«Люди идут за вами, потому что любят вас»: 15 цитат Тома ДеМарко о мотивации и сотрудничестве

23.11.2018 [*Великие мысли*](http://www.knigikratko.ru/news/velikie-mysli)

Хорошо, если окружение вас вдохновляет, но чаще бывает наоборот. В любой компании может появиться человек, который тормозит рабочий процесс — конфликтный коллега или начальник с деструктивным поведением. Как наладить сотрудничество в команде? Предлагаем 15 цитат Тома ДеМарко о мудром руководстве и мотивации.

1. Найдите правильных людей. Потом, что бы вы ни делали, какие бы ошибки ни допускали, люди вытащат вас из любой передряги. В этом и заключается работа руководителя.

2. В любой момент нужно быть готовым отказаться от работы и попросить расчет. Однако это не означает, что таким образом вы сумеете избежать последствий извращенной политики. Извращенная политика достанет вас везде, даже в самой здоровой и продвинутой организации. Главный признак извращенной политики: во главу угла ставятся личные цели и влияние, а не общие интересы компании. Причем личные цели могут прямо противоречить целям организации. Один из побочных эффектов извращенной политики: иметь оптимально укомплектованную команду становится небезопасно.

3. Люди всегда идут за сердцем, а не за головой. Они никогда не будут с вами просто потому, что вы невероятно умны, или потому, что вы всегда принимаете правильные решения. Они идут за вами, потому что любят вас. Все мои бывшие руководители были сердечными людьми. Сердце большое, как дом, делает любого лидера истинным лидером. Конечно, есть менеджеры, которые руководят головой, а не сердцем, но за ними никто никогда не пойдет.

**4. Если начальник демонстрирует неуважение к подчиненным, это признак того, что он не может больше занимать свою должность, а вовсе не того, что у него плохие подчиненные.**

5. Можно привить команде культ качества работы. Можно убедить людей, что их команда — лучшая в мире, элита в своей области. Общее мировоззрение объединяет людей. Но избегайте прививать своим людям девиз «Мы можем все!». После этого им будет невероятно трудно прийти к вам и сказать: «Нет, в данной ситуации мы этого не можем».

6. Угрозы — самый неподходящий вид мотивации, если вас волнует производительность сотрудников. Чем бы вы ни угрожали, задача все равно не будет выполнена, если с самого начала вы отвели на нее слишком мало времени. Если люди не справятся с поставленной задачей, вам придется привести в действие свои угрозы.

7. Существуют люди-катализаторы. Они помогают создать здоровую команду, доверительные отношения, боевой дух. Даже если бы они больше ничего не делали (а, как правило, они делают и многое другое), их роль в компании остается одной из наиболее важных.

**8. Успех проекта можно скорее обеспечить сокращением ненужных усилий, чем стремлением к нововведениям.**

9. Нельзя вот так взять и быстренько повысить производительность работы. Когда заканчиваешь проект, то видишь, что производительность напрямую зависела от твоих предшественников. И все, что ты мог сделать, — это прикладывать усилия, плоды которых будут пожинать те, кто придет после.

10. Защищайте людей от давления и ругани Больших Боссов. Запомните: в работе страх = гнев. Руководители, которые постоянно кричат на своих подчиненных и всячески унижают и оскорбляют их, на самом деле просто чего-то очень боятся.

11. Настоящий руководитель чувствует ситуацию нутром, управляет людьми исключительно сердцем и может вдохнуть живую душу в проект, команду или всю организацию.

12. Люди не станут быстрее соображать оттого, что руководство давит на них. Чем больше сверхурочной работы, тем ниже производительность. Мы работаем сверхурочно не для того, чтобы успеть все сделать, но для того, чтобы оградить себя от обвинений, когда работа не будет сделана в срок.

13. Проект, в котором участвуют несколько сторон, не избежит конфликта интересов. Проекты удаются ровно настолько, насколько могут сработаться те, кто их делает.

**14. Есть тысяча и один способ потратить день зря и ни одного, чтобы вернуть этот день обратно.**

15. Только закончив проект, вы обладаете полноценным знанием, как его надо было реализовывать.