



Репетиция оркестра

Пола Борна

В РАМКАХ ВЫСТАВКИ HRM EXPO БРИТАНСКИЙ РЕЖИССЕР ПОЛ БОРН ПРЕДСТАВИЛ ТРЕНИНГ «ОРКЕСТР ЛИДЕРОВ». В РЕЗУЛЬТАТЕ РАЗНОРОДНАЯ ГРУППА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ ЛИХО ОТБИВАЛА НА БАРАБАНАХ ЗАЖИГАТЕЛЬНУЮ САМБУ.

Пол, вы начинаете тренинги с фразы своего великого соотечественника: «Весь мир — театр, а люди в нем актеры». Насколько законы театра работают и в бизнесе — диктат режиссера, закулисные интриги?

Да, работают и еще как. Взаимоотношения на сцене между персонажами чисто классические. Если подумать, что клиенты — это зрительская аудитория, высшее руководство — это режиссеры, сотрудники — это актеры. Кто-то солирует, а кто-то во втором составе. В бизнесе мы хотим, чтобы люди были креативными, использовали свое воображение, понимали свою роль, так что действительно, театральная модель работает и в бизнесе.



Каким был ваш путь от театра к бизнес-тренингам?

Я не рву отношений с театром, я по-прежнему театральный режиссер, и семьдесят процентов моего времени уходит именно на театральные проекты. Все остальное время занято работой с компаниями. Как это все произошло? Более десяти лет назад я был театральным режиссером в Нью-Йорке. Что такое жизнь в мегаполисе, вы понимаете — нужно все больше и больше денег, их нужно зарабатывать. Поэтому, помимо того, что я ставил пьесы, по субботам я преподавал режиссерское мастерство. Одна из женщин, которая ходила ко мне на занятия, привела своего мужа, офицера армии США. Тот заинтересовался, и мы стали думать о каком-то действе, которое бы помогло наладить общение, сделать коммуникацию эффективной в среде военных. В результате меня пригласили в Вест-Пойнт, Военную академию США, где я обучал и тренировал молодых офицеров, думая при этом, каким безумием я, театральный режиссер, занимаюсь.

Вы путешествуете, проводите много ярких экспрессивных бизнес-тренингов. Как отличается реакция людей в разных странах, на разных континентах, ведь вам приходится работать и в США, и в Британии, и в Румынии, и в России?

Я вам признаюсь, что люди в Румынии лишены чувства ритма, там, например, самба-тренинг на барабанах не получается. А в России у людей чувство ритма врожденное, и пожалуйста, в результате получилась отличная самба. В Америке всегда потрясающий отклик, мощная обратная связь. В России сначала люди всегда очень скованные и зажатые, но потом раскрываются. Здесь мои тренинги воспринимаются сначала интеллектно, в Америке — люди более эмоциональные. Но у меня бывало и такое, когда на тренинги приходили вполне достойные и состоявшиеся в бизнесе люди просто из любопытства — посмотреть, «как там скачет этот сумасшедший». Но Кембридж, Гарвард, Стокгольм, Москва — все в один голос говорят, что нужно что-то иное, более интересное, зазорное, в отличие от того, что обычно предлагают на тренингах. Люди хотят играть, несмотря на то, что все они взрослые. Мы немного утратили радость жизни, непосредственность. Мы боимся, стесняемся, беспокоимся о том, что о нас подумают окружающие. Большие проблемы на тренингах возникают с теми, кто занимает высокие руководящие посты. Они упираются, говорят: «Не буду я это делать!» Но если бы они позволяли себе немного расслабиться, оттянуться, повеселиться. А так им кажется, что имеющихся знаний и опыта достаточно для успеха.

Чего же не хватает? Креативности?

Да, безусловно, бизнесмены будут успешнее, если научатся переключаться на различные типы мышления. Они должны понять и то, что те, которые на них работают, тоже должны быть креативными. Люди сами себя вгоняют в какие-то рамки. Мы хотим, чтобы человек эффективно работал, имел определенные навыки, был обучен, хорошо ориентировался в своей задаче. Показателен пример актеров. Они ткут рисунки роли на основании широчайшего поля собственного опыта, впечатлений, наблюдений. Их рамки максимально расширены. Артисты еще многое могут дать бизнесу. У них стоит поучиться и тому, как преподносить себя.



ПОЛ БОРН — британский театральный режиссер, ставит пьесы на сцене театра Menagerie (Кембридж, Великобритания), самостоятельно разрабатывает авторские программы и проводит их вместе с профессиональными актерами и музыкантами. Среди его клиентов Liverpool Football Club, BBC, Nissan, правительство США. Является приглашенным преподавателем Harvard Business School, USA, Стокгольмской школы экономики и Московской школы управления Сколково

Если все будут «преподносить себя», то сможет ли компания работать? Насколько важно укреплять вертикаль власти? Один из ваших тренингов называется «Оркестр лидеров», но в коллективе должен быть только один лидер?

Если опять воспользоваться театральными метафорами, то всегда есть главный герой, а есть персонажи, поддерживающие его. К примеру, есть Макбет, а есть леди Макбет. В любой пьесе есть определенный состав персонажей, и каждый играет свою роль. Понятно, что есть какое-то соперничество, герои могут перетягивать внимание на себя. Но чтобы создать успешную культуру в компании, вертикали мало, должна быть пирамида, где каждый занимает свою ступень.

После ваших тренингов — это заметно — люди уходят воодушевленными и даже окрыленными. Как долго длится этот эффект?

Если это случайная группа, то длительность одна. Однако работа в коллективе вспоминаться будет дольше. Меня как-то пригласили провести тренинг в крупной страховой компании в Цюрихе. Я пришел в их большой красивый офис, а там все словно замороженные и сонные. Мы проводили тренинги — с музыкой, прыжками, скачками, барабанами. Когда я через полгода был там опять, я их не узнал. Они улыбаются друг другу, хлопают в ладоши. Атмосфера иная, и это позитивно сказывается на рабочем процессе. Подобная работа — это основа отношений в компании. После моих занятий людям хорошо, они думают иначе, ведут себя по-другому. Эффект от таких тренингов — связанных с сопричастностью, с получением нового опыта, ярких впечатлений — остается гораздо дольше.

По каким симптомам можно судить, что в компании что-то разладилось с коммуникацией, и ее стало лихорадить?

Как только руководитель заметил, что у подчиненных снизился уровень вовлеченности, «рабочей» страсти — надо сразу бить тревогу. В России сейчас идут очень интересные процессы, однако, многое новое, в том числе в области управления персоналом, идет по старым рельсам. Понятно, что за один день изменения не произойдут. Но мне кажется, что российским лидерам бизнеса стоит больше инвестировать в своих сотрудников. Тогда в фирме будет и командный дух, и креативность, и определенная смелость при принятии решений. Потому что в конечном итоге, люди — это самый важный компонент любого бизнеса.