое говорит. Человек, имя которого ты помнишь, уже не чувствует себя случайным. Спроси о его доме, о работе, о детях, о том, что он рассказывал в прошлый раз. Не делай вид, будто помнишь, если не помнишь. Лучше честно уточнить, чем разыгрывать близость. Но тренируй память на людей. Руководитель, который помнит только суммы, сроки и должности, постепенно перестаёт видеть живых.

Люди тянутся туда, где их уважают. Это касается всех. Богатый человек может привыкнуть к лести, но уважение он отличит. Бедный человек может привыкнуть к пренебрежению, но уважение тоже отличит. Не надо говорить слишком много. Иногда уважение видно в том, что ты не перебил. В том, что посадил человека, а не держал его у двери. В том, что объяснил причину отказа, а не бросил короткое “нет”.

Руководитель должен уметь быть точкой сбора. Это не значит, что все должны постоянно сидеть вокруг него. Это значит, что рядом с ним людям легче становиться собранные. Они понимают, куда идти. Они чувствуют, что их не используют как расходный материал. Они видят, что у дела есть направление.

Чтобы люди собирались вокруг тебя, им надо почувство-

вать, что ты действительно хочешь их рядом. Не как массу. Не как цифру в отчёте. Не как украшение зала. А как людей, с которыми ты готов идти дальше. Если человек рядом с тобой чувствует себя лишним, он уйдёт. Может, не сразу. Может, сначала телом останется, но сердцем уже выйдет.

Уважай маленькие радости людей. Иногда руководитель настолько занят большими планами, что не замечает, как человек купил первую машину, устроился на работу, сдал экзамен, помирился с женой, впервые выступил перед людьми. Для тебя это мелочь. Для него это победа. Если ты умеешь радоваться его маленькой победе, ему легче поверить, что твои большие слова не пустые.

Не смейся над тем, что для человека больно. Некоторые любят шутить, а потом удивляются, почему люди закрываются. Шутка, которая попала в старую рану, уже не шутка. Руководитель должен чувствовать такие вещи. Не всякий человек выдерживает поддразнивание. Не всякое место годится для юмора. Лучше промолчать, чем потом годами лечить обиду, которую ты сам посеял.

Будь щедр, когда можешь. Не только деньгами. Едой, временем, вниманием, рекомендацией, добрым словом. Человек помнит, кто был рядом в нужный час. Особенно в час горя. На праздник придут многие. На похороны, в больницу, в суд, в тяжёлый разговор приходят те, кто действительно имеет сердце. Люди редко забывают, кто стоял рядом, когда им было плохо.

Но не превращай щедрость в способ купить любовь. Подарок должен открывать сердце, а не надевать на человека поводок. Если после каждого подарка ты ждёшь покорности, ты не даёшь, а торгуешь.

Слушай. Это труднее, чем кажется. Многие руководители слушают только до того момента, пока не найдут, что ответить. Человек ещё говорит, а они уже готовят совет. Иногда ему нужен совет, да. Но сначала ему нужно понять, что его слышали. Не кивай механически. Не смотри всё время в телефон. Не показывай своим лицом, что его беда мешает твоему великому расписанию.

Слушание не означает согласие. Можно выслушать и потом сказать: “Ты неправ”. Но если ты не выслушал, твоя правота будет звучать как удар.

Веди разговор не только о себе. Есть руководители, у которых всякая беседа возвращается к их достижениям. Человек рассказал о своём сыне, а они уже вспоминают, как их сын поступил лучше. Человек говорит о трудности, а они рассказывают, как им было ещё труднее. Через некоторое время рядом с ними остаются только те, кому выгодно терпеть этот поток. Остальные отходят.

Если ты хочешь, чтобы люди собирались вокруг тебя, дай им пространство быть живыми рядом с тобой. Пусть разговор иногда будет о них. Пусть их вопросы звучат полностью. Пусть их опыт не будет сразу раздавлен твоим опытом.

И ещё: говори спасибо. Часто. За малое тоже. Благодар-

ность не делает руководителя слабым. Она делает атмосферу здоровой. Люди устают работать там, где всё хорошее считается обязанностью, а каждая ошибка объявляется преступлением. Скажи спасибо человеку, который пришёл вовремя. Который сделал больше. Который исправил тихо. Который не бросил дело, когда стало тяжело.

Есть руководители, которые боятся благодарить, потому что думают: “Зазнаются”. Если от твоего спасибо человек сразу зазнался, значит, проблема была глубже. Но постоянная неблагодарность ломает даже крепких людей.

Люди должны видеть, что ты справедлив. Не безошибочен, а справедлив. Если один и тот же поступок у любимчика называется слабостью, а у нелюбимого преступлением, команда это заметит. Даже дети замечают пристрастие родителей. Взрослые тем более. Несправедливость тихо отравляет всё дело. Потом руководитель удивляется, почему люди не горят. Они не горят, потому что давно поняли: огонь здесь ценят выборочно.

Справедливость особенно нужна, когда рядом с тобой люди разного положения. Богатый не должен покупать особые правила. Бедный не должен получать право на безответственность только потому, что ему тяжело. Близкий человек не должен становиться неприкасаемым. Новый человек не должен чувствовать, что он навсегда чужой.

Когда ты ведёшь разных людей, тебе придётся всё время держать равновесие. Одним дать честь, но не поклонение.

Другим дать помощь, но не позволить паразитировать. Третьих приблизить, но не сделать избранной кастой. Четвёртых исправить, но не унижить. На бумаге это выглядит просто. В жизни каждый пункт стоит нервов.

Руководитель не имеет права быть ленивым в отношениях. Отношения требуют работы. Позвонить. Заметить отсутствие. Спросить, почему человек пропал. Поздравить. Навестить. Объяснить. Извиниться, если был неправ. Не всё можно поручить помощнику. Помощник может передать информацию, но не может заменить твоё сердце.

Когда человек исчезает, не всегда он бунтует. Иногда он устал. Иногда ему стыдно. Иногда он болен. Иногда дома беда. Иногда он просто проверяет, заметит ли кто-нибудь его отсутствие. И если никто не заметил, он получает свой ответ. Плохой ответ.

Конечно, нельзя бегать за каждым всю жизнь. Люди тоже должны взрослеть. Но руководитель, который вообще не замечает отсутствующих, скоро будет руководить пустыми рядами и объяснять это чужой неверностью.

С великими и малыми надо быть человеком одного сердца. Не одного поведения, потому что поведение меняется по ситуации. С ребёнком говорят не так, как с министром. С больным не так, как с инвестором. Но сердце должно быть одно: чистое, собранное, не продажное и не презрительное.

Проверь себя просто. Как ты говоришь с человеком, от которого ничего не получишь? Как ты говоришь с тем, кто

может тебе многое дать? Где твой голос становится мягче? Где ты становишься грубее? Где ты терпишь, а где сразу раздражаешься? Ответы на эти вопросы скажут о тебе больше, чем твои речи о лидерстве.

Если тебя любят только сильные, потому что ты полезен им, это опасно. Если тебя любят только слабые, потому что ты всё им позволяешь, это тоже опасно. Хороший руководитель может быть неудобен и тем, и другим, но в глубине они понимают: он не играет с нами.

Не ищи дешёвой популярности. Среди богатых она покупается лестью. Среди бедных она покупается обещаниями. И то и другое быстро заканчивается. Лесть делает тебя зависимым. Пустые обещания делают тебя должником. Лучше говорить меньше, но делать больше. Лучше сразу обозначить предел, чем потом прятаться от тех, кого ты сам обнадёжил.

Есть люди, которые будут с тобой только пока ты им нужен. Прими это спокойно. Не каждый, кто приходит, станет верным. Не каждый, кому ты помог, останется благодарным. Не каждый, кто улыбается, желает добра. Но среди всех этих людей будут и те, ради кого стоило открывать дверь. Ради них нельзя становиться циником.

Лидерство начинается не с того, что тебя слушают толпы. Оно начинается с того, как ты обращаешься с одним человеком, который стоит перед тобой сейчас. Великий он или малый, богатый или бедный, приятный или трудный. Перед тобой человек. А за ним может стоять целая судьба, целая

семья, иногда целое будущее дела.

Поэтому не выбирай себе только удобный круг. Учись говорить вверх без рабства. Учись говорить вниз без высокомерия. Учись принимать помощь без продажи души. Учись помогать без спектакля. Учись отказывать без жестокости. Учись быть рядом без желания владеть.

Вот тогда люди начнут собираться вокруг тебя не только потому, что у тебя есть должность, деньги или громкий голос. Они начнут понимать: рядом с этим человеком можно расти. А это уже начало настоящего руководства.

Глава 2. Чистые руки и спокойный взгляд

Руководитель может быть одарённым, громким, смелым, быстрым на решения, но если ему нельзя верить, всё остальное постепенно теряет силу. Люди могут восхищаться его умом. Они могут хлопать после его речи. Они могут говорить: “Он умеет вести за собой”. Но внутри у них будет маленькое сомнение. А маленькое сомнение, если оно живёт долго, становится большой трещиной.

Я видел людей, у которых были планы, деньги, связи, энергия, но им не доверяли. Они заходили в комнату, и разговор становился осторожным. Никто не говорил прямо. Все улыбались, но каждый держал в голове запасной выход. Вот это страшное положение для руководителя. Он ещё занимает место, но уже не занимает сердца людей.

Человек без личной целостности может какое-то время командовать. Он может нажимать, требовать, угрожать, подкупать, очаровывать. Но вести долго он не сможет. Ведение требует доверия. А доверие не строится из лозунгов. Оно строится из мелочей, которые люди видят каждый день.

Сказал и сделал. Пообещал и не забыл. Ошибся и признал. Не знал и не сделал вид, что знает. Получил чужую тайну и не понёс её по коридорам. Взял деньги на одно дело и

не потратил их на другое. Вот из таких вещей складывается внутренний вес человека.

Некоторые думают, что честность нужна только в больших вопросах. Не украл миллион, значит честный. Не предал страну, значит порядочный. Но человек чаще всего теряет доверие не на миллионе. Он теряет его на мелкой лжи, на постоянных оправданиях, на маленьких обещаниях, которые ему лень держать. Люди наблюдают. Даже когда молчат.

Один руководитель любил говорить: “Я всегда открыт”. Но каждый раз, когда сотрудник приходил с неприятной правдой, он морщился, перебивал и потом находил способ наказать человека холодом. Через год никто уже не приносил ему правду. Все приносили только удобные отчёты. Он сидел среди улыбок и думал, что управляет. На самом деле он управлял театром.

Если ты хочешь быть настоящим руководителем, тебе придётся подружиться с правдой раньше, чем правда придёт к тебе в виде беды. Правда редко входит в комнату нарядной. Чаще она приходит в старой одежде: цифры хуже, чем ожидалось; человек, которому ты доверял, подвёл; твоя идея не сработала; люди устали; твои слова поняли не так; ты был неправ.

Многие не любят правду не потому, что она сложна. Они не любят её потому, что она снимает с них красивую картинку. Пока ты не знаешь точных цифр, можно говорить о росте. Пока ты не спросил людей честно, можно говорить о

единстве. Пока ты не проверил расходы, можно считать себя мудрым хозяином. Правда не всегда приятна, но она экономит годы самообмана.

Я не верю руководителю, который боится считать. Считать людей, деньги, время, долги, потери, обещания. “У нас много людей”, говорит он. Сколько? “Немало”. Это не ответ. “Мы почти всё сделали”. Что именно осталось? “Мелочи”. Часто за словом “мелочи” прячется половина работы. Руководитель, который не хочет знать точное положение дел, уже готовит себе неприятности.

Честность начинается не с публичных признаний. Она начинается с тихого разговора с самим собой. Где я на самом деле? Что у меня получается? Что не получается? Кого я обманул своей уверенностью? Где я живу на старой славе? Где я называю верой то, что на деле является беспорядком?

Некоторые люди слишком духовно говорят о вещах, которые требуют простой трезвости. Они называют хаос свободой, бедность испытанием, лень ожиданием своего времени, отсутствие плана смирением. Можно прикрыть красивыми словами почти всё. Но дело от этого не станет здоровым.

Целостный человек не боится признать: здесь я ошибся. Здесь я не рассчитал. Здесь я поверил не тому человеку. Здесь я поспешил. Здесь я хотел выглядеть сильнее, чем был. Такое признание не уменьшает руководителя. Оно возвращает ему почву под ногами.

Нечестный руководитель всегда устает. Ему нужно пом-

нить, кому что сказал. Нужно поддерживать образ. Нужно объяснять, почему обещанное снова не выполнено. Нужно улыбаться тем, кого он использовал. Нужно прятать следы. Даже если его никто не разоблачил, он сам живёт под охраной собственной лжи.

Честному человеку тоже трудно. Его могут не понять. Его могут назвать резким. Его могут обвинить в том, что он портит настроение. Но у него есть одно преимущество: ему не нужно строить вторую жизнь, чтобы прикрыть первую.

Если ты ведёшь людей, следи за своим словом. Не разбрасывай обещаниями. Некоторые руководители обещают быстро, потому что хотят прямо сейчас увидеть радость в глазах человека. Им неприятно сказать: “Я не знаю”. Или: “Я не могу”. Или: “Мне нужно подумать”. Поэтому они обещают. На минуту становится тепло. Потом наступает день, когда обещание надо исполнить, а у них нет ни денег, ни времени, ни желания.

Невыполненное обещание портит не только конкретную ситуацию. Оно учит людей не верить твоему будущему слову. В следующий раз ты скажешь что-то серьёзное, а человек внутри себя подумает: “Посмотрим”. Он может кивнуть. Он может даже сказать “спасибо”. Но вера уже стала осторожной.

Лучше обещать меньше и делать больше. Это старое правило, но его трудно соблюдать тем, кто любит производить впечатление. Они хотят, чтобы их считали щедрыми, сме-

лыми, способными решить любой вопрос. Руководитель, который дорожит впечатлением больше реальности, рано или поздно начнёт продавать людям воздух.

Не обещай из жалости. Не обещай из страха потерять человека. Не обещай, чтобы закончить неприятный разговор. Не обещай, чтобы выглядеть добрым. Скажи честно: “Я постараюсь, но не обещаю”. Или: “На это я не пойду”. Люди могут расстроиться. Но расстройство от честного отказа легче, чем горечь от обманутой надежды.

Надежда нужна людям. Без надежды они быстро опускают руки. Но надежда, построенная на пустых обещаниях, превращается в яд. Сегодня ты вдохновил человека тем, чего не собирался делать. Завтра он проснётся и увидит ту же беду, только теперь ещё и с чувством, что его обманули.

Руководитель должен давать надежду, но не должен кормить людей сказками. Надежда не всегда звучит как: “Завтра всё будет прекрасно”. Иногда надежда звучит иначе: “Будет трудно, но мы знаем, что делать”. Или: “Мы потеряли время, теперь придётся работать собраннее”. Или: “Я не могу обещать быстрый результат, но я могу обещать, что мы не будем прятаться от работы”.

Люди часто выдерживают больше, чем мы думаем, если с ними говорят честно. Их ломает не трудность сама по себе, а туман. Когда никто не объясняет, что происходит. Когда начальник улыбается слишком широко. Когда всё плохо, а ему говорят: “Не переживайте, всё под контролем”. Люди не

глупые. Они чувствуют запах дыма раньше, чем видят огонь.

Если в доме пожар, не надо успокаивать жильцов словами о прекрасной архитектуре. Надо сказать, где выход, кто берёт детей, кто вызывает помощь, кто открывает ворота. Вот что делает руководитель. Он не устраивает панику, но и не прячет опасность под ковёр.

Есть руководители, которые считают, что правда демотивирует людей. Иногда да, если говорить её грубо, без пути, без ответственности. Но ложь демотивирует глубже. Она сначала сладкая, потом оставляет пустоту. Правда может ударить, но после неё можно действовать. После лжи люди долго приходят в себя.

Чтобы давать надежду, надо самому иметь внутренний источник. Не показную бодрость, не привычку кричать громче всех, а спокойную уверенность, что труд не напрасен. Люди смотрят на лицо руководителя. Не только на слова. Если его глаза бегают, если он сам не верит в то, что говорит, толпа услышит это быстрее, чем он закончит речь.

Но уверенность не означает, что руководитель всегда улыбается. Бывают дни, когда надо говорить с тяжёлым лицом. Бывают решения, после которых не хочется праздновать. Бывают потери, которые нельзя закрывать бодрыми фразами. Настоящая надежда не отрицает боль. Она говорит: боль есть, но путь тоже есть.

Я видел людей, которые пытались вдохновлять через постоянный шум. Музыка громче, слова крупнее, обещания

смелее. Сначала это действует. Потом люди привыкают. Им снова нужно больше шума. Так руководитель становится заложником собственного подъёма. Он уже не может говорить просто, потому что его простые слова кажутся слабее прежних фанфар.

Не надо путать надежду с возбуждением. Возбуждение быстро сгорает. Надежда работает тихо и долго. Она помогает человеку прийти завтра, когда вчерашнее собрание уже закончилось. Она помогает ему делать скучную работу без зрителей. Она помогает не бросить дело, когда аплодисментов нет.

Один из способов дать людям надежду состоит в том, чтобы показывать им живые примеры. Не выдуманные истории, не далёкие легенды, а людей, которые прошли похожий путь. Если молодой работник видит, что другой начинал с малого и вырос, ему легче терпеть своё начало. Если человек в беде видит того, кто выбрался не чудом, а трудом и порядком, у него появляется мысль: значит, и мне можно подняться.

Но будь осторожен с примерами. Не всякий пример лечит. Некоторые истории, рассказанные не вовремя, добивают. Если человек только начал, а ты каждый день показываешь ему тех, кто упал, предал, обанкротился, умер в бедности, он начнёт ждать такого же конца. Да, надо знать опасности. Но нельзя кормить людей только историями поражения.

Руководитель выбирает, какие картины держать перед глазами людей. Если он всё время говорит о провалах, лю-

ди становятся осторожными до неподвижности. Если он говорит только о победах, они становятся наивными. Нужна честная смесь: вот куда мы идём, вот что может помешать, вот кто уже прошёл часть дороги, вот какую цену он заплатил.

Надежду дают не только слова. Её дают здания, порядок, расписание, выполненная работа, чистые отчёты, вовремя выплаченная зарплата, исправленная ошибка. Люди верят больше, когда видят, что дело становится на ноги. Постоянные разговоры о будущем не заменят одного завершённого дела.

Если ты десять лет говоришь о большом центре, но не можешь вовремя починить дверь, люди делают вывод. Может, они его не произнесут. Но сделают. Если ты говоришь о заботе, но сотрудники месяцами не получают ответа на простые просьбы, твоя забота становится звуком. Руководитель даёт надежду через порядок в малом.

Здесь нужна мудрость. Потому что есть другая крайность. Некоторые руководители так любят порядок, что убивают жизнь. У них всё по папкам, но люди боятся дышать. Каждый шаг согласовывается, каждая ошибка превращается в дело. В такой среде внешне спокойно, но внутри люди высыхают. Они не надеются, они просто не шумят.

Руководителю нужна не только сила. Ему нужна мудрость. И не только мудрость. Ему нужна сила. Одно без другого уродует дело.

Сила без мудрости делает человека опасным. У него есть власть, голос, деньги, должность, возможность наказать. Но он не думает о последствиях. Он давит там, где надо было объяснить. Он разгоняет людей там, где надо было выслушать. Он строит слишком быстро и потом удивляется, почему всё трещит. Он принимает решения в гневе и называет это твёрдостью.

Мудрость без силы тоже мало помогает. Такой человек всё понимает, всё видит, может красиво объяснить любую ошибку, но не решается сделать нужный шаг. Он знает, кого надо остановить, но ждёт. Знает, что проект надо закрыть, но тянет. Знает, что человеку нельзя доверять деньги, но даёт ещё один шанс, потом ещё один, потом ещё один. В итоге его мудрость лежит в голове, а жизнь идёт мимо.

Я встречал людей, которые гордились своей мягкостью. Они говорили: “Я не люблю конфликтов”. Это звучит приятно, пока рядом не появляются люди, которые используют эту мягкость. Если руководитель не умеет вовремя сказать твёрдое слово, самые наглые начнут управлять вместо него. Они не получали должность, но займут место через напор.

С другой стороны, я встречал тех, кто гордился жёсткостью. Они говорили: “У меня дисциплина”. Но под дисциплиной скрывался страх. Люди молчали не потому, что уважали руководителя, а потому что берегли себя. Там не было порядка. Там был холодный коридор, где каждый старался не попасться на глаза.

Хороший руководитель соединяет силу и мудрость. Он может остановить, но сначала старается понять. Он может наказывать, но не наслаждается наказанием. Он умеет ждать, но не прячет нерешительность под словом “терпение”. Он умеет быть добрым, но не позволяет доброте превратиться в беспорядок.

Иногда самая мудрая сила выглядит тихо. Руководитель не кричит. Он просто меняет человека на должности. Просто закрывает доступ к деньгам. Просто говорит: “Больше так не будет”. Без спектакля. Без желания унижить. Но все понимают, что слово сказано окончательно.

А иногда самая сильная мудрость состоит в том, чтобы не использовать власть, хотя она у тебя есть. Тебя задели, но ты не отвечаешь сразу. Тебя обвинили, но ты проверяешь факты. Тебе хочется показать, кто здесь главный, но ты понимаешь, что дело пострадает от твоей вспышки. Вот где видна зрелость.

Люди часто путают власть с правом делать всё, что хочется. Но власть дана не для настроения руководителя. Она дана для дела и для людей. Если ты используешь власть, чтобы лечить свою обиду, ты становишься опасным. Если используешь её, чтобы защищать порядок, ты служишь.

Чистые руки нужны именно тогда, когда в руках появляется сила. Пока у человека нет возможности брать, трудно узнать, честен ли он. Пока никто не боится его решения, трудно узнать, справедлив ли он. Должность раскрывает че-

ловека. Деньги раскрывают человека. Похвала раскрывает человека. Свобода распоряжаться чужим временем раскрывает человека.

Проверяй себя, когда тебе начинают уступать дорогу. Когда с тобой соглашаются быстрее, чем раньше. Когда твоя шутка кажется людям смешной даже тогда, когда она слабая. Когда твоё опоздание прощают без слов. Когда тебе приносят лучшее место. В такие моменты человек легко начинает считать, что так и должно быть.

Привилегии руководителя не всегда зло. Иногда они нужны для работы. Нельзя требовать от человека полной ответственности и при этом держать его в положении случайного просителя. Но привилегия должна приходить в правильное время и по правильной причине. Если она приходит слишком рано, она портит. Если она становится целью, она отравляет.

Некоторые начинают с привилегий, а о служении вспоминают потом. Им нужен кабинет до команды. Машина до результата. Особое отношение до доверия. Они хотят выглядеть руководителями раньше, чем научились нести тяжесть руководства. Это опасный путь. Внешние признаки власти могут прийти быстрее внутренней зрелости.

Не торопись брать то, что ещё не может выдержать твоё дело. Дорогая вещь, купленная не вовремя, становится не благословением, а спором. Большой офис без настоящей работы выглядит смешно. Широкая должность без характера

делает человека маленьким на виду у всех.

Но не надо играть в ложное смирение. Бывает время, когда руководитель должен занять своё место. Не из тщеславия, а ради порядка. Если ты всё время отказываешься от законной ответственности и законной чести, вокруг начнётся путаница. Люди перестанут понимать, кто принимает решение. Самые смелые займут пустое место. Пустое место никогда долго не пустует.

Смирение не означает, что ты исчезаешь. Смирение означает, что ты не используешь своё место для самопоклонения. Можно сидеть во главе стола и оставаться смиренным. Можно сидеть в углу и быть полным гордости. Всё решает не стул, а сердце.

Руководитель должен всё время проверять, ради чего он действует. Ради дела или ради образа? Ради людей или ради личного удобства? Ради правды или ради победы в споре? Внешне поступок может быть один и тот же, но источник разный. Один увольняет, чтобы защитить команду. Другой увольняет, чтобы отомстить. Люди могут не сразу увидеть разницу, но Бог и совесть видят раньше всех.

Если ты хочешь вести людей долго, береги свою совесть. Не отдавай её за быстрый результат. Быстрые результаты часто громко выглядят и дорого обходятся. Нечестно собранные деньги могут построить стену, но вместе с ней построят недоверие. Ложью привлечённые люди потом уйдут с шумом. Решение, принятое в обход правды, вернётся в самый

неудобный день.

Грязные методы не становятся чистыми от того, что цель хорошая. Это трудная мысль для деятельных людей. Им кажется: “Главное, чтобы дело двигалось”. Нет. То, как дело движется, тоже часть дела. Если ты строишь добро неправдой, ты уже вложил в фундамент будущую беду.

Не надо быть наивным. Мир не всегда честен. Люди вокруг не всегда играют по правилам. Иногда тебе придётся защищаться. Иногда придётся вести тяжёлые переговоры. Иногда придётся говорить с теми, кому ты не доверяешь. Но даже там можно не продавать душу. Можно быть осторожным без лжи. Твёрдым без подлости. Мудрым без лицемерия.

Целостность не делает жизнь лёгкой. Иногда она закрывает двери, через которые другие проходят быстро. Иногда из-за неё ты потеряешь деньги. Иногда останешься один в комнате, где все решили промолчать. Но целостность даёт то, что не покупается: спокойный взгляд. Ты можешь смотреть людям в лицо.

А людям нужен руководитель, который может смотреть в лицо. Не прятаться за должностью. Не говорить через помощников только потому, что стыдно. Не менять тему, когда спрашивают о старом обещании. Не злиться на того, кто напомнил правду.

Начни с простого. Проверь свои обещания. Проверь свои деньги. Проверь свои слова о людях за их спиной. Проверь,

не требуешь ли от других того, что сам не делаешь. Проверь, не раздаёшь ли надежду, за которую потом не собираешься отвечать. Проверь, не используешь ли силу там, где нужна мудрость, и не прячешь ли слабость под видом мудрости.

Если найдёшь грязь, не устраивай красивую речь. Исправь. Верни. Извинись. Закрой дыру. Скажи правду тем, кому должен сказать. Наведи порядок в малом. Руководство начинается не на сцене. Оно начинается там, где никто не хлопает, но совесть знает, что ты сделал правильно.

Чистые руки не означают безошибочную жизнь. Ошибаются все. Чистые руки означают, что ты не полюбил грязь и не стал называть её нормой. Спокойный взгляд не означает, что тебе никогда не страшно. Он означает, что тебе не нужно прятаться от собственной правды.

Реши быть таким руководителем. Не самым шумным. Не самым удобным. Не тем, кто всем всё обещает. А тем, кому можно верить. Когда люди поймут, что твоё “да” действительно значит “да”, твоё “нет” действительно значит “нет”, а твоя надежда не продаётся за аплодисменты, у твоего слова появится вес. И этот вес поведёт дальше, чем любая громкая должность.

Глава 3. Дайте людям надежду, а не одни требования

Человек может вынести усталость, тесноту, простую пищу, долгую дорогу и тяжёлый день. Но ему трудно вынести одно: ощущение, что завтра будет таким же пустым, как сегодня. Руководитель, который не даёт людям надежды, быстро превращает своё дело в комнату без окон.

Я не говорю о дешёвом утешении. Есть люди, которые раздают красивые слова так же легко, как прохожий раздаёт рекламные листовки у метро. Они улыбаются, обещают, хлопают по плечу, а потом исчезают. После таких людей надежда не укрепляется. Она, наоборот, становится осторожной. Человек уже слушает и заранее думает: опять сказки.

Настоящая надежда стоит дороже. Она требует правды. Она требует памяти. Она требует, чтобы руководитель не говорил больше, чем собирается сделать. Если он обещал прийти, он приходит. Если сказал, что подумает, он действительно думает, а не просто закрывает разговор красивой фразой. Если он пообещал помочь, он не делает вид, что забыл.

Люди не всегда уходят из организации из-за маленькой зарплаты или тесного кабинета. Часто они уходят потому, что перестали видеть впереди что-то доброе. Они приходят,

работают, терпят, слушают речи, участвуют в собраниях, но внутри у них постепенно гаснет вопрос: ради чего всё это? Когда этот вопрос умирает, человек ещё может сидеть на своём месте, но душой он уже ушёл.

Я видел таких людей. Они уже не спорят. Раньше спорили, доказывали, предлагали, приносили идеи. Потом вдруг стали спокойными. Руководитель иногда радуется этому спокойствию. Думает: наконец-то человек повзрослел, перестал шуметь. Но не всякое молчание означает зрелость. Иногда это не зрелость, а похороны надежды.

Вот почему руководитель обязан следить не только за делами, но и за состоянием надежды в людях. Сколько в них ожидания? Сколько веры в то, что труд не пропадёт? Сколько уверенности, что завтра имеет смысл? Если этого нет, не помогут ни приказы, ни штрафы, ни красивые лозунги на стене.

Надежда начинается с обещаний, которые исполняются.

В доме, где отец каждый раз обещает ребёнку прийти на праздник и каждый раз не приходит, ребёнок перестаёт спрашивать. Сначала он ждёт у окна. Потом обижается. Потом делает вид, что ему всё равно. А потом и правда привыкает не ждать. В организациях происходит то же самое. Люди не становятся циничными за один день. Их долго учили не верить.

Руководитель может сам разрушить доверие к своим словам. Он сказал: мы обязательно разберёмся с этим вопросом.

Не разобрался. Сказал: в следующем месяце будет решение. Не было. Сказал: я ценю ваш труд. Но когда пришло время защитить человека, он промолчал. После нескольких таких случаев люди начинают слушать его иначе. Они уже не спрашивают, что он сказал. Они спрашивают: что из этого правда?

Надежда не живёт там, где слово ничего не весит. Можно быть красноречивым, можно говорить часами, можно вдохновлять зал до аплодисментов, но если слова не превращаются в дела, аплодисменты ничего не значат. Через неделю люди вспомнят не громкость речи, а то, сдержал ли руководитель слово.

Поэтому я всегда советую руководителю быть осторожным с обещаниями. Не надо обещать, чтобы выглядеть щедрым. Не надо обещать от неловкости. Не надо обещать, чтобы человек сейчас отстал. Это мелкая хитрость, и за неё потом придётся платить крупно.

Лучше сказать: я не знаю. Лучше сказать: я пока не могу этого обещать. Лучше сказать: я вижу проблему, но у меня нет готового решения. Честный отказ иногда укрепляет доверие сильнее, чем сладкое обещание. Человек может расстроиться, но он поймёт, что с ним разговаривают серьёзно.

Некоторые руководители боятся так говорить. Им кажется, что если они признаются в ограничениях, люди перестанут их уважать. Ничего подобного. Люди устают не от руководителя, который не всемогущ. Они устают от руководи-

теля, который делает вид, будто всё контролирует, а потом оказывается, что он не контролировал даже свои слова.

Дайте людям надежду через правду. Это звучит непривычно, потому что многие привыкли связывать надежду с приятными словами. Но надежда без правды быстро портится. Она похожа на пищу, которую посыпали сахаром, чтобы скрыть неприятный запах. Сначала сладко, потом становится плохо.

Бывает, руководитель приходит к людям и говорит: всё будет замечательно. Люди молчат. Он повторяет: вы должны верить. Они снова молчат. Он раздражается: почему вы такие мрачные? А причина проста. Они знают факты, о которых он не говорит. Они видят долги, усталость, ссоры, провалы, слабые места. И когда руководитель делает вид, будто этого нет, он не поднимает их дух. Он оскорбляет их разум.

Людям можно сказать: нам тяжело. Можно сказать: мы ошиблись. Можно сказать: придётся работать собраннее. Можно сказать: денег меньше, чем хотелось бы. Но рядом с этой правдой должна стоять дорога. Не просто тёмная картина, а путь через неё. Тогда человек слышит не панику, а руководство.

Плохой руководитель скрывает трудности до последнего, а потом удивляется, почему люди испуганы. Хороший руководитель не вываливает на людей весь мешок тревог, но и не кормит их сказками. Он говорит столько правды, сколько нужно, чтобы люди понимали положение, и столько надеж-

ды, сколько нужно, чтобы они не опустили руки.

Есть разница между надеждой и возбуждением. Возбуждение можно поднять музыкой, громкими словами, быстрыми обещаниями. Надежда держится дольше. Она не обязательно шумная. Иногда надежда выглядит как человек, который утром снова пришёл на работу, хотя вчера ему было трудно. Он пришёл потому, что знает: это не зря.

Руководитель обязан показывать людям, что их труд не исчезает бесследно.

Многие люди страдают не от самой работы, а от ощущения, что их никто не видит. Они делают маленькие дела, но эти маленькие дела держат всё здание. Кто-то открывает помещение раньше всех. Кто-то следит за порядком. Кто-то помнит имена. Кто-то закрывает дыру, которую никто больше не заметил. Если руководитель видит только тех, кто выступает на сцене, он сам гасит надежду в самых верных людях.

Надежда растёт, когда человек понимает: меня заметили. Не льстиво, не показно, не на камеру, а по-настоящему. Руководитель сказал: я видел, как ты вчера остался после всех. Спасибо. Или сказал: ты сделал это аккуратно, продолжай. Иногда одна такая фраза стоит больше длинной премии, хотя премии тоже бывают нужны.

Не надо быть скупым на признание. Некоторые руководители боятся похвалить, потому что думают: человек расслабится. Это странный страх. Лошадь, которую только бьют, не

становится сильнее. Она становится злой или мёртвой. Люди тоже не могут жить на одном исправлении ошибок. Им нужно знать, что их усилия имеют значение.

Но похвала должна быть точной. Общая похвала быстро дешевеет. Когда всем подряд говорят, что они невероятные, никто уже не слышит. Лучше заметить конкретное. Ты хорошо поговорил с тем человеком. Ты не сорвался в трудный момент. Ты довёл дело до конца. Ты был честен, хотя тебе было неудобно. Такая похвала не размазывается по воздуху. Она попадает в сердце.

Надежду дают примеры.

Молодой человек приходит в дело и смотрит не только на устав, правила и расписание. Он смотрит на людей, которые уже прошли часть дороги. Если он видит перед собой усталых, злых, обиженных людей, у него возникает простой вопрос: я тоже таким стану? Если ответ похож на да, он начнёт искать выход заранее.

Поэтому руководитель должен показывать хорошие примеры. Не выдуманные истории, не украшенные биографии, а живые судьбы людей, которые прошли трудности и не потеряли себя. Вот человек, который начинал с малого и вырос. Вот человек, который долго учился и теперь помогает другим. Вот человек, который ошибался, но поднялся. Такие примеры дают людям разрешение надеяться.

Я не люблю, когда руководитель постоянно рассказывает только о падениях. Он думает, что так воспитывает осторож-

ность. На деле он может воспитать страх. Конечно, надо предупреждать об опасностях. Но если перед людьми всё время ставить только примеры провалов, они решат, что впереди один провал. Нельзя вести людей, показывая им только кладбище.

Показывайте им плоды. Показывайте им тех, кто выстоял. Показывайте им людей, которым труд помог стать сильнее, чище, мудрее. Пусть молодой работник видит не только измученного начальника, но и зрелого человека, которому можно уважать. Пусть начинающий служитель видит не только скандалы и падения, но и верность, которая прожила годы без шума.

Надежда нуждается в постоянных признаках будущего.

Когда люди видят, что дело строится надолго, они начинают относиться к нему иначе. Если всё временное, шаткое, кое-как поставленное, люди чувствуют это. Они могут не говорить, но внутри думают: здесь всё на один сезон. Сегодня есть, завтра нет. В таком месте трудно вкладывать сердце.

Постоянство не всегда начинается с большого здания. Иногда оно начинается с порядка в документах, с честного расписания, с аккуратной комнаты, с понятных правил, с того, что руководитель приходит вовремя. Люди смотрят на эти мелочи и делают выводы. Если вы не можете сохранить порядок на столе, почему они должны верить, что вы сохраните их годы?

Я видел небольшие организации, в которых было больше

надежды, чем в больших учреждениях. У них не было дорогой мебели, но было чувство направления. Был человек, который знал, куда идёт. Были правила, которые не менялись по настроению. Были обещания, которые выполнялись. Были маленькие победы, о которых помнили. Там хотелось оставаться.

И наоборот, я видел большие места, где всё выглядело богато, но воздух был мёртвый. Люди сидели в хороших креслах и внутренне собирали чемоданы. Потому что руководители умели покупать вещи, но не умели строить надежду.

Надежда не отменяет наказания и строгих разговоров.

Некоторые думают, что если руководитель даёт надежду, он должен всё время быть мягким. Это ошибка. Мягкость без правды портит людей. Если человек разрушает работу, обманывает, ленится, заражает других жалобами, его надо остановить. Иногда надежда для всех остальных появляется именно тогда, когда они видят: порядок будет защищён.

В коллективе, где нарушители всегда выходят сухими, хорошие люди быстро теряют силы. Они думают: зачем стараться, если тот, кто всё портит, получает те же права? Зачем быть честным, если хитрый живёт лучше? Зачем тянуть груз, если бездельник получает улыбку и прощение каждый раз?

Справедливость даёт надежду. Она говорит тихим людям: ваш труд не будет съеден наглыми. Она говорит честным: вас не считают глупцами. Она говорит слабым: вас не оставят на

растерзание сильным. Руководитель, который не наказывает зло, отнимает надежду у добрых.

Но наказание тоже должно быть чистым. Не из раздражения, не для показа власти, не потому что у руководителя плохой день. Наказание должно объяснять границу. Вот этого нельзя. Вот почему нельзя. Вот что будет дальше. Когда люди видят справедливую строгость, они могут даже бояться, но в глубине им спокойнее. Они знают, что в доме есть дверь и замок.

Надежда требует мудрости и силы одновременно.

Есть руководители сильные, но грубые. Они могут продать решение, заставить, прикрикнуть, поставить всех в ряд. На коротком расстоянии это работает. Люди двигаются. Но надежда от такой силы не растёт. Растёт усталость, скрытая злость и желание однажды уйти так, чтобы дверь хлопнула.

Есть руководители мудрые, но слабые. Они всё понимают, всё видят, хорошо объясняют, тонко чувствуют людей, но не могут принять решение. Они словно врач, который поставил диагноз, но боится назначить лечение. Люди уважают его ум, но перестают ждать от него защиты.

Нужны оба качества. Сила без мудрости ломает. Мудрость без силы откладывает. Руководитель должен уметь видеть, что происходит, и иметь мужество действовать. Иногда надо подождать. Иногда надо говорить. Иногда надо убрать человека с места. Иногда надо защитить его от толпы. В каждом таком случае людям нужна не одна улыбка, а ясное ру-

КОВОДСТВО.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.