

Открытия Николая Новожилова



Педагог, который не учит, руководитель, который не отдает приказы, отец, который не навязывает детям свою точку зрения. Это все о нем.

Мне нравится писать про учителей. Знаете почему? Эти люди, может быть, из-за того, что постоянно общаются с детьми, сами начинают немного по-детски смотреть на мир. Не все, конечно, но лучшие перенимают исключительно ребячье качество характера – умение каждый день делать открытие. Даже если оно состоит всего лишь в увиденной впервые радуге... Как ни странно, кандидат наук, директор Академии корпоративных систем Николай Новожилов, взрослый, солидный человек, тоже умеет делать открытия! И это очень ему помогает и в профессиональной деятельности, и в семейной жизни. Не верите? Сейчас убедитесь...

Дар управленца

В 2006 году Николай Леонидович Новожилов попал на Кубок Москвы по управленческой борьбе и открыл для себя мир управленческих поединков. Вскоре Николай Новожилов получил лицензию Таллиннской школы менеджеров Владимира Константиновича Тарасова и теперь сам преподает искусство управленческой борьбы, проводит тренировочные управленческие поединки, циклы семинаров по управленческому искусству. Слушатели Академии корпоративных систем совсем не против нового увлечения директора академии, образовательная программа «Искусство управленческой борьбы» востребована на сто процен-

тов! «Мы учим системных администраторов, программистов, они повышают свою квалификацию, – рассказывает Николай Леонидович. – Через некоторое время становятся начальниками, возвращаются: «А мы не умеем управлять... Как заставить работать подчиненных?» Многие из тех, кто учится у нас управленческой борьбе, – это наши выпускники. Начальники отделов приходят учиться, руководители IT-компаний. Причем проходят длительные тренировочные поединки, регулярно тренируются, получают обратную связь». Интересуюсь: «Нужно постоянно тренироваться, чтобы не потерять форму?» – «Я бы не сказал «нужно», я бы сказал – «хочется».

Причем заметно, что с течением времени люди меняются. У нас есть один активный участник, который работает в IT-компании руководителем проекта. Первоначально, когда он выступал в управленческих поединках, он очень жестко отстаивал свою позицию, ни шагу назад, входил в жесткий конфликт. С течением времени манера изменилась, он стал играть с противником, уходить в сторону».

Вообще-то Николай начинал профессиональную деятельность в качестве научного сотрудника в Институте радиотехники и электроники Академии наук СССР. И кандидатскую защитил на тему, весьма далекую от управления, информационных технологий, — по организации вычислительных процессов. В 25 лет Новожилов, по его собственному признанию, понял, что его возможности роста в этой области исчерпаны, и в 30 лет ушел в компьютерный бизнес, чтобы заявить о себе достаточно громко и ярко на постах руководителя различных компаний, в том числе «Радома», учебного центра СофтЛайн. Становление Николая Новожилова как руководителя шло успешно. «Через какое-то время пришло понимание, что управление — это долгосрочный процесс. На нижнем уровне надо просто управлять людьми, чтобы они понимали, какие у них функции, а на верхнем уровне ты должен становиться учителем, воспитателем». Что дала Николаю Леонидовичу школа Тарасова? Понимание, что управление — это не рациональный процесс, когда все идет по заранее придуманному плану. Новожилов вспоминает: «Ученица Тарасова привела из своей жизни такой пример. Она работала в большом многофункциональном бизнес-центре. И в какой-то момент руководитель этого бизнес-центра собирал топ-менеджеров и говорит: «У нас в компании беда произошла». 18 человек прилетели на совещание: «Что произошло?» — «Я подхожу к лифту, и там, где клавиши нажимать, жирное пятно». Он поднимает финансового директора: «Вы видели? Как вы отреагировали, как вы к этому относитесь?» Два часа он по очереди беседовал с каждым. Все время пытался встать человек, который отвечает за хозяйственную службу. Руководитель говорил: «Ты сиди, ты потом ска-



жешь». «На следующий день, — говорит знакомая, — я иду по коридору и вижу — бумажка валяется. Я кидаюсь к телефону, звоню в хозяйственную часть, говорю: «Уберите срочно!» Сколько лет я потом там работала, реакция у всех была абсолютно одинаковая. Все следили за порядком». Он воспитал всех за два часа. Он мог прочитать лекцию, воздействовать на рациональном уровне, и вряд ли бы это сработало. Это особый дар — совершить поступок, который потом будет управлять другими людьми. Это технология. Вообще, управленец — очень тяжелая профессия...»

Поединки по управленческой борьбе для Николая Новожилова больше, чем захватывающее зрелище, больше, чем часть бизнеса. Это важная часть жизни. Он и рассказывает о них с любовью, подробно, интересно:

«Огромный зал. Больше 100 человек зрителей и участников, судейская коллегия. Свет юпитеров. Диалоги двух управленцев, которые пытаются выяснить, кто из них самый-самый. Причем главное даже не выиграть поединок, а воздействовать на окружающих.

В судейской коллегии три сектора. Первый — нанимающиеся на работу, они смотрят за диалогом двух сторон, выбирают, к кому бы из них пошли на работу и голосуют. Вторая судейская коллегия решает, кого из двоих они бы отправили на переговоры. Не обязательно того, кто выиграл. И третья коллегия выбирает, кому бы они доверили собственность. Разные коллегии голосуют по-разному. Чаще всего собственники за одного, нанимающиеся — за другого. Один сильный, всех подавляет, собственник ему доверил, но работать у него очень сложно. Обратная связь дается на нескольких уровнях. Первый — это восприятие. Второй — как ты понимаешь ситуацию, за что борешься: за конкретную выгоду или власть? Третий уровень связан с ценностями и убеждениями. В этих поединках человек проявляет себя очень ярко. Многие люди сами себя ограничивают, а на деле они могут сделать гораздо больше и претендовать на гораздо большее».

Семь Я

Может быть, это и не открытие. А по моему — самое настоящее и самое



важное. Николай Новожилов рассказывает, как недавно проводил с коллегой сеанс нейролингвистического программирования, который позволяет с помощью специальной технологии узнать глубинные устремления человека. Настоящие, а не те, которые у человека, что называется, «на языке». «Я сначала сказал, что моя цель – школа по управленческому искусству. А когда меня раскрутили, понял, что для меня самое главное – единство с семьей, чтобы мы вместе жили, развивались...» Семья у Николая Леонидовича – дай Бог каждому. Жена мудрая, как в сказке, – дом ведет, детей воспитывает, супругу не перечит. Она, кстати, тоже очень неплохой руководитель. Как-то просматривал Николай дома видеозапись курса Владимира Тарасова, где тот рассказывает о приемах управления. Жена Новожилова глянула и промолвила: «Так ведь я все время это использую...» Но никакой подкованной борьбы... ни-ни! Семья дружная, веселая, любит шумно, с родственниками, отмечать праздники, дни рождения. Руководит такими семейными мероприятиями дедушка – академик, Герой Социалистического Труда, генеральный конструктор. Восхитительно – дедушке за 70 лет, а он полон энергии, оптимизма, объединяет всех вокруг себя. Совместное общение заряжает! А еще больше заряжают Николай трое его детей. И тут уже открытия каждый день, несмотря на то что стар-

шие дети совсем взрослые люди. Несмотря на то что жизненный опыт родителей по идее дает им право учить своих отпрысков, указывать, как жить и действовать... Нет, иногда бывает наоборот – молодые люди дают урок папе с мамой.

Николай Новожилов рассказывает: «Старший сын стал бизнесменом, ведет бизнес. Мы ему говорим: пойдешь в крупную компанию, поучись, опыта наберись. Ведь он закончил Финансовую академию, в любом банке его взяли бы без проблем. Но он решил, что откроет свое дело. Сейчас очень интересные перспективы открываются. Хотят его компанию купить на рынке, при этом оставить его руководителем. Безусловно, в большой компании можно получить опыт, там все процессы налажены. С другой стороны, теряется творчество, поиск, предпринимательство. Похоже, у старшего предпринимательская жилка есть, может быть, действительно ему не стоило идти в большую компанию...»

Радует и дочь, она архитектор, еще школьницей ходила в художественную студию при Доме архитектора, там в ней заметили талант, развили. Сейчас работает в крупной архитектурной компании, строит торговые комплексы.

Но самый большой сюрприз, пожалуй, преподнес младший сын. Несколько лет назад он был типичным скукающим школяром, приносил тройки, ни-

чем особо не увлекался. А потом заинтересовался хоккеем, стал заниматься в любительской команде «Буревестник». И несмотря на высокие нагрузки, тренировки четыре раза в неделю и постоянные самостоятельные занятия, мальчик вдруг стал хорошо учиться. «Думаю, отличником станет», – смеется Николай Леонидович. Он доволен успехами сына, ему очень нравится команда, за которую играет младший Новожилов: «Два года они выигрывают «Золотую шайбу» в Москве по двум возрастным категориям. Это показатель! Настоящая школа. Очень талантливый тренер. Нашелся бы кто-то, кто поддержал...»

Спортивные успехи сына заставили его отца вспомнить молодость. Когда-то Николай Новожилов увлекался хоккеем. Почему? Женщине это трудно понять. Мужчина объясняет: «Во-первых, это коллективная игра плечом к плечу. Во-вторых, она характер воспитывает, достаточно жесткая. Если у тебя нет характера, невозможно себя проявить. Здесь недостаточно просто хорошо бегать и знать технику. Это спорт для настоящих мужчин. Посмотрите, крупные банки играют в хоккей... Они хотят в себе сохранить боевые, бойцовские черты, без них бизнес невозможен. Конечно, тяжелый спорт, бывают травмы, все, что угодно... Но все, кто занимается хоккеем, к этому готовы».

Сила левого века

Еще одно открытие связано опять-таки с НЛП. Не случайно, конечно. Дело в том, что есть планы объединения школы управленческой борьбы и НЛП. Идея Тарасова – это «скелет», а «мышцы» на него наращиваются с помощью нейролингвистического программирования... Но вернемся к открытию. Ему предшествовало знакомство с НЛП, к которому, как известно, в обществе отношение весьма настороженное. Николай Новожилов считает – напрасно: «Настораживает название «Программирование». Меня сейчас начнут программировать! Но на самом деле мы всегда программируем друг друга своими поступками, взглядами. Мы делаем это по наитию. А здесь это выстроено в систему. И потом, имеется в виду программирование прежде всего самого себя. Вы меняете себя либо чело- века, который хочет измениться. Фак-

тически в основе НЛП лежит моделирование успешной деятельности. Как оно создавалось? Был успешный психотерапевт Милтон Эриксон, который замечательно владел гипнозом. Его вклад в мировую науку оценивается на уровне Фрейда. Самое фантастическое – с чего он начинал, меня это поразило. В 18 лет у него был полиомиелит, полный паралич, он лежал, не двигаясь. Потом понял, что у него двигается единственная мышца – левое веко. Через несколько часов ему удалось привлечь к этому внимание окружающих, он установил с ними контакт, начал передавать информацию, еще через несколько часов попросил, чтобы его передвинули к окну, и его поняли! От этого человека ничего не осталось, тем не менее стал великим психотерапевтом за счет своей силы воли. Мне кажется, болезнь способствует профессиональному росту человека. Она заставляет тебя концентрироваться. Я недавно к этому пришел. Однако, думаю, не надо ждать, пока мы заболеем. Жаль, что мы, здоровые люди, тратим свои силы подчас не очень рационально».

Такие открытия, конечно, не даются просто так. Это не озарение – услышал и сразу все понял, как надо правильно жить... Человек готовится к ним всю жизнь. Николай Леонидович размышляет, и нельзя с ним не согласиться: «Мы сейчас очень часто хотим стерильной жизни – чтобы все было чисто, аккуратно, но мы не готовы отстаивать ее, если придут новые люди и попытаются у нас ее отобрать. Об этом часто не задумывались великие цивилизации. А ведь это аксиома: если ты доволен, сыт – значит у тебя очень скоро все отберут. Мы должны быть сильными. Хорошо, что сейчас формируется уважительное отношение к армии. Мы забыли, что они занимаются очень тяжелым, очень нужным для всех делом».

В проспектах академии слушателям обещан, и это чистая правда, «бескомпромиссно высокий уровень сопутствующего сервиса» – питание, внимательный персонал, кондиционеры... Это привлекает клиентов, и только самые мудрые понимают – это не главное. Известно ведь, что даже в самом современном, напичканном современной техникой и сплит-

системами офисе может быть очень неуютно, может возникнуть абсолютно нерабочая атмосфера. Я спрашиваю у Николая Новожилова, что такое для него комфортные условия работы? «Для меня прежде всего важно, чтобы были комфортные условия для коллектива, для тех, кто здесь работает. Все говорят, что обстановка в нашей академии способствует работе, между людьми выстроены нормальные отношения, все стараются друг другу помочь, что-то сделать друг для друга. А уже это дает возможность сделать нормальные условия для тех, кто у нас учится». – «А что такое комфорт для вас лично?..» – «Комфортные условия – это когда у тебя ни с кем нет жестких противоречий. Конечно, конфликты периодически возникают. Важно, как вы из них выходите. Если я чем-то недоволен – я могу заявить: «Делай так-то, и basta!» А могу подойти и сказать: «Давай обсудим проблему, поищем пути решения. Я хочу, чтобы человек пришел сам к тому, чего я хочу. Это комфортно – когда люди делают

то, что не противоречит их внутренним убеждениям, когда они хотят сами это сделать». Смеюсь: «Не могу представить, что вы кому-то даете приказы категоричным тоном...» – «Иногда нужно и рявкнуть, зависит от ситуации. Ситуация может быть связана с экстремальными условиями, когда некогда объяснять. А в нормальных условиях человек сам должен понять задачу, я стараюсь выстроить вокруг него систему, которая подтолкнет его к пониманию».

Хорошая вещь – открытия. Если бы все учителя понимали, как важно не орать на ребенка, а мягко подвести его к правильному ответу... Если бы понимали, что гораздо интереснее не учить, а делиться открытиями... Тогда не было бы несчастных детей и скучных школ. Вот я прикоснулась к открытиям Николая Новожилова. А теперь с ним прикоснулись и вы. Такая цепная реакция...

*Текст Оксаны Родионовой,
фотографии Владимира Лукина*

