**ХУДШИЕ ПРИВЫЧКИ ПЛОХИХ МЕНЕДЖЕРОВ (КАК ПОСТУПАТЬ НЕ НУЖНО!)**

Написано немало статей о хорошем менеджменте, приемах и способах эффективного управления. Но всегда полезно помнить и о негативной стороне — привычках худших менеджеров. 7 привычек худших менежеров помогут руководителям посмотреть на себя стороны и, возможно, заставят переосмыслить некоторые моменты взаимоотношений с подчиненными.

**Ответственность без полномочий**

Назначайте людей ответственными, скажите им, что они теперь отвечают за результат, а затем не давайте им даже самых малых полномочий для осуществления продвижения к нему. Это, кстати, прекрасная возможность избавиться от тех гениальных новичков, которые претендуют на ваше место.

**Поручите и забудьте!**

Составлять список требований при поручении задачи – это для слабаков, просто перебросьте задачу на другого, и пусть сам догадывается, как именно Вы хотите, чтобы она была сделана. При этом особенная эффективность достигается, если Вы никогда не будете интересоваться продвижением по порученному делу, а затем вдруг потребуете, чтобы «задача была завершена прямо сейчас».

**Отчет о проделанной работе = Сюрприз!**

Никогда не устраивайте еженедельных собраний, где обычно делаются доклады и даются конкретные указания. Подождите до середины года, сообщая всем, что всё идёт «просто замечательно». А в конце года, удостоверьтесь, что каждая мелочь, упущенная вашими работниками, о которой кто-либо когда-либо Вам сообщил, доведена до их сведения. Дайте им шанс опровергнуть любые обвинения, но в отчёт о проделанной ими за год работе не включайте ничего, кроме обличающего материала. Таким образом, они никогда не получат то место, о котором мечтали, а Вам не придётся искать им замену!

**Большие надежды на кого-то? Как насчет отсутствия вообще каких-либо надежд?!?**

Возлагать на кого-то большие надежды – это для слабаков! Никогда не сообщайте никому из своей команды, что Вы от них чего-то ожидаете, и держите каждого из них «за дурака», постоянно отмечая случайным образом красными чернилами текст в их отчёте. В конце концов, если они не будут знать, что Вы от них хотите, они и не смогут ничего поделать!

**Устраивайте авралы, не устанавливайте приоритеты!**

Поручите кому-либо из своей команды важный проект, но не сообщайте, насколько он важен. Продолжайте подбрасывать ему небольшие задания, пока он не запустит выполнение важного проекта. Затем отчитайте его за то, что он понятия не имеет, что является для Вас действительно важным. Каким бы он ни был хорошим работником, продолжайте это проделывать, пока он не закричит или не уволится сам.

То же самое относится и к проектам, порученным Вам. Сосредоточьтесь на срочном, забудьте про важное и предвкушайте надвигающиеся авралы!

**Указывайте на слабые стороны, а не на сильные**

Это же ваша команда, так что проделанная ей работа должна быть такой же, как Вы… совершенной во всех отношениях! Если же она не соответствует этому требованию, сосредоточьтесь на всех моментах, которые пошли не так, как надо!

Особенно выдающимся поведением будет концентрация внимания на слабых сторонах сотрудника, подчёркивание того, что он имеет массу возможностей, чтобы исправить положение в лучшую сторону. Постарайтесь быть похожим на родителя, который обсуждает со своим ребёнком единственную тройку в аттестате, в остальном заполненном пятёрками! Вы же любите свою команду, почему же она не любит Вас?

**Тренинг? Это для неудачников!**

Стивен Кови поощрял нас «натачивать свою пилу», обучаясь и используя полученные знания в своей работе. Обучение! Вы же знаете, что они моментально переметнутся от Вас, как только получше узнают то, чем занимаются, так зачем же кого-либо чему-либо обучать? Просто позвольте всем прозябать в собственной посредственности, не позволяя достигнуть мастерства в своей работе, и Вам не придётся волноваться о необходимости чьего-либо карьерного роста. Это, как минимум, сэкономит деньги компании на дорогостоящие курсы, не говоря уже о выброшенном на ветер рабочем времени, потраченном на посещение тренингов.