

Настоящий руководитель должен быть дерзким. Уметь держать в стальной узде своих подчиненных. Они, стоит их только отпустить, ведь готовы разбежаться по своим точкам зрения, как муравьи из разрушенного муравейника. И только он своим полем, своим давлением держит людскую массу вместе. А держать надо не только потому, что они могут разбежаться по своим точкам зрения, а еще потому, что наиболее сильные, ловкие и хитрые вполне способны вырваться вперед и занять впоследствии место самого руководителя. Такова природа человека: если его кто-то не пронизывает своим духом, своим давлением, то человек уходит в себя. А что из этого выйдет – одному Богу известно.

Что же для этого нужно? Методы существуют разные, начиная с работы над внешним видом, над эстетической составляющей и заканчивая использованием обычного хамства.

Работать над своим внешним видом можно по-разному. Это, безусловно, дорогая машина, на которой руководитель должен приезжать на работу. В самом деле, не на общественном транспорте же ему ехать?! Желательно, чтобы машина была тюнингованная. В этих нюансах и скрываются мелочи, которые действуют сильнее всего. На машину нужно поставить светодиодную оптику (модно в наше время), кондиционер, дополнительное оборудование. Вообще, что ставить дополнительно, не ограничивается ничем, разве что размерами кошелька. Все эти дополнительные функции, аппаратура, установленные на автомобиле, очень сильно ударяет по глазам. Вот приехал руководитель – и машина вся навороченная, и оптика светодиодная, и повторитель указателя поворота установлен на зеркале, и, вообще, чего там только нет! А самое главное – высокий клиренс, чтобы автомобиль был заметнее!

Дорогая изысканная одежда тоже относится к тому слагаемому, что определяет внешний вид. Здесь изыск тоже создается с помощью мелочей. Особые швы на куртке, конечно же, только натуральная кожа, меховая фуражка – все создает образ типичного барина XXI века. Несмотря на возраст, каждому руководителю подойдут джинсы. Но они ведь тоже должны быть изысканными. Например, с какими-нибудь замысловатыми узорами. Джинсы, наверно, каждому подойдут и сделают человека гораздо моложе. А это тоже немаловажно.

Образ, созданный одеждой, был бы неполным без аромата. Одежда, пропитанная туалетной водой, – то, что нужно. Аромат может быть вызывающим, гнобящим. Настолько сильным, что он будет оставаться, даже если человека уже не будет в помещении. Оставаться, как память, которая тянется шлейфом за человеком. Его нет уже давно на земле, а память живет. Подчиненные могут даже еще не увидеть руководителя, но, почувствовав запах

в коридоре, точно поймут, что он уже приехал на работу и кто хозяин на этой территории. А приезжать он может в любое время. Это его территория. Когда хочет, тогда и приезжает.

Но это все отходит на второй план. Все-таки, главное то – какое поведение будет у руководителя. И одежда, и машина, и запах туалетной воды на втором месте.

Поведение должно быть таким, чтобы любой подчиненный понимал, кто стоит перед ним. Понимал настолько, что не смел задавать дополнительных вопросов в процессе разговора. Этого можно добиться, оказывая постоянно давление на подчиненного. Здесь подойдут разные методы. Можно придирается по любому поводу, даже самому мелочному. Например, зайдя в кабинет, сказать, что ручка, которой пишет подчиненный, его. И он просто однажды забыл ее вернуть, когда руководитель дал ее ему, холопу, расписаться. Если это будет сказано в присутствии коллег, то этот поступок будет более ценен и сила слова, сказанного руководителем, возрастет во много раз. Кто знает, вполне возможно, что коллеги подчиненного, услышав это, призадумаются: «Может быть и правда, что он нагло забывает отдавать чужие ручки?» В одной из организаций произошла аналогичная ситуация с ведром. Руководитель зашел и обвинил сотрудника, что он «украл у него красное ведро». Это было сказано в присутствии многочисленных коллег.

А можно поступить и по-другому. Подойти и сказать, что подчиненный давно, в прошлом году, 10 апреля сделал что-то неправильно. Числа можно придумать любые. Придумать наугад. Главное – чтобы они были достаточно давно. Настолько давно, что подчиненный успел забыть события тех дней. Вот здорово! Пусть он сам вспоминает и объясняет, что тогда произошло. Вспоминает то, чего не было. Это тоже можно все высказать в присутствии других людей. Что же они подумают? Руководителю все равно, что они подумают. В России люди не привыкли заступаться друг за друга. Поэтому маловероятно, что они его поддержат. Вообще, можно сказать любую дурь, обвинить, оскорбить. Главная цель – чтобы человек боялся. Чтобы он не слишком высоко поднимал свою голову. Человек боится – это самое главное.

Также можно использовать и возможности трудового кодекса. Можно периодически привлекать работника к дисциплинарной ответственности. Но с этим ситуация сложнее. Взыскание требует, чтобы в ситуацию включились другие. Нужны докладные, жалобы. Представим ситуацию: вызывает к себе руководитель подчиненного и говорит ему: «В.В., ко мне от моего заместителя поступила докладная следующего содержания:... .» Это открывает, в свою очередь, другие возможности. Можно, например, на основании этой докладной не выплатить премию. Метод, конечно, не очень надежный. Работник может и обжаловать это взыскание. Но редко, кто это делает.

На крайний случай в арсенале настоящего руководителя должно быть и обычное хамство. Можно сказать иногда, например, в разговоре в нужном месте: «Башки нет!», «Говно!», «Вы деньги получаете?». Однако надо быть очень осторожным, если рядом есть люди. В этом случае такие оскорбления должны внешнему наблюдателю казаться оправданными.

Подводя итог этим рекомендациям, можно сказать следующее. Подчиненные изначально не настроены на высококачественную работу. Да, бывают настоящие фанатики своего дела, которые полностью отдают себя своей профессии, но большинство все-таки с утра садятся пить чай и обсуждают чужие жизни в свободные минуты. Это большинство работает по принципу «работаем, как работается». Такой же принцип действует на наших российских дорогах. Большинство водителей ездят по принципу «как ехать удобно, так и еду». Впереди все встали на светофоре, и я встану. Нужно здесь повернуть, вроде бы нет никого, не мешают, значит, поверну. А какие там правила? Да наплевать на них, да не особо их помним.

И если не будет вот такого стержня в лице руководителя, что же станет с коллективом? Здесь каждый плох по-своему. Да и вообще, в истории нет хороших персонажей.