



Мудрость лидера 2.0

Андрей Жалевич

МУДРОСТЬ ЛИДЕРА 2.0

**Второе издание исправленное,
дополненное, обновлённое и
расширенное**

**Минск
Zhalevich.Com**

2022

УДК 141.339

ББК 86.42

Ж 24

Андрей Жалевич

Мудрость лидера 2.0 / Андрей Жалевич. Изд. 2-е, дополненное, обновлённое и расширенное. – Мн.: Zhalevich.Com, 2022 г. – 960 с. [электронная книга]

Первое издание:

Андрей Жалевич

Мудрость лидера / Андрей Жалевич. – М.: «Эксмо», 2015 г. – 640 с.

ISBN 978-5-699-78091-4

Перед вами книга-конСПЕКТ® для всех, кто хочет статьи быть настоящим лидером: здесь в краткой и лаконичной форме изложены все основные теоретические концепции, прикладные теории, практические методы и реальные инструменты лидерства.

Материалы, содержащиеся в книге, воодушевляют, вдохновляют, мотивируют, толкают на переосмысление многих устоявшихся взглядов, напоминают о великих, но забытых примерах лидерства, активизируют внутреннее и внешнее преображение и позитивные изменения в жизни, творчестве, карьере и бизнесе.

УДК 141.339

ББК 86.42

ISBN 978-5-699-78091-4

© Жалевич А. М., оформление, 2022

© Жалевич А. М., текст, 2022

© Zhalevich.Com, 2022

© Эксмо, 2015

Слово лидера

Я,

(Ваше имя)

(Ваша фамилия)

Ваше фото

перед Небом и Землёй, перед взорами всех величайших
водителей человечества даю слово, сделать все
возможное и от меня зависящее, для того чтобы стать
самым настоящим примером чести и благородства,
милосердия и справедливости, правды и добродетели,
высокой нравственности и истинного лидерства!

«__» _____ 20__ года

(Ваша подпись)

(Ваши инициалы и фамилия)

Содержание большого трактата о лидерстве

Слово лидера	4
Содержание большого трактата о лидерстве	5
Посвящение	6
Благодарность	16
Признательность	16
Как лидировать с помощью этой книги?	17
Предисловие	20
Лидерство ли это?	20
Если не это, тогда что же?	24
Глобальные вызовы для лидера	24
Это пирамида «лидерства»?	33
Эко-лидерство	34
Куда же подевались лидеры?	35
I. Введение в лидерство или что такое истинное лидерство?	44
Лидер-герой	45
9 определений лидерства	49
5 мифов о лидерстве Джона Максвелла.	52
Ещё пару мифов о лидерстве	56
Истинное лидерство это...	57
Лидеры-бренды и лидеры-тренды	59
VS-лидерство или осознайте разницу	67
2 типа лидерства	67
3 гуны лидерства	68
Как развивать свои качества трансформационного лидерства?	72
Стратегическое лидерство	74

Здорово, что это делает другой	74
Принципы лидерства Марвина Бауэра	75
Нравственное лидерство	76
4 грани пирамиды лидерства	82
5 уровней лидерства	82
4 свободы Ф. Д. Рузвельта	84
3 парадокса лидерства.	85
Какие сегодня миру нужны люди?	86
Десять правил морали.	87
Еще несколько вопросов для лидера	89
Еще несколько тренингов для лидера	93
Индивидуальные размышления металидера . .	96

II. Носители лидерства или кто становится настоящим лидером?

Лидер-освободитель	98
Мифы о лидерах.	102
Настоящие лидеры это...	106
Кто становится лидером?	108
Ищите лидера внутри человека	108
Кто может стать лидером?	112
Формула Л.И.Д.Е.Р.	113
VS-лидерство или осознайте разницу	114
Свободные лидеры	115
Золотые кандалы	117
Традиционный и современный лидер	117
21 обязательное качество лидера	120
Лидерство по модели «4Е»	130
Настоящая модель лидерства General Electric .	131
Лидерские способности	133
7 вариантов проявления силы	136

4 способности лидера	143
5 личностных качеств лидера	143
Характеристики принцип-центричных лидеров	147
5 главных качеств 10-ти лучших лидеров и 3 жизненные опоры	155
7 качеств лидера-предпринимателя	156
Компетенции истинного руководителя	159
Лидер или вдохновляющий менеджер	160
6 стилей лидерского репертуара	164
Лидеры-десятикратники	170
12 архетипов лидера-героя	171
9 составляющих успеха лидера	187
Сила вежливости	189
Черты самоактуализированных лидеров	190
Некоторые свойства лидеров-гениев	191
Прочие паттерны лидеров-гениев.	194
Сволочное «лидерство»...	194
Как не быть сволочью?	198
Кем должны быть эффективные руководители?	203
64 искусств для лидера	204
Стандарты для лидера.	206
Качества и черты лидера по Марвину Бауэру	208
12 астро-видов лидерства	220
7 планет лидерства	229
12 ликов солнечного лидерства	234
Лидерство четырёх варн	236
3 уровня лидерства Роберта Дилтса	241
Еще несколько вопросов для лидера	242
Еще несколько тренингов для лидера	246
Индивидуальные размышления металидера	249

III. Место лидера или где проявляется

лидерство?	250
Лидер-защитник.	251
Если...	254
Мифы о месте лидерства	255
Место истинного лидера, там где...	256
VS-лидерство или осознайте разницу	257
Сила лидерской позиции	258
Вектора лидерства	261
Типы или измерения лидерства	263
4 уровня пирамиды лидерства	264
V/10 пространств для лидерства	267
7 масштабов лидерства	269
10 планов лидерства	272
Опасные места или риски лидерства	275
5 искушений руководителя	282
Парадоксы лидерства	283
4 роли лидера по Стивену Кови	286
6 командных ролей	288
9 командных ролей	288
9 ролевых установок лидера	294
Отличия суперкоманды	298
Барьеры на пути лидерства	298
Уроки гусиной стаи	301
Как иерархия тормозит инициативу?	303
Советы мэра Нью-Йорка	305
4 правила эффективного лидера в условиях неопределенности	307
Мотивация 1.0, 2.0, 3.0	307
7 основ лидерства	308

Стратегия резонансного лидерства . . .	311
Лидерство в Apple	315
Что лидеры должны делать?	315
2 фактора долгосрочного лидерства	321
Муки и радости лидерства	322
Могущество государств	324
Золотые воротнички	326
5 уровней иерархии лидеров	329
31 перспектива бизнес-лидера	331
Десять принципов благополучной жизни в обществе	336
Четыре ключевых принципа лидера компании	337
Создание лидерской среды	340
Цивилизованное и нецивилизованное общество	347
Еще несколько вопросов для лидера	351
Еще несколько тренингов для лидера	355
Индивидуальные размышления металидера	358

IV. Время для лидерства или когда становятся лидерами?

лидерами?	359
Лидер-маяк	360
Напутствие сыну	363
Мифы о времени для лидерства	364
Время настоящего лидерства, тогда когда...	365
VS-лидерство или осознайте разницу	366
Эволюция лидерства	366
17 секретов Мастера	370
Как стать первоклассным лидером?	371
Характеристики сильного племени	372
Лидерство на все времена	374
31 секрет лидерства от Джека Уэлча	375

5 источников власти	379
Манифест дзен бизнес-управления	379
Грехи лидерства	383
4 правила великого лидера	385
4 беседы о философии лидерства без титула	388
Время лидера	392
8 ловушек времени	395
5 рекомендаций Гари Хамела	395
8 ритуалов истинного лидера	397
Жизненные циклы цивилизаций	398
Поучения царя сыну	402
Формула «Я уверен в...»	403
Аристонмия Бориса Акунина	404
Чего лидер не должен терпеть?	408
Деманкуртизация	410
Еще несколько вопросов для лидера	428
Еще несколько тренингов для лидера	434
Индивидуальные размышления металидера	437
V. Методы лидерства или как стать лидером?	438
Лидер-реформатор	439
If	442
Мифы о методах лидерства	443
Методы истинного лидерства это...	445
VS-лидерство или осознайте разницу	447
10 законов лидерства Била Ньюмена	447
5 ступенек лидера	451
21 закон лидерства Джона Максвелла	451
Все начинается с установки на таланты	458
Принципы лидерского самоощущения	460
Действенные приёмы эффективного руководства	464

Истоки методики воспитания талантов . . .	467
Кодекс чести офицера и лидера . . .	469
Как преуспеть, нарушая правила? . . .	482
10 заповедей караоке-лидерства . . .	492
7 принципов лидерского поведения . . .	492
12 принципов лидерского превосходства . . .	495
12 характеристик постбюрократической реальности.	496
3 способа управления революцией . . .	498
Уроки руководителя	499
Восемь навыков лидера	502
14 принципов качественного лидерства . . .	505
Принцип «Собирай по бревнышку»! . . .	510
Лидерство Дональда Трампа	513
Искусство стратегии С. Джобса, Б. Гейтса и Э. Гроува	516
Первенство среди равных	519
47 принципов древних самураев	521
5 принципов капитализма, ориентированного на социальные проблемы	524
Айкидо лидерства	528
Лао Цзы для лидеров	533
Исторические примеры лидеров	543
Еще несколько вопросов для лидера . . .	547
Еще несколько тренингов для лидера . . .	551
Индивидуальные размышления металидера . . .	555

VI. Инструменты лидерства или чем пользуются

лидеры?	556
Лидер-вдохновитель	557
Мифы о инструментах лидера	561
Инструменты настоящего лидера это...	562
5 уровней управления	562
VS-лидерство или осознайте разницу	563
25 ключевых принципов построения взаимоотношений лидера	564
Лидер на 360°	568
Формула 4Н	578
25 способов завоевать расположение людей	580
14 из ста правил руководителей проектов NASA	581
Создание «бизнес-общины».	584
4 правила эффективного лидера в условиях неопределенности	589
Как стать вдохновляющим менеджером?	595
Талант 25	605
Вопросы к лидеру от Александра Дианин- Хаварда	606
Уроки HR-лидерства от Southwest Airlines	615
Думай, действуй и говори как лидер	618
5 принципов лидера	622
Управление драйвом!	623
7 рычагов власти лидера	624
4 стиля РАЕІ-лидерства	624
Демократия или диктатура?.	629
Слабости диктатур	630
WWW-лидерство	633
Программа «Раз, два, взяли!»	635

Развивайте лидеров!	636
Алгоритм восьми шагов успешных изменений	646
10 тактических вопросов	647
Пирамида логических уровней Роберта Дилтса	648
Принципы Хагакурэ	652
Концепция лидерства	655
Путь!	658
ФИШ-философия	658
Еще несколько вопросов для лидера	663
Еще несколько тренингов для лидера	666
Индивидуальные размышления металидера	669

VII. В заключении о предназначении лидерства или для чего становятся лидерами?.	670
Лидер-учитель	671
Если	674
Мифы о миссии лидера	675
Истинное предназначение лидера это...	675
VS-лидерство или осознайте разницу	676
Уроки для XXI века	677
Уроки лидерства от Будды	678
7 самых важных принципов постановки целей	681
Христианские заповеди для лидера	689
Заповеди блаженства	690
Какая цель привлекает и генерирует позитивную энергетику.	691
Заповеди любви	693
9 способов оставаться верными себе	694
Формула «PIG»	697
5 основных фрагментов мозаики жизни	697
Как выработать мощную личную философию?	699

Жизненные выводы Гая Кавасаки	701
Задачи лидера, как создателя смысла	701
«Полный» «Манифест Совершенства» из пяти слов и пяти пунктов	704
Вопросы для выявления своих ценностей	707
Воины креатива	710
Невероятный ОСОБЫЙ КОНТРАКТ	711
Проверочный список лидера	712
Восьмизапазная схема процесса успешных преобразований	713
3 главных вопроса лидера	714
Выбор лидера: только два пути	715
Ради чего жить?	716
Великая Достойная Цель	718
Лидеры не сдаются!	724
4 шага выработки упорства	726
Загорись!	727
Инструментарий Моджо	728
К черту все!	731
Последние слова Стива Джобса	733
Жизнь в гармонии с Природой	735
Еще несколько вопросов для лидера	742
Еще несколько тренингов для лидера	747
Еще несколько советов лидеру	749
Индивидуальные размышления металидера	752
Послесловие	753
Лидер-мистик	753
Луковица развития и лидерства	757
Слои луковицы лидерства и развития	760
Начните с самих себя	760

Квантовое лидерство	762
Лидерство в выполнении предназначения . . .	764
Панацея от всего или самое универсальное средство	766
Высшие дары для истинного лидера . . .	769
Главное условие устойчивого лидерства . . .	770
Приложения для лидера	774
Лидер-мастер	774
Приложение 1. Сто правил руководителей проектов NASA	777
Приложение 2. Вопросник Андрея Жалевича или 100 вопросов о жизненном предназначении лидера	797
Приложение 3. «Золотой характер» лидера . .	817
Приложение 4. Формулы постановки целей . .	831
Литература для лидеров	839
Лидер-ученик	839
Книги о лидерстве	841
Книги о лидерах.	873
Книги лидеров	914
Трактаты для лидеров.	926
Фильмы о лидерах	935
Для собственных пометок лидера.	952
Лидер-мыслитель	953
Вдохновляющие лично вас книги	955
Вдохновляющие лично вас фильмы	956
Вдохновляющие примеры лидерства	957

Посвящение

Эта книга посвящается всем истинным лидерам прошлого, настоящего и будущего!

Благодарность

Благодарю Бога за эту удивительную жизнь и возможность служить Его детям!

Признательность

Преклоняю колени перед всеми Учителями и настоящими лидерами, встретившимися на моём жизненном пути и ставшими для меня маяками!

Как лидировать с помощью этой книги?

- **Записи.** Ведите свои записи и собственные пометки. Дополняйте эту книгу своими находками, открытиями и откровениями. Для этого в конце каждой главы есть «чистые строки», предназначенные для самостоятельных записей. Подчёркивайте, делайте пометки на полях.
- **Поэзия.** Переводов на русский язык легендарного стихотворения Редьярда Киплинга «If» имеется несколько десятков. Каждая часть этой книги начинается с одного из таких переводов. Каждый из них несет что-то особенное, отражает отдельные аспекты мудрости и красоты этого стихотворения. Каждый перевод неповторим и уникален. Поэтому, читая это стихотворение, мы не повторяемся, а стараемся все глубже и глубже проникнуть в суть этого прекрасного и мудрого послания лидерам.
- **Символы.** Каждая глава начинается с фрагментов картин и других графических изображений, символизирующих тот или иной аспект лидерства. Размышляйте над этими символами, поднимающими на протяжении всей истории человечества вопросы истинного лидерства.
- **VS-лидерство.** VS или «Versus» в переводе с латинского означает «против» и применяется для демонстрации противопоставления, разницы, сравнения или выбора. В каждой главе книги

читателю предлагается поразмышлять и осознать разницу между разными подходами в осмыслении лидерства и его аспектов.

- **Галерея славы.** Самостоятельно узнавайте побольше о тех ярких и удивительных примерах лидерства, портреты и изображения которых будут встречаться по ходу чтения. Настоящий лидер должен знать и помнить истории других лидеров. Пролистывайте портреты из галереи лидерской славы и почаще размышляйте о том, как бы на вашем месте мог поступить тот или иной лидер прошлого.
- **Осмысление.** В одной книге невозможно собрать и, особенно, подробно разъяснить, подробно прокомментировать даже некоторые, из приводимых здесь принципов и концепций. Поэтому читателю предлагается над большинством формул лидерства подумать, поразмышлять, помедитировать, поискать их смысл самостоятельно. Размышляйте, медитируйте, осмысляйте, осознавайте!
- **Дополнительные материалы.** Эта книга, в отличие от многих других, не утверждает, что содержит в себе все, что нужно новатору, а наоборот говорит: «Это только начало»! Здесь даётся общая схема, система знаний и вкратце раскрываются все возможные направления развития креативного, инновационного и предпринимательского мышления. Здесь очень многое, но не всё! А дальше – в книжный магазин,

в библиотеку, в Интернет или на наши творческие встречи (см. www.zhalevich.com)! Но, в любом случае, запомните главное: «Бойтесь человека, прочитавшего одну книгу» и «Сами такими не («умниками») будьте»!..

- **Смотрите фильмы.** В приложении к данной книге находится перечень рекомендуемых для просмотра фильмов о лидерстве и лидерах, реальных исторических персонажах, являющихся для нас хорошими и вдохновляющими примерами.
- **Обмен знаниями.** Полученными знаниями, приобретенной лидерской мудростью делитесь с другими людьми. Помогайте другим стать лидерами. Потому, что самый лучший способ обрести какое-либо благо – это стать источником этого блага для других людей. Делитесь, рассказывайте, распространяйте философию лидерства!
- **Действуйте!** Эта книга не дает точных ответов и решений, а ставит множество важных вопросов и нужных задач. Хотя это и парадоксально, но эта книга даже не для чтения. Несмотря на то, что прочтение этой книги или отдельных ее частей, несомненно, будет очень полезным для читателя, эта книга предназначена не столько для приятного информативного чтения, сколько для вдохновения, размышления, работы над собой, реализации полученных знаний в своей повседневной жизни.

Предисловие

*Кто не применяет новых средств, должен ждать
новых бед.*

Френсис Бэкон

Настоящих буйных мало, вот и нету вожжаков...

Владимир Высоцкий

– С такой силой ведь можно весь мир перевернуть...

– А что, он недостаточно перевернут?

Художественный фильм

«Девять неизвестных» (2005)

*Вещи существуют для использования, а люди – чтобы
их любить. Но, к сожалению, мы... так часто
забываем об этом, что начинаем любить вещи и
использовать людей.*

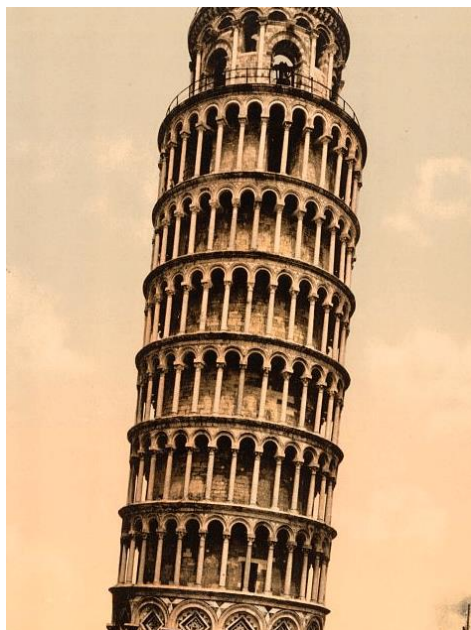
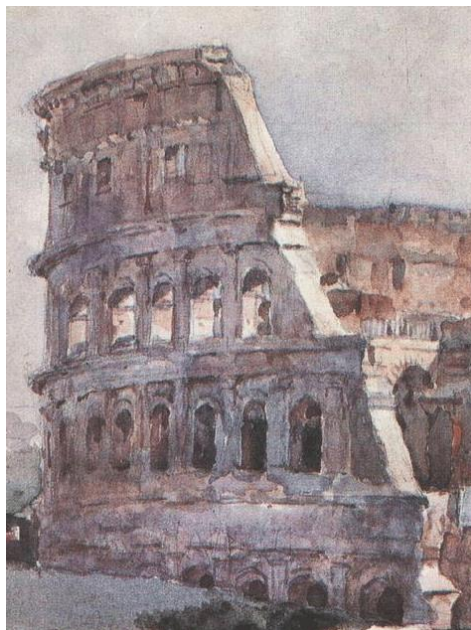
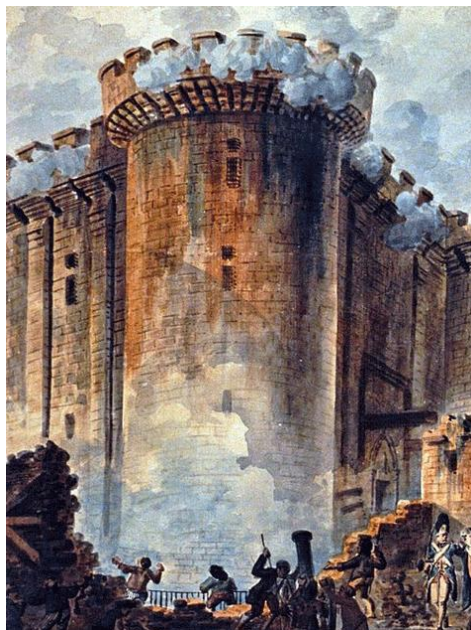
Радханатха Свами

Лидерство ли это?

Фрагмент известной картины Питер Брейгель Старший «Вавилонская башня» очень хорошо символизирует проблематику лидерства, настолько актуальную сегодня, как никогда ранее за всю историю человечества. В основу этой картины положен сюжет из Первой книги Моисея о строительстве Вавилонской башни, которая была замыслена людьми, чтобы

достичь своей вершиной неба: «Построим себе город и башню высотой до небес». Но чтобы усмирить их гордыню, Бог смешал их языки, так что они больше не могли понимать друг друга и рассеял их по всей земле, таким образом, строительство так и не было завершено. А то, что было уже построено, из-за своей несостоятельности, и вовсе со временем разрушилось. Мораль сей картины в том, чтобы напомнить, мягко говоря, о неразумности попыток возвышения своего эгоизма, гордыни, тщеславия, жадности, а также бренности всего земного, тщетности стремлений к превосходству и власти над другими, одним словом, иллюзорности всего, что не является истинным лидерством. Известно, что в 1553 г. Брейгель побывал в Риме. В его «Вавилонской башне» легко узнаваем римский Колизей. И это еще один символ заблуждающегося или же лже-лидерства, когда на протяжении многих веков сильные мужи погибали только для того, чтобы удовлетворить жажду толпы и не слишком отличавшейся от нее «элиты» в жестоких и кровавых зрелищах.





Если не это, тогда что же?

Всё, чем владеет человечество, всё, чем обладает цивилизация, появилось только благодаря многим и многим поколениям лидеров в самых разнообразных отраслях человеческой жизнедеятельности. Лидерам люди обязаны за появление множества экономических, социальных, технических, бытовых и политических «благ». Но сегодня в средствах массовой информации, в научных и деловых кругах, в органах государственного и регионального управления, в ООН и на международных форумах всё чаще и громче говорят о глобальных проблемах человечества и об устойчивом развитии цивилизации. Многие мыслители и интеллектуалы бьют тревогу по поводу уже даже не столько развития, сколько даже элементарного выживания людей на нашей родной планете.

Глобальные вызовы для лидера

Сегодня перед миром стоят архисложные проблемы и этот мир так сильно, как еще никогда за всю известную нам историю, нуждается в настоящих лидерах, способных взять на себя ответственность и использовать новые возможности, чтобы справиться со стоящими перед человечеством глобальными задачами и вызовами современности и повести мировое сообщество к новым перспективам его дальнейшего развития. Еще никогда не стояло перед лидерами такого большого количества и таких сложных и масштабных задач, как сегодня.

И, одновременно, еще никогда не было у лидеров столько много возможностей для их решения. Но нужны те, кто проявит смелую инициативу и возьмёт на себя огромную ответственность за будущее всего человечества.

Вот только краткий список глобальных проблем, стоящих сегодня перед человечеством:

- Финансовый кризис.
- Экономический кризис.
- Кризис экономической модели.
- Кризис системы управления.
- Кризис перепроизводства.
- Кризис эффективности.
- Кризис производительности труда.
- Кризис ресурсов (энергетика, кадры, инвестиции).
- Экологический кризис.
- Демографический кризис
- Гуманитарный кризис.

Такое резкое проявление огромного множества проблем практически во всех областях человеческой жизнедеятельности подводит к заключению и закономерному выводу о глобальном кризисе нашей цивилизации. Этот кризис проявляется сегодня во всех областях деятельности и сферах жизни человека.

ЭКОНОМИКА

- Энергетический кризис.
- Финансовый кризис.
- Кризис перепроизводства.

- Проблемы бюрократии и коррупции.
- Дефицит ресурсов и быстрое истощение.
- Экономические войны.
- Конкурентная борьба, выходящая за рамки этики и морали.
- Кризис эффективности.
- Нерациональный спрос.
- Узкоотраслевые, корпоративные и клановые интересы.

НАСЕЛЕНИЕ

- Демографические проблемы (вымирание в экономически развитых странах / перенаселение в слаборазвитых странах).
- Проблемы здоровья и болезней.
- Проблемы бедности и нищеты.
- Проблемы питания и голода.
- Проблемы безработицы.
- Нездоровый образ жизни.
- Проблемы здравоохранения.
- Появление новых заболеваний.
- Торговля людьми.
- Распространение вирусов и инфекций.

ПРОДОВОЛЬСТВИЕ

- Химическое загрязнение продуктов питания (нитраты, гербициды).
- Генетически модифицированные продукты.
- Использование пищевых добавок.

- Утрата витаминной и тонко-энергетической ценности продуктов.
- Неправильное и нездоровое питание.

ПРОБЛЕМЫ ГОРОДОВ

- Автомобильные пробки.
- Радио магнитное загрязнение.
- Перенаселение городов.
- Условия жизни: шум, загазованность.
- Вынос промышленных производств.
- Свалки отходов и неутилизированный мусор.

ОБЩЕСТВО

- Противостояние религий.
- Межнациональные конфликты.
- Социальная напряжённость.
- Межклассовые конфликты.
- Преступность и наркомания.
- Проблемы образования.
- Тотальная духовная деградация.
- Интеллектуальная деградация масс.
- Кризис системы мироустройства.
- Проблема корпоратократии и засилья транснациональных корпораций.
- Подмена ценностей.
- Проблема лидерства.

ПОЛИТИКА

- Лицемерие, продажность и эгоизм политиков.

- Политическая борьба, выходящая за рамки этики и нравственности.
- Двойные стандарты.
- Глобализм и неоимпериализм.
- Манипулирование сознанием.
- Угроза тотального контроля.
- Угроза неорабства и неофашизма.

КУЛЬТУРА

- Сохранение историко-культурного наследия.
- Культурная деградация.
- Проблемы нравственности и морали.
- Не искусства, а «зрелища».
- Бездуховная наука.
- Подмена ценностей.
- Развращение населения.
- Культура «потреблятельства».
- Утрата малыми народами своей уникальной национальной идентичности.

АТМОСФЕРА

- Загрязнение атмосферы.
- Разрушение озонового слоя и озоновые дыры.
- Парниковый эффект и глобальное потепление.
- Сбои атмосферных циклов.
- Учащение катастрофических атмосферных явлений (ураганы, торнадо, смерчи).

ГИДРОСФЕРА

- Загрязнение пресных вод.

- Истощение подземных вод.
- Кислотные атмосферные осадки.
- Загрязнение мирового океана.

БИОСФЕРА

- Уничтожение лесов и природных ландшафтов.
- Загрязнение, разрушение и истощение почв.
- Разрастание пустынь, антропогенные пустыни.
- Исчезновение видов животных и растений, снижение биоразнообразия.
- Негуманное и бесчеловечное отношение с животными.
- Угроза техногенной катастрофы.

РЕСУРСЫ

- Истощение природных ресурсов.
- Нерациональное использование природных и человеческих ресурсов.
- Нехватка пресной воды.
- Нехватка продовольствия.

ПРОБЛЕМЫ МИРА

- Военные конфликты.
- Вмешательство во внутренние дела малых государств.
- Международный терроризм.
- Ядерная и термоядерная угроза.
- Биологическое и химическое оружие.
- Информационные войны.
- Диктатуры.

- Противостояния «Север – Юг», «Запад – Восток», «Центр – Периферия».

ЭКОЛОГИЯ

- Вредные выбросы производства
- Чрезмерная нагрузка на природную среду
- Загрязненная окружающая среда
- Новейшие виды загрязнения.
- Угроза глобальной экологической катастрофы.

Каждая из этих проблем порождает целый ряд других, часто даже более сложных проблем. И если внимательнее присмотреться даже только к списку этих проблем, которые стоят сегодня перед всем человечеством, то любому здравомыслящему человеку станет ясно, что сегодня стоит вопрос о риске уничтожения не только человеческой цивилизации, но и биологической жизни на нашей Планете. И кому как не лидерам придётся брать ответственность за решение этих задач, в условиях которых иногда не просто обычный успех и материальное процветание, но уже даже выживание человечества!

Но, закономерно и естественно, сам собой напрашивается один вопрос: «Как человечество оказалось на этом рубеже, на котором речь идёт о его элементарном физическом выживании? Кто подвёл людей к этой критической черте, за которой для любого более-менее здравомыслящего человека очевидна планетарная катастрофа? Разве это не дело рук тех, кого в настоящий момент люди считают своими лидерами?»

Поэтому миру сегодня нужны не просто лидеры, решающие узкие задачи, а принципиально новые мега-и даже мета-лидеры, супермены, сверхличности, способные на глобальное лидерство в решении задач планетарного уровня.



Это пирамида «лидерства»?

Этому агитационному плакату под названием «Пирамида капиталистического общества» более 100 лет! Он когда-то приводился даже в советских школьных учебниках по новейшей истории, правда, без перевода на русский язык. Фразы сверху – вниз:

1. Политики – «Мы правим вами»!
2. Духовенство – «Мы дурачим вас»!
3. Армия – «Мы стреляем в вас»!
4. Буржуазия – «Мы едим за вас»!
5. Рабочие и крестьяне – «Мы работаем за всех»,
«Мы кормим всех»!

Как мы видим, мало что изменилось за эти 100 лет. Изменялись вывески, доктрины, концепции, «-измы», но суть вопроса осталась приблизительно та же: «Как построить справедливое и процветающее общество, в котором бы не было места для лжи и обмана, лицемерия и фальши, вражды и войн, зла и насилия, эксплуатации и порабощения, махинаций и спекуляций, дискриминации и гонений, неравенства и несправедливости, безграмотности и невежества, голода и нищеты»?

Поэтому, тем настоящим лидерам, которые хотят видеть нашу планету процветающей, а живущих на Земле людей счастливыми нужно будет не только освоить новые методы и инструменты лидерства, но и пересмотреть его основы, философию и идеологию, построить новую лучшую более справедливую и более гармоничную систему социальных, экономических, политических и экологических отношений. В

противном случае в скором будущем все мы можем оказаться свидетелями очень болезненного крушения тех «вавилонских башен» и многочисленных «пирамид», построенных для одурачивания, отупления, порабощения и эксплуатации широких масс, слоёв населения, социальных классов другими узкими группами, кланами, «семьями», «элитами».

Эко-лидерство

Еще в большей степени возникшая перед людьми опасность касается вопросов экологии или отношения человечества с природой, которая в настоящий момент бездумно эксплуатируется и безжалостно разрушается в целях производства по большей степени не нужных людям товаров, предназначенных только для «удовлетворения» придуманных, навязанных, искусственных якобы «нужд и потребностей». И здесь также, если не найдётся истинных лидеров, способных коренным образом изменить текущую ситуацию, то наше человечество не минёт участь других, более ранних и более развитых в техническом плане цивилизаций, существовавших на Земле до нас и в своих эгоистических целях, игнорировавших законы природы и плохо относившихся к Планете. Земля ведь и от нас может легко избавиться, как от надоедливых блох и паразитов, сосущих соки её недр!

Куда же подевались лидеры?

Обмельчание, вырождение и исчезновение элит – это закономерный объективный процесс, протекающий в высших кругах абсолютно любого общества, особенно того, которое остановилось в развитии. Об отрицательной селекции и деградации элит подробно рассказано в книге Питирима Сорокина «Кризис нашего времени. Социальный и культурный обзор». А арабский философ, историк и социальный мыслитель Ибн Халдун описывал эти процессы в своей книге «Мукаддима» («Введение»), увидевшей свет еще в XIV веке!

Социолог Питирим Сорокин, впервые применивший термин «отрицательная селекция», ломку личности рвущихся к власти людей связывает с потерей «чувственной культуры». По его мнению, «потребность в удовольствии настолько нарушает ментальное и моральное равновесие, что разум и нервная система множества людей не могут выдержать огромного напряжения».

Противостоять деградации можно только обладая твердыми убеждениями и моральными принципами. Но если у человека нет нравственного мерила, отсутствуют представления о правах и нормах, то, что тогда может удержать его от пренебрежения интересами других? «Ничего, кроме желаний и вожделения», — отвечает Сорокин.

По его мнению, «в периоды острых социальных катаклизмов самыми приспособленными оказываются не лучшие, а средние, способные слиться с массой в ее

самых низменных инстинктивных мотивах и не дистиллированных разумом побуждениях».

А достигший власти человек становится уже не столько хозяином своих личных интересов, сколько заложником продвинувшей его системы, стремящейся сначала к самоконсервации и дальнейшей деградации.

В странах, входивших в Российскую Империю, а затем находившихся в составе бывшего СССР этот процесс был еще более острым. Царизм веками подавлял развитие национальных элит, периодически подавляя их восстания. Царское самодержавие консервировало свои светские, военные и духовные элиты, деградация и моральное разложение которых во многом и привело к свержению власти и разрушению страны.

Отвечая на вопрос о том, почему же сейчас так мало настоящих лидеров, активистов, пассионариев, вольно или невольно приходим к такому совсем не утешительному выводу, что их систематически и целенаправленно уничтожает сама господствующая общественно-политическая система. Давайте обратимся к истории. История, например, России и всех народов на территории бывшего СССР переполнена войнами, народными восстаниями, террором, множеством самых разных репрессий. И при всех этих ужасных кровавых событиях гибли в первую очередь самые активные и пассионарные люди! Вот только некоторые из самых запомнившихся подобных моментов истории:

- Непрерывные народные восстания (Степана Разина, Ивана Болотникова, Емельяна Пугачёва и так далее).

- Восстание Тадеуша Костюшко и его кровавое подавление самим будущим генералиссимусом Александром Суворовым в 1794-1995 годах. Одному Богу известно, сколько смелых и отважных людей было убито в боях, повешено, сослано в Сибирь или было вынуждено бежать за границу. Сам Тадеуш Костюшко, как участник в должности бригадного генерала в Войне за независимость Америки был признан национальным героем США и его именем названы высшая точка Австралии и сотни улиц, округов, парков и переулков разных стран мира (только нет ни одного в его родной Беларуси). Вот, как о нём когда-то говорил сам Томас Джефферсон: «Это наичистейший сын свободы, какого я когда-либо видел, и при этом той свободы, которая включает всех, а не только горсточку избранных или богатых». немецкий историк Константин Карл фон Фалькенштейн в своей биографии Костюшко в соответствии с идеалами эпохи Просвещения создал образ героя общечеловеческого, наднационального масштаба. И неужели этот лидер, признанный во всём мире не нужен, был у себя на своей родной земле?
- Восстание декабристов на Сенатской площади в 1825 году и последовавшая за ним волна политических репрессий и преследований самых образованных и мыслящих людей.
- А сколько великих лидеров и гениальных людей было вынуждено оставить пределы Российской

Империи после Польского восстания 1830-1831 годов. Это и композитор Михаил Клеофас Огинский, автор знаменитого полонеза «Прощание с Родиной», это и поэт, и публицист Адам Мицкевич, это и геолог, и минеролог Игнатий Домейко, ставший в эмиграции национальным героем Чили и многие другие достойные люди, которые могли бы принести много пользы на своей на Родине.

- Народное восстание Кастуся Калиновского в 1863-1864 годах и его кровавое подавление генералом Муравьевым-Вешателем.
- Непрерывные политические репрессии против свободно мыслящих людей на протяжении практически всей истории царской России.
- Первая мировая война, в которой военные потери Русской императорской армии составили 1,7 миллиона убитыми и умершими от ран, 4,95 миллиона ранеными и 2,5 миллиона военнопленными. И это, не считая погибшего и пострадавшего мирного населения.
- Февральская буржуазно-демократическая революция в России в 1917 году и вскоре последовавший за нею большевистский переворот, названный в последствии Великой Октябрьской социалистической революцией, приведший в итоге к власти коммунистов, начавших кровавые репрессии в отношении ко всем своим оппонентам. Революция привела к огромным потерям лучших людей в результате

«диктатуры пролетариата», кровавых расправ и эмиграции.

- Гражданская война между «белыми» и «красными» и иностранная интервенция, массовая эмиграция за рубеж всего цвета нации. Гражданская война унесла жизни миллионов смелых патриотов, пассионариев, активистов, воевавших по обе стороны противостояния.
- Вынужденное бегство и высылка из страны всех, кто не хотел разделять идеи коммунизма. «Философский пароход» – так назывался проект изгнания из Советской страны философов, мыслителей, публицистов, писателей, ученых, вольнодумцев.
- Приход к власти Сталина и зачистка его карательной системой тех, кто принёс ему власть, осуществив революцию, то есть устранение всех возможных оппонентов.
- Сталинские репрессии, затронувшие в первую очередь самых активных, предприимчивых, смелых, интеллигентных и творческих людей.
- Перед самым началом войны с гитлеровской Германией Сталин практически обезглавил Красную Армию, расстреляв или отравив гнить в ГУЛАГи практически всё её руководство, что конечно же, не могло не повлиять на бездарное командование армией во время войны и, в связи с этим астрономические невосполнимые, понесённые в ходе её человеческие потери.

- Вторая мировая и Великая Отечественная война, в результате которой по разным подсчётам погибло в общей сложности от 24 до 42 миллионов наших на тот момент сограждан. Поэтому Отечественная война унесла просто неисчислимое множество жизней, как великих людей, так тех, кому еще предстояло стать таковыми. «На войне гибнут лучшие / элита», – писал П. А. Сорокин.
- Послевоенные сталинские репрессии, которые направлены на ликвидацию и нейтрализацию, вернувшихся с войны фронтовиков, прошедших огонь, воду и медные трубы и поэтому своей смелостью, представляющих собой угрозу для власти на всех её уровнях (от сельсовета и местных райкомов до самого Политбюро).
- Сам экс-генсек ЦК КПСС Н. С. Хрущев писал в своих мемуарах о том, что советская система была устроена таким образом, что наверх могло всплыть только... Можно легко представить какую «элиту» формировала эта система...
- «Развитый» социализм, воспитавший «Гомо Советикус», «гомосос», «совок», борющийся со всякого рода инакомыслием и подавляющий личную инициативу, «застой», утечка мозгов - все это снова же не слишком стимулировало развитие настоящей элиты.
- Застой в СССР был вызван не в последнюю очередь деградацией и старением советской самоконсервирующейся правящей «элиты»,

остановившейся в своём развитии и не справившейся с вызовами времени.

- Волны эмиграции в США, Западную Европу и Израиль имели место всегда, как только в какие-то периоды истории СССР хоть на немножко приоткрывался «железный занавес» и людям разрешали выезд из страны «развитого» социализма. Кто уезжал? В первую очередь самые активные, предприимчивые и умные и инициативные люди.
- Распад СССР и его последствия привели, конечно же, к либерализации, но и, одновременно, к тому, что перед людьми встали задачи обычного выживания и на долгие годы человеческие умы оказались прикованными преимущественно к материальной плоскости своего существования.
- Стихийный капитализм, пришедший на смену коммунизму в большинстве бывших советских республик и стран соцлагеря практически погрузил активное население в условия «белки в колесе» и «крысиных бегов» за новыми ценностями «американской мечты».
- Условно «демократические» преобразования на пространстве бывшего СССР, в странах с крайне низким реальным уровнем образования, политической, социальной и экономической грамотности населения, в итоге снова привели к вопросам демократии, гласности и плюрализма и опять новые и новые волны политических и бизнес-эмигрантов из оппонентов, правящих

режимов или просто из обычных несогласных с политикой властей. А кто уезжает? Снова самые активные, предприимчивые, смелые и нужные многим странам люди, думающие своей головой, а следовательно, со своими собственными мнениями, а также и с огромным потенциалом. А властям наших стран нужны другие: не такие умные, не такие активные, не такие инициативные, а более послушные, просто готовые выполнять приказы солдафоны.

- Появляющиеся просто, как грибы разные курсы, центры, институты, академии лидерства, очень часто открываемые при бизнес-школах, выдающих дипломы МВА, готовят ведь на самом деле не лидеров и настоящую элиту, всего лишь узко мыслящих менеджеров, по сути, тоже рабов только более высокого уровня, слепо выполняющих указания своих хозяев-акционеров. Эти программы «лидерства» в основном являются ни чем иным, как самыми обычными инструментами промывки мозгов и форматирования картины мира потенциальных лидеров по Гарвардскому стандарту и не более того.
- Периодически появляются отдельные яркие интеллектуалы-патриоты, ставящие перед собой задачи создания неких независимых школ для подготовки настоящих национальных элит. Но участь таких смельчаков совсем не завидна, их светлые намерения пресекаются. Хорошими

примерами этого являются судьбы таких людей, как Председатель Президиума Центрального Совета Всероссийской политической партии «Курсом Правды и Единения», автор Концепцию общественной безопасности (КОБ), генерал-майор космических войск Константин Павлович Петров, который в ноябре 1995 года указом Президента России Б. Н. Ельцина и приказом министра обороны П. С. Грачёва был досрочно уволен из Вооружённых Сил РФ «за постороннюю научную деятельность» и глава «Всеукраинского союза бездомных офицеров», лидер движения «Курсы Высшей Социальной Инженерии "Каскад"», ветеран разведки, полковник Сергей Аркадьевич Разумовский, который был уволен из отряда спецназа КГБ «Альфа» за отказ выполнять приказ по обстрелу и штурму Белого Дома в Москве в 1993 году. Загадочные обстоятельства смертей этих людей заставляет задуматься о многом. Хотя я и не во всём разделяю мнения этих интеллектуалов, но считаю, что многие озвученные ими идеи относительно создания подготовки настоящей элиты, заслуживают большого уважения и особого внимания.

Будем говорить честно и прямо: кто, кроме нас самих, будет заинтересован в том, чтобы мы становились настоящей элитой нового, более прогрессивного типа? Откровенно говоря, никто! Только мы сами должны формировать сильную элиту, мощный креативный класс творцов нового мира!

I. Введение в лидерство или что такое истинное лидерство?

Суть лидерства в том, чтобы побудить человека сделать то, чего хотите вы, потому что он сам этого захотел.

Дуайт Д. Эйзенхауэр, 34-й президент США

Лидерство – это привилегия улучшать жизнь других людей, а вовсе не возможность потакать собственной жадности.

Мвай Кобаки, президент Кении

Вы можете купить время человека, вы можете купить его физическое присутствие в данном месте, вы можете даже купить определенное число искусных мускульных движений, совершаемых в час. Однако вы не можете купить энтузиазм... Вы не можете купить верность... Вы не можете купить преданность сердец, умов и душ. Вы должны это заслужить.

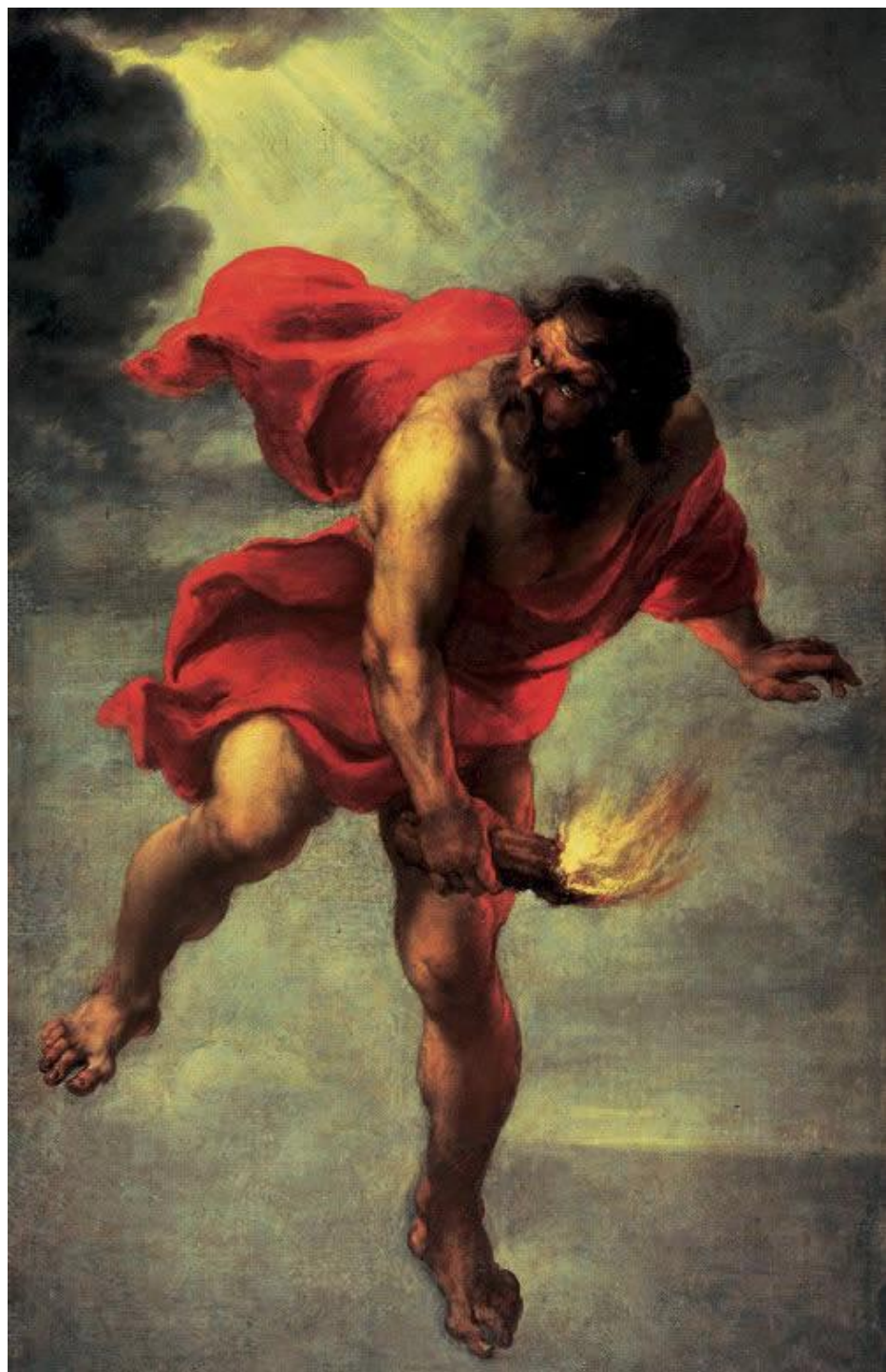
Клэрэнс Френсис

Ключевые слова и ассоциативные образы:

Суть лидерства! Происхождение лидерства! История лидерства! Философия лидерства! Метафизика лидерства!

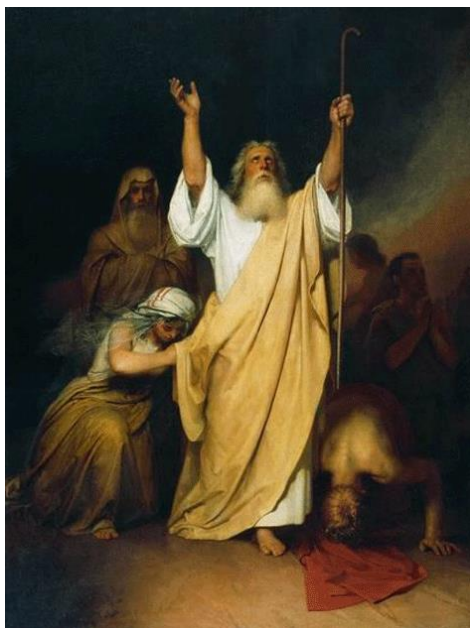
Лидер-герой

Символом этой части нашего трактата о лидерстве является картина Яна Коссиерса (Jan Cossiers) «Принесение огня Прометеем» (Prometheus Carrying Fire) (см. на следующей странице). Это произведение символизирует смелость, героизм, силу духа, жертвенность и заботу о других. Прометей принес людям огонь разума и свет знаний. Пламя Богов, принесенное Прометеем на Землю есть разум и осмысленная душа, которыми он наделил неразумное человечество. Прометей не только передал творящий огонь людям и одарил их разумом, но он и помог зародиться всей человеческой цивилизации. Причём всё это было героическим подвигом полным бесстрашия, альтруизма и самоотверженности. Вот почему тысячелетиями имя Прометея является прообразом величайшего героя всего человечества и на протяжении многих веков и эпох вдохновляет истинных лидеров на возвышенное служение обществу и планете.





ИЗВЕЧНЫЕ ВОПРОСЫ ЛИДЕРСТВА



Наказ (Из Киплинга)

Пускай твои нервишки не играют
В то время, когда всех мандраж трясёт,
Когда тебя твой кореш отвергает,
Держись, и это в прошлое уйдёт!
Как на охоте кот – имей терпенье.
Старайся не брехать, когда все врут.
И если в деле станешь ты мишенью,
То разберись – творится что вокруг.

А коль мозгами поработаешь достойно,
Контроль наложишь на поступок свой,
Хреново может быть или прикольно -
Всегда ты будешь в жизни сам – собой.
Случиться может, что облом прищучит.
В делах твоих наступит полный крах,
Не верь, что он тебя навек замучит -
И будешь ты с удачей на паях.

И если всё, что было за душою,
Готов до капли на кон положить,
И если шанс не заодно с тобою,
То жаба не должна тебя душить.
Тогда, чтоб снова вылезти из грязи,
И кайфом чтоб твоя кипела жизнь,
Рви жилы, чтобы снова выйти в князи,
Вцепись зубами и на том держись.

Не гнуться под других. Держать породу.
Тех, кто зависит от тебя, не зажимать.
Не гадить. В душу не плевать народу.
С чужого мненья всё, что надо, взять.
И если ты ещё кому-нибудь поможешь
С катушек не слететь в наш сумасшедший век,
Своею жизнью ты тогда докажешь,
Что ты, мой мальчик, – настоящий человек!

Редьярд Киплинг (Перевод Иосифа Мюллера)

9 определений лидерства

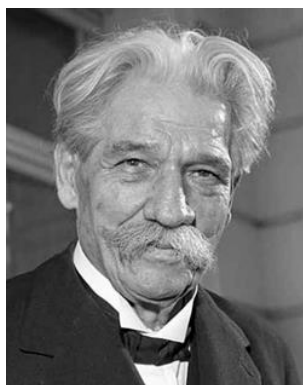
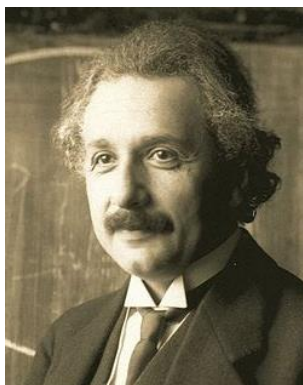
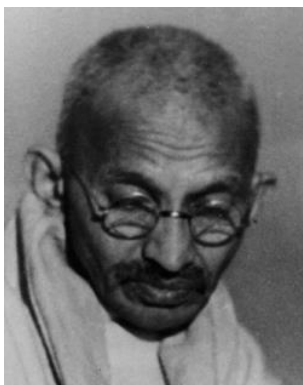
В настоящий момент существует более тысячи определений лидерства. Здесь, конечно, не будут перечислять все эти теоретические понятия. Ниже приводятся только семь главных определений лидерства, которые наиболее созвучны автору данной книги:

1. Лидерство это – качество, свойство, состояние, результат развития и саморазвития! Мы слышим слова «Он, она или они лидеры», когда кто-то достигает высокого качества (иногда, конечно, и количества, но которое обязательно должно перейти в качество)!
2. Лидерство это – способность, потенция, сила, потенциал! Частенько говорят: «Этот человек обладает огромным лидерским потенциалом» или «Он обладает лидерскими способностями»!
3. Лидерство – это эффективный инструмент и мощное орудие для служения высшим целям и чистым идеалам, для служения Богу и его детям, обществу, природе и абсолютной истине.
4. Лидерство это – прикладная наука! Изучением лидеров и лидерства в настоящий момент занимается огромное количество учёных в институтах и исследовательских центрах в самых разных уголках планеты.
5. Лидерство это – предмет управленческого и бизнес-образования! Лидерству посвящены курсы, семинары, тренинги, учебные программы

практически во всех университетах, академиях управления и бизнес-школах мира.

6. Лидерство это – аспект любой сферы деятельности! Независимо от того, чем человек занимается, он всегда и везде может проявлять инициативу, брать на себя ответственность, достигать мастерства и становиться лидером!
7. Лидерство это – практическое искусство! Именно искусством называют то, чем люди восхищаются, что вдохновляет других на подвиги и великие достижения, то, что обретается в результате долгой и кропотливой работы! И лидерство, возможно, даже в большей степени чем что-то другое заслуживает того, чтобы называться искусством!
8. Лидерство это – путь и направление самосовершенствования! Когда любой человек проявляет инициативу (хотя бы в быту), берет на себя ответственность (хотя бы за себя), стремиться к обретению лучших качеств (хотя бы своего) характера, то он становится на путь своего саморазвития.
9. Лидерство – это предназначение! Это миссия каждого человека: быть лидеров в своём деле, своей сфере жизни и деятельности, быть настоящим примером достижения высочайшего качества в чём-то своём и любимом.

Именно такими значениями будет наделено понятие «лидерство» на страницах данной книги в дальнейшем.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Мать Тереза, Махатма Ганди, Бенджамин Франклин, Лев Толстой, Марк Аврелий, Альберт Эйнштейн, Альберт Швейцер, Царь Соломон, Михайло Ломоносов.

5 мифов о лидерстве Джона Максвелла

Существует множество неправильных представлений и мифов по поводу лидеров и лидерства, которые широко бытуют в народе. Джон Максвелл, ведущий эксперт по вопросам лидерства, учредитель группы IN JOY – организации, помогающей максимизировать их личный и лидерский потенциал, в своей книге «21 неопровержимый закон лидерства» 5 мифах о лидерства [1.3]:

1. МИФ УПРАВЛЕНИЯ. Широко распространенное заблуждение состоит в том, что лидерство и управление суть одно и то же. Вплоть до самого недавнего времени книги, которые якобы были посвящены проблематике лидерства, в действительности часто вели речь об управлении. Главное отличие между ними сводится к тому, что лидерство связано с влиянием на людей, которые должны следовать за вами, в то время как управление концентрируется на том, чтобы поддерживать функционирование систем и процессов. Вот как прокомментировал данную ситуацию бывший председатель правления и генеральный директор концерна «Крайслер» Ли Якокка: «Иногда даже самый лучший управленец или менеджер напоминает маленького мальчика с большой собакой, который ждет, чтобы увидеть, куда хочет идти его пес, а потом иметь возможность повести собаку именно в ту сторону». Лучший способ проверить, может ли человек вести за собой или же он способен только управлять, – это попросить его, чтобы он произвел позитивную перемену. Единственная вещь, которую может

«купить» титул, – это немного времени, в течение которого вы можете либо повысить уровень своего влияния на других, либо свести его к нулю. Управленцы, руководители, менеджеры – все они могут лишь поддерживать имеющееся направление, но не в силах изменить его. Дабы сменить ориентиры и повести людей в новом направлении, вам нужно обладать влиянием.

2. МИФ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ. Часто и многими предполагается, будто все специалисты по продажам и предприниматели – лидеры. Но данный факт имеет место далеко не всегда. Можете вспомнить рекламу механической овощерезки, комплекта «Карманный рыбак» и взбивалки для яиц. Все эти изделия были детищем предпринимателя Рона Попейла. Этот изобретательный человек, которого называли «продавцом столетия», появлялся также в многочисленных роликах, посвященных изделиям типа распыляемого средства для борьбы с облысением или устройств по обезвоживанию продовольственных товаров. Попейл, безусловно, является инициативным, предприимчивым, творческим и преуспевающим человеком, особенно если измерять его успех теми 300 миллионами долларов объема продаж, которых достигли его изделия. Но это не делает его лидером. Люди могли быть готовы покупать то, что он намеревается продать, но никогда не намеревались следовать за ним. В лучшем случае он был способен убедить людей на какой-то кратковременный акт, но не мог оказывать на них никакого долгосрочного влияния.

3. МИФ ЗНАНИЯ. Сэр Френсис Бэкон (4) сказал: «Знание — сила». Большинство людей, веря, что сущность лидерства составляет сила, естественным образом склонны предполагать, будто те, кто обладают знаниями и интеллектом, и есть лидеры. Но это вовсе не аксиома. Можете посетить любой крупный университет и встретить там блистательных ученых — исследователей и философов, мыслительные способности которых настолько высоки, что зашкаливают диапазон любого теста, но зато способность к лидерству настолько низка, что даже не регистрируется соответствующими тестами. Коэффициент интеллектуальности вовсе не обязательно эквивалентен наличию качеств лидера.

4. МИФ ПЕРВОПРОХОДЦА. Другое ошибочное представление состоит в том, будто любой, кто опередил толпу, является лидером. Но быть первым не всегда означает то же самое, что быть лидером и вести за собой. Например, сэр Эдмунд Хиллари стал первым человеком, который достиг вершины Эвереста. С момента его исторического восхождения, состоявшегося в 1953 году, многие альпинисты «последовали» за ним. Но это не делает его лидером.

Хиллари не был лидером даже в той конкретной экспедиции. Таковым являлся Джон Хант. А когда Хиллари в 1958 году путешествовал к Южному полюсу в рамках трансантарктической экспедиции стран Содружества наций, то лишь сопровождал другого лидера, сэра Вивиана Фукса (5). Чтобы стать лидером, человеку недостаточно всего лишь находиться впереди

— должны также иметься люди, которые преднамеренно и сознательно движутся по его стопам, следуя примеру его лидерства и действуя в соответствии с его перспективным замыслом.

5. МИФ ДОЛЖНОСТИ. Как упоминалось ранее, самым большим недоразумением относительно лидерства является мысль о том, будто оно основывается на должности, но это совершенно не так. Стэнли Хаффти подчеркивает: «Вовсе не должность создает лидера; это лидер создает должность».

Посмотрите на то, что случилось несколько лет назад в рекламном агентстве «Cordiant», известном ранее как «Saatchi & Saatchi». В 1994 году институциональные инвесторы фирмы «Saatchi & Saatchi» вынудили совет директоров уволить Мориса Саатчи, генерального директора компании. Каким был результат? Следом за ним ушли несколько других высших руководителей агентства. Так же поступили многие из самых крупных клиентов указанной компании, включая «Британские авиалинии» и изготовителя шоколадных батончиков и других сладостей «Марс». Влияние Саатчи было настолько велико, что его уход привел к немедленному падению стоимости акций его бывшей компании почти в два раза. Все случившееся — результат закона влияния. Саатчи потерял свой пост и положение, но продолжал оставаться лидером.

Вовсе не должность создает лидера; это лидер создает должность.

Стэнли Хаффти

Ещё пару мифов о лидерстве

Здесь вашему вниманию предлагается еще несколько мифов о лидерстве:

- **Миф 1:** лидерство — это цель... *Реальность:* лидерство — это не цель, или по крайней мере это не главная цель, а всего лишь одно из средств, рабочих инструментов служения Богу и его детям (людям, обществу, природе).
- **Миф 2:** лидерство в том, чтобы иметь наибольшее количество подчинённых. *Реальность:* лидерство не в том, чтобы иметь наибольшее количество подчинённых, а в том, чтобы иметь наибольшее количество подопечных.
- **Миф 3:** лидерство в том, чтобы победить. *Реальность:* стремится к победе и побеждает никто другой, как только посредственный лидер. Великий лидер не допускает войны, он выигрывает без ПОБЕДЫ. Ведь истинная победа — это тогда, когда никто не чувствует себя проигравшим.
- **Миф 4:** лидерство в том, чтобы быть первым. *Реальность:* быть первым — это только временное лидерство, ведь первым быть долго невозможно. Более устойчивое лидерство заключается в том, чтобы быть лучше.
- **Миф 5:** лидерство — это карьера. *Реальность:* карьеризм — это скорее антипод лидерства, чем его синоним. Лидера ведь любят, а карьериста, идущего по головам и трупам люди ненавидят.

- **Миф 5:** источник лидерства лежит во внешней деятельности человека. *Реальность:* источник истинного лидерства находится в первую очередь в духовном измерении человека, всего лишь только проявляясь через его внешнюю активность.
- **Миф 6:** лидерство – это героизм. *Реальность:* это не всегда так... Есть лидеры-герои, совершающие смелые, храбрые и яркие поступки, о которых слагают легенды, а есть лидеры-мудрецы, действующие разумно и предусмотрительно, но чаще всего скромно. О последних мы иногда узнаём из восточных притч о мастерах.

Истинное лидерство это...

Сегодня существует огромное количество самых разнообразных примеров лидерства. И удачного, и неудачного, и положительного, и отрицательного, и эффективного, и не эффективного. Ниже представляется попытка размышления на тему, что же такое истинное лидерство.

- Истинное лидерство – это активность, это проявление инициативы в чём-то и взятие на себя ответственности за что-то. Это обретение способности и делание чего-то более лучше, быстрее, качественнее, эффективнее.
- Истинное лидерство – это прогресс! Это обязательно эволюция. Только тот, кто ведёт людей к развитию может считаться лидером.

- Истинное лидерство – это служение, это забота о тех, кто нуждается в вашей заботе, защита, нуждающихся в вашей защите, помощь нуждающимся в вашей помощи!
- Истинное лидерство – это сотрудничество во имя всеобщего благоденствия и процветания! Не война и борьба, в результате которых обязательно, кто-о выигрывает, а кто-то проигрывает, а именно сотрудничество и сотворчество. Ведь само слово «победа» содержит в себе почти свою противоположность – слово «беда».
- Истинное лидерство – решение стоящих перед людьми задач, будь то разрешение проблем или использование новых возможностей.
- Истинное лидерство – это верность выбранному пути, это смелость и мужество в преодолении возникших на пути преград.
- Истинное лидерство – это не гонение людей, а ведение их к свободе, равенству, братству, обретению высших общечеловеческих ценностей.
- Истинное лидерство – это обязательно равновесие между милосердием и состраданием с одной стороны и справедливостью, и строгостью с другой стороны.
- Истинное лидерство – это импульс, искра, толчок, мотив побуждающие людей становиться лучше, добрее, эффективнее.
- Истинное лидерство – это энергия и сила Бога, протекающая на Землю через наиболее

способного и готового её пропустить индивидуума.

Лидеры-бренды и лидеры-тренды

Многие лидеры, особенно в деловой сфере, достигнув высочайшего мастерства в своём деле, стали лидерами-брендами. Например: Генри Форд (Ford Motor Company), Соичиро Хонда (Honda Motor Corporation), Сакити Тоёда (Toyota Motor Corporation), Франсуа Мишелин (Michelin), Чарльз Гудьер (Goodyear Tire and Rubber Company), Уолтер Крайслер (Chrysler), Вильгельм Майбах (Maybach-Motorenbau GmbH), Готлиб Даймлер и Карл Бенц (Daimler-Benz AG), Вернер фон Сименс (Siemens), Жерар Филипс (Philips), Йозеф Хардмут (Koh-i-Noor Hardtmuth), Майкл Делл (Dell), Билл Хьюлетт и Дэйв Паккард (Hewlett-Packard), Уолт Дисней (The Walt Disney Company), Джеймс МакКинзи (McKinsey & Company), Артур Андерсен (Arthur Andersen), Луи Рено (Renault), Арман Пежо (Peugeot), Андрэ Ситроен (Citroen), Фердинанд Порше (Porsche), Ферруччо Ламборгини (Automobili Ferruccio Lamborghini S.p.A.), Энцо Феррари (Ferrari S.p.A.), Коко Шанель (Chanel), Жан Франко Ферре (Gianfranco Ferre), Джанни Версаче (Gianni Versace), Джорджо Армани (Giorgio Armani), Даниель Сваровски (Swarovski), Адам Опель (Adam Opel GmbH), Роберто Кавалли (Roberto Cavalli), Чарльз Роллс и Фредерик Ройс (Rolls-Royce), Эрно Рубик (Кубик Рубика, Rubik Studio), Элвин Эрнст и Артур Янг (Ernst & Young), Уильям Делойт и Джордж

Туш (Deloitte Touche Tohmatsu Limited), Ади Даслер (Adidas), Касио Тадао (Casio), Марк Ханиуэлл (Honeywell), Шозо Кавасаки (Kawasaki), Луи Шевроле (Chevrolet), Мичио Сузуки (Suzuki Motor Corporation), Кристиан Диор (Christian Dior), Вильям Боинг (The Boeing Company), Уильям Проктер и Джеймс Гэмбл (Procter & Gamble Co.), Дональд Дуглас (Douglas Aircraft), Джон Дир (Deere & Company), Уильям Харли и Уильям Дэвидсон (Harley-Davidson Motor Company), Дэвид Бьюик (Buick), Уолтер Бентли (Bentley&Bentley Ltd), Роберт Бош (Robert Bosch GmbH), Фукузо Ивасаки (Iwasaki Sangyo Group), Дэвид Огилви (Ogilvy & Mather, Ogilvy PR), Ливай Стросс (Levi Strauss & Co), Ив Роше (Yves Rocher), Айзек Зингер (Singer Corporation), Кинг Жилет (The Gillette Company), Симон Дюпон (S.T. Dupont), Джон и Гораций Доджи (Dodge), Торакушу Ямаха (Yamaha Corporation), братья (Карло, Биндо, Альфьери, Марио, Этторе и Эрнесто) Мазерати (Maserati S.p.A.), Фридрих Байер (Bayer AG), Конрад Хилтон (Hilton), Чарльз Меррилл и Эдмунд Линч (Merrill Lynch), Этторе Бугатти (Bugatti), братья (Роберт, Джеймс и Эдвард) Джонсоны (Johnson & Johnson), братья (Пьера, Луи и Жака) Картье (Cartier), Генри Нестле (Nestle), Джордж Паркер (Parker), Чарльз и Морис Саатчи (Saatchi & Saatchi), Мэри Кэй Эш (Mary Kay Cosmetics), Линус Торсвальдс (Linux), Джеймс Паккард и Джодж Вейс (Packard), Ларс Магнус Эрикссон (Ericsson), Карл Цейсс (Carl Zeiss AG), Кельвин Кляйн (Calvin Klein, Ltd), Хьюго Фердинанд Босс (Hugo Boss AG), Гуччио Гуччи (Gucci), Чарльз

Эрхарт и Чарльз Пфайзер (Pfizer, Inc), Доменико Дольче и Стефано Габбана (Dolce & Gabbana), Кензо Такада (Kenzo), Джон Кимберли и Чарльз Кларк (Kimberly-Clark Corporation), Евгений Касперский (Лаборатория Касперского), Ив Анри Донат Матье Сен-Лоран (Yves Saint Laurent), Шарль Фелисьен и Шарль Эмиль Тиссо (Tissot), Филип Цептер (Zepter International), Фриц Хенкель (Henkel AG & Co. KGaA), Макс Люшер (Max Lusher), Томас Джонстон Липтон (Lipton), Ицхак Адизес (Adizes Institute), братья (Гарри, Альберт, Сэм и Джек) Уорнеры (Warner Bros. Entertainment), Мерседес Еллинек (Mercedes Jellinek), Стефано Риччи (Stefano Ricci), Герард и Антон Филиппсы (Royal Philips Electronics), Эсте Лаудер (Estee Lauder Companies), Николас Вудман (Woodman Labs), Кристиан Лакруа (Christian Lacroix), Адольфо Домингес (Adolfo Dominguez), Альберта Ферретти (Alberta Ferretti), Алессандро дель Аква (Alessandro Dell'Acqua), Сальваторе Феррагамо (Salvatore Ferragamo), Хельмут Ланг (Helmut Lang), Александр Маккуин (Alexander McQueen), братья (Джозеф и Арман) Баси (Armand Basi), Джимми Балдини (Baldinini), Тьерри Эрмес (Hermes), Гвен Стефани (Gwen Stefani), Сильвия Фенди (Fendi), Данте Труссарди (Trussardi), Том Форд (Tom Ford), Филипп Плейн (Philipp Plein), Марк Джейкобс (Marc Jacobs), Луи Виттон (Louis Vuitton), Кензо Такада (Kenzo), Сергей и Кира Пластинина (Kira Plastinina), Джессика Симпсон (Jessica Simpson), Изабель Маран (Isabel Marant), Кайли Миноуг (Kylie Minogue), Антуан Патек (Patek Philippe S.A.), Франко

Москино (Moschino), Розита и Оттавио Миссони (Missoni), Майкл Корс (Michael Kors), Джиммо Этро (Etro), Адель и Эдуардо Фенди (Fendi), Жанфранко Ферре (Gianfranco Ferre), Юбер де Живанши (Givenchy), братья (Поль и Морис) Марсиано (GUESS by Marciano), Жан Поль Готье (Jean Paul Gaultier), Джон Гальяно (John Galiano), Карен Миллен (Karen Millen), Карл Лагерфельд (Karl Lagerfeld), Серджио Росси (Sergio Rossi), Семья Меуччи (Meucci), Луи Витон (Louis Vuitton), Эрменеджильдо Зенья (Zegna), Эмилио Пуччи (Emilio Pucci), Эдуард Хоер (Tag Heuer), Томми Хилфигер (Tommy Hilfiger), Тони Уорд (Tony Ward), Жан-Марк Вашерони и Франсуа Константан (Vacheron Constantin), Вера Вонг (Vera Wang), Валентин Юдашкин (Valentin Yudashkin), Вячеслав Зайцев (Дом Моды Вячеслава Зайцева), Даша Гаузер (Dasha Gauser), Адам Липс (Adam Lippes), Эрве Леру (Herve Leger), Хилари Дафф (Hilary Duff), Эли Сааб (Elie Saab), Эмануэль Унгаро (Emanuel Ungaro), Пол Смит (Paul Smith), Пьер Герлен (Guerlain), Донна Каран (Donna Karan), Дэвид Бекхэм (David Beckham), Кристина Мария Агилера (Christina Aguilera), Кристиан Лабутен (Christian Louboutin), Селин Дион (Celine Dion), Каролина Эррера (Carolina Herrera), Бритни Спирс (Britney Spears), Сотириос Булгари (Bulgari), Карла и Роберто Браччиалини (Roberto Braccialini), Карл и Фриц Балли (Bally), Джимми Балдинини (Baldinini), Иссей Мияке (Issey Miyake), Дженнифер Лопес (Jennifer Lopez), Нина Ричи (Nina Ricci), Пако Рабан (Paco Rabanne), Чарльз Льюис Тиффани (Tiffany & Co), Пьер

Карден (Pierre Cardin), Валентино Гаравани (Valentino), Марио Прада (Fratelli Prada), Франдс Енсен (Frands Jensen), Тьерри Мюглер (Thierry Mugler), Уильям и Герберт Гуверы (Hoover Company), Фридрих Крупп (Krupp AG), Уильям Ригли (Wrigley Company), Форрест Марс (Mars), Карл Густав и Генриетта Феликс (Felix-Solingen), Чарльз Пфайзер (Pfizer), Ричард и Морис Макдональдсы (McDonald's), Джордж Лукас (Lucas Arts), Бенни Падани (Padani).

Но не только предприниматели, изобретатели и бизнесмены могут увековечить свои фамилии во всемирно известных брендах. Это могут сделать и учёные, первооткрыватели, деятели культуры и искусства. Например, вот имена тех учёных, фамилиями, которых названы физические величины: Исаак Ньютон, Андре Мари Ампер, Джеймс Джоуль, Никола Тесла, Барон Кельвин, Генриха Герц, Джеймс Уатт (Ватт), Блез Паскаль, Шарль Кулон, Алессандро Вольт, Георг Симон Ом, Вильгельм Эдуард Вебер, Джозеф Генри, Вернер фон Сименс, Антуан Анри Беккерель, Льюис Грей, Рольф Зиверт, Александр Белл, Майкл Фарадей, Вильгельм Конрад Рёнтген, Энрико Ферми, Андерс Ангстрем, Андерс Цельсий, Джозеф Генри, Уильям Гильберт, Вильгельм Эдуард Вебера, Эрнест Резерфорд, Иоганн Генрих Ламберт, Лоранд Этвёш, Оливер Смут, Джозеф Савар, Карл Фридрих Гаусс, Агнер Кларуп Эрланг, Габриель Фаренгейт, Ганс Христиан Эрстед, Зиверт, Карл Янский, Льюис Грей, Джеймс Клерк Максвелл, Барон Рэлей, Джон Непер, Джордж Габриель Стокс, Жан Луи Мари Пуазёйль.

А в честь этих учёных названы следующие химические элементы: Гадолиний (Gd) – в честь финского химика Юхана Гадолина. Кюри (Cm) – в честь французского учёного, физика Пьера Кюри. Эйнштейний (Es) – в честь немецкого физика Альберта Эйнштейна. Фермий (Fm) – в честь физика-итальянца из Америки Энрико Ферми. Менделевий (Md) – в честь знаменитого русского химика, автора Периодической системы химических элементов Дмитрия Ивановича Менделеева. Нобелий (No) – в честь шведского учёного Альфреда Нобеля (название спорно, имеются и другие версии происхождения слова «нобелий»). Лоуренсий (Lr) – в честь американского физика Эрнеста Орlando Лоуренса. Резерфордий (Rf) – в честь британского физика новозеландского происхождения Эрнеста Резерфорда.

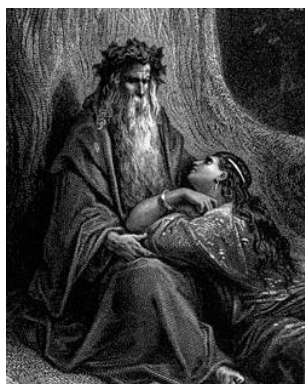
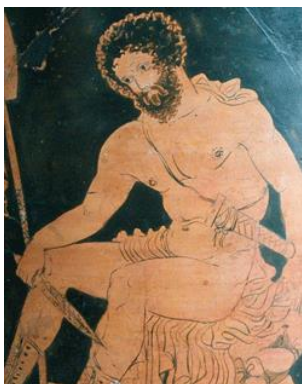
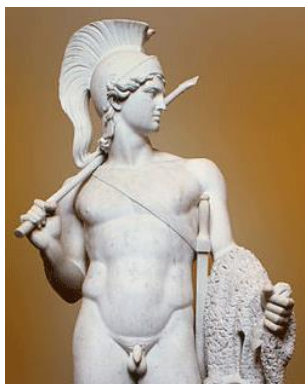
Сиборгий (Sg) – в честь американского физика Гленна Сиборга. Борий (Bh) – в честь датского учёного, физика Нильса Бора. Мейтнерий (Mt) – в честь австрийского физика Лизы Мейтнер. Точнее – Лизе Майтнер. Рентгений (Rg) – в честь немецкого физика Вильгельма Конрада Рентгена. Правильнее – Рёнтгена.

Коперниций (Cn) – в честь польского астронома Николая Коперника.

Можно бесконечно продолжать перечислять фамилии великих лидеров, именами которых названы теории, концепции, географические объекты, звёзды, улицы, институты и так далее. Всё это фамилии лидеров-брендов.

Но ещё большую роль в развитии современной человеческой цивилизации сыграли лидеры-тренды – те индивидуумы, которые своей активной деятельностью породили новую тенденцию в развитии, подняли принципиально новую волну в эволюции, внесли в жизнь человечеств свежую прогрессивную струю. Имена каких известных и не очень личностей можно привести в качестве примеров лидеров-трендов. Желательно, конечно, положительных. Во-первых, это все те, кто приходил на Землю, чтобы дать людям новые светлые Учения (Агастьяр, Кришна, Будда, Лао Цзы, Заратустра, Пифагор, Моисей, Иисус, Мухаммед, Бабаджи). Во-вторых, это все те гуманисты и просветители, кто старался облегчить страдания людей, реформировать общественные отношения и социальные институты (Платон, Аристотель, Мартин Лютер, Ян Коменский, Франческо Петрарка, Джованни Боккаччо, Пико Делла Мирандола, Томмазо Кампанелла, Якоб Бёме, Томас Мор, Френсис Бэкон).

В-третьих, это открыватели новых знаний и изобретатели новых способов улучшений в самых различных видах человеческой жизни и деятельности. И фамилии этих лидеров-трендов просто не счесть. В их рядах может оказаться и ваше имя. Ничто этому не мешает... Задумайтесь, пожалуйста, над этим!



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) изображения и портреты таких удивительных легендарных и даже мифологических лидеров-героев, как: Геракл, Язон, Одиссей, Атлант, Один, Илья Муромец, Мерлин, Король Артур, Микула Селянинович

VS-лидерство или осознайте разницу

Внешний лоск	VS	Внутренний стержень
Имидж	VS	Авторитет
Стильно	VS	Сильно
Подчиненные	VS	Подопечные
Personal	VS	People
Спасение туши	VS	Спасение души
Власть (властвовать)	VS	Улада (уладить)
Повеление	VS	Позволение
Организация	VS	Оргазмация
Пытаться	VS	Делать
Приемлемо	VS	Правильно
Мега-идеи	VS	Мета-идеи
Государь, господин	VS	Царь-батюшка, Князь-солнышко
Лидер, уговаривающий других идти за ним	VS	Лидер, уговариваемый другими вести их вперед
Самозванец, выскочка	VS	Избранный, доверенный
Богачи	VS	Богатыри
Славянская цивилизация	VS	Славная культура
Сотрудники	VS	Соратники

2 типа лидерства

Брайан Трейси в своей книге «100 абсолютных законов успеха в бизнесе» [1.75] выделяет два типа лидеров:

1. **Трансформационный лидер** или лидер-преобразователь. Этот лидер прокладывает новые пути, является мечтателем и провидцем. Эти качества лидера мотивируют, вдохновляют людей на действия далеко за гранью того уровня, на котором они действовали ранее.
2. **Транзакционный лидер** или лидер-реализатор, является наиболее важным и фундаментальным. Лидер-реализатор добивается результатов с помощью организации работы других людей.

3 гуны лидерства

Из древней ведической культуры до нас дошли знания о трёх силах материальной природы или о гунах, проявляющихся в материальной вселенной и влияющих на нас и на всё вокруг нас. И от того, проводником каких сил является лидер, можно говорить о лидерстве в той или иной из трёх гун материальной природы:

Тамас-лидерство (гуна невежества или инерции)	Раджас-лидерство (гуна страсти или энергии)	Саттва-лидерство (гуна благости или гармонии)
Быть единственным среди слабых и глупых, а остальных сильных и достойных уничтожить	Быть первым среди сильных и равных и обходить их в борьбе и соревновании, вести других за собой	Быть равным среди лучших и помогать другим становиться все лучшими и лучшими
Уничтожить не только врагов, но и друзей...	Превзойти всех своих соперников...	Даже злейших врагов превратить в друзей...
Насилие	(Сверх)Усилия	Без усилий
Война, вражда	Борьба, конкуренция	Мир, дружба

Соперничество	Соревнование	Сотрудничество
Все враги	Все конкуренты	Все партнеры, братья
Диктатура, террор, тирания, деспотия, то есть власть одного «демона».	Либерализм, демократия, то есть власть народа, масс (иногда, тёмной толпы).	Власть мудрейших, самых достойных и способных вести к процветанию.
Захват и передача власти по наследству.	Правителя выбирают те, кто часто не сведущ в его делах.	Правителя назначают мудрые и проницательные.
Власть захватывается незаконно.	Власть обретается законным путем.	Власть приходит сама (люди просят возглавить их).
Такой лидер абсолютно все «подминает» под себя, боясь потерять контроль.	Такой лидер занимается только важными делами, а остальные делегирует.	Такой лидер делает свое участие ненужным, чтобы все работало без него.
Опричнина: засилье силовых ведомств и специальных служб.	Торгашество: множатся банки, фирмы, биржи и спекулянты.	Творчество: расцвет наук, искусств и культуры.
Всех убить, «задушить»	Всех обыграть, обойти	Всех любить, одарить
Уничтожить врага	Победить соперника	Врага превратить в друга
Архипелаг «ГУЛАГ»	Даунтаун / Деловой центр	Храм Человечества
Такой лидер гонит людей впереди себя (загряд. отряды)	Такой лидер ведёт людей за собой заманивая их приманкой.	Людей к такому лидеру притягивает чистый духовный магнетизм.
Кнут / угрозы	Пряник / «замануха»	Свет / любовь
Репрессии	Мотивация	Вдохновение
Чрезмерные усилия и перенапряжение	Определённые усилия и перенапряжение	(Почти) Без усилий и без напряжения

Лидерство любой ценой (во что бы не стало, все средства хороши).	Соизмерение жертв и результатов, обеспечение разумности и эффективности.	Лидерство без не только чрезмерных, но часто даже вообще без усилий, само по себе, естественным и гармоничным образом.
Страх / Ступор	Страсть / Суета	Счастье / Спокойствие
Только «зло»: негативная карма.	Добро и зло: и хорошая, и плохая карма.	Всё (во) благо: только позитивная карма.
Тоталитаризм: засилье контролирующих органов, силовых и спецслужб.	Дикий капитализм: кругом только бизнес, коммерция, деньги, материализм.	Духовный социализм: культивирование высших вневременных ценностей.
Экспроприация (захватить, отобрать и разделить)	Предпринимательство (создать и преумножить)	Благотворительность (обогащаться творя добро)
Подавление частной инициативы.	Поощрение частной инициативы.	Поощрения коллективного творчества.
«Кругом враги»!	«Вокруг конкуренты»!	«Мы все едины»!
Внутренняя агрессия и внешняя пассивность!	Внутренняя «агрессия» и внешняя инициатива!	Внутренний покой и внешняя активность!
Разрушение даже того, что еще может послужить.	Созидание нового, сотворение чего-то	Сохранение мира и поддержание гармонии.
«Расстрелять»!	«Наградить»!	«Одухотворить»!

Такой лидер окружает себя верными и преданными ему подхалимами.	Такой лидер нанимает самых способных и талантливых личностей.	Такой лидер притягивает своим магнетизмом светлых и великих душ.
Сильной система под управлением такого лидера вообще не может стать. Такая система может сделать только сильный кратковременный прыжок, потратив на него необоснованно много ресурсов и подорвав силы для дальнейшего развития.	Сильной такая система может стать благодаря эффективному экономическому развитию. И это может продолжаться довольно продолжительное время, но всё же в ней рано или поздно накопятся противоречия, разрушающие эту систему.	Сильной такая система становится за счёт своей нравственно-этической и духовной силы. И такая система становится по-настоящему непобедима.
«Договор» заключается для того, чтобы обмануть партнёра	Ведет себя честно и чётко выполняет условия договоренностей	Поступает, по совести, всегда и даже без договоров и контрактов
Примеры: Гитлер, Муссолини, Нерон, Калигула, Иван Грозный, Чингисхан, Сталин	Примеры: Генри Форд, Ли Куан Ю, Джек Уэлч	Примеры: Махатма Ганди, Шрила Прабхупада, Марк Аврелий, Йогананда Парамахамса

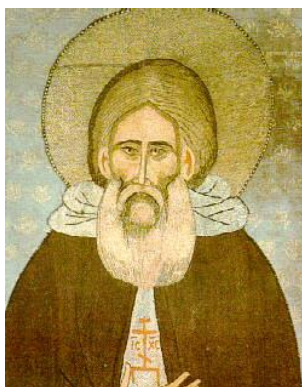
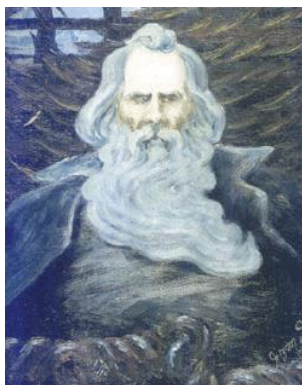
Переход с двух первых ступеней невежества и страсти (тама- и раджа-гуны) на третью ступень благодати (саттва-гуну) – это эволюционная задача каждого лидера, можно сказать, что это одно из его универсальных предназначений. С третьей ступеньки можно также двигаться дальше, но это уже совсем

другая история, которой в дальнейшем будут посвящены другие книги.

Как развивать свои качества трансформационного лидерства?

Хилари Оуэн, Вики Ходжсон и Найджел Газзард в книге «Призвание – лидер. Полное руководство по эффективному лидерству» [1.74] утверждают, что чтобы развивать свои навыки трансформационного лидерства необходимо:

- Исследовать, изучать всё, что окружает нас.
- Быть открытым для новой информации.
- Бросить вызов существующему порядку вещей и заменить его новым мышлением и новым восприятием мира.
- Осмеливаться внедрять новые идеи.
- Учиться на своих ошибках и неудачах, при этом постоянно продолжая обучение.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Ашока Великий, Вольга Святославич, Лакшми Бай, Царь Давид, Всеслав Чародей, Даниэль Бун, Тантия Топи, Сергей Радонежский, Кузьма Минин и Дмитрий Пожарский.

Стратегическое лидерство

Лидерство – один из самых важнейших факторов развития в абсолютно любой сфере. Но сегодня мало просто лидерств. Мир сегодня остро нуждается в стратегическом лидерстве. Бенгт Карлоф и Свен Седерберг в своей книге «Вызов лидеров» [1.29] определяют стратегическое лидерство как:

1. Способность охватит перспективу и распознавать закономерности в ходе событий.
2. Способность выявлять необходимость перемен, касающихся, как контекста, так и содержания организационной деятельности.
3. Способность разработать стратегию, планы и программы осуществления процесса перемен.
4. Способность обучать искусству перемен и обеспечивать их средствами.
5. Способность мобилизовать энергию людей, используя убеждение, приёмы лидерства и обучение для осуществления перемен в организации.

Здорово, что это сделает другой

Манфред Геллерт и Клаус Новак в книге «Все о командообразовании: руководство для тренеров» [1.32] объясняют, что тайное желание отдельных лиц извлечь из команды выгоду, заставляя других работать вместо себя, подрывает любую командную работу. Заимствованное из английского слово «Team» –

«команда» – немцы шутливо расшифровывают следующим образом: «Toll, ein anderer macht's», что в дословном переводе означает: «Здорово, что это сделает другой».

Принципы лидерства Марвина Бауэра

Элизабет Эдершайм в своей книге «Марвин Бауэр, основатель McKinsey & Company. Стратегия, лидерство, создание управленческого консалтинга» [2.6] выделяет следующие важнейшие принципы величайшего консультанта XX века:

- В первую очередь заботиться об интересах клиента и о работе.
- Быть последовательным и открытым для новых идей.
- Решать проблемы, основываясь на фактах и на том, что происходит «на передовой».
- Рассматривать проблемы и решения как элементы целостной концепции, которая служит основой для срочных действий.
- Вдохновлять людей и требовать от них максимального результата.
- Постоянно напоминать сотрудникам о базовых ценностях компании и быть уверенными в том, что они их понимают, разделяют и реализуют на практике.

Нравственное лидерство

Александр Дианин-Хавард в своей книге «Нравственное лидерство. Путь формирования личности» [1.43], опубликованной в России в 2008 году, изложил свое понимание лидерства. Оно заключается в следующем [1.44]:

1. Подлинное лидерство основывается на подлинной антропологии, т. е. на верном представлении о человеке. Такое представление должно включать в себя аретологию – науку о добродетелях, – иначе оно будет неверным. Добродетель – это благородная привычка ума, воли и сердца, позволяющая человеку достичь личного совершенства и личной эффективности. Говорить о лидерстве – значит говорить о добродетели, потому что, во-первых, добродетель порождает доверие, без которого лидерство просто невозможно; а во-вторых, добродетель – это динамичная сила, увеличивающая способность лидера к действию; об этом свидетельствует первоначальное значение латинского слова *virtus* (добродетель) – энергия. Добродетель позволяет лидеру делать то, что мы от него ожидаем.
2. Великодушие и смирение, которые являются в основном добродетелями сердца – это сущность лидерства. Великодушие (греч. мегалопсихия) – это привычка стремиться к великим целям [2]. Величие лидера в его мечтах, видении и чувстве миссии; в его способности бросать вызов самому себе и тем, кто рядом с ним. Смирение – это

привычка служить [3]. Лидеры привлекают, а не подталкивают; учат, а не приказывают; вдохновляют, а не распекают. Таким образом, лидерство – это не столько проявление власти над другими, сколько способность дать другим возможность проявить себя. В этом смысле лидер всегда является учителем и отцом (или матерью). Последователи лидера – это люди, которым он служит. Великодушие и смирение – это специфичные добродетели лидера; вместе они составляют сущность лидерства.

3. Добродетели благоразумия, справедливости, мужества и самообладания, которые являются, в основном, добродетелями ума и воли, – это фундаментальные основы лидерства. Благоразумие помогает принимать верные решения; мужество помогает держаться избранного курса и не поддаваться различным давлениям; самообладание помогает подчинять эмоции (страсти) духу и вложить их жизненную энергию в исполнение нашей миссии; справедливость позволяет воздавать каждому свое. Эти четыре добродетели составляют не сущность лидерства, а его фундамент. Без них лидерство невозможно.
4. Поскольку добродетель – это привычка, приобретаемая через практику, мы можем утверждать: лидерами не рождаются – ими становятся. Лидерство – это свойство характера (добродетели, свободы, роста), а не темперамента

(биологии, детерминизма, стагнации). Темперамент может способствовать формированию одних добродетелей и мешать развитию других; но, когда созревают добродетели, они налагают на темперамент отпечаток характера, так что темперамент уже не господствует над нами. Темперамент не препятствует лидерству; лидерству препятствует недостаток характера, он лишает нас нравственной энергии и свободы.

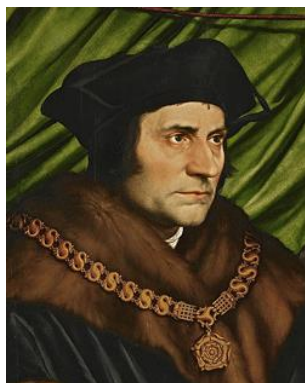
5. Лидеры не руководят людьми путем осуществления *potestas*, или власти, внутренне присущей их положению. Они руководят с помощью *auctoritas* – авторитета, проистекающего из характера. Те, кому недостает подлинного авторитета, и кто поддается искушению постоянно осуществлять прямые властные действия, являются лидерами лишь по названию. Это порочный круг: низкий уровень авторитета ведет к злоупотреблению властью и, как следствие, к дальнейшему разрушению авторитета. На пути к подлинному лидерству встает стена. Лидерство не связано с занимаемым постом, лидер – это не босс. В любом положении человек может быть лидером, если он обладает авторитетом.
6. Разум, воля и сердце позволяют нам делать три вещи, существенные для возрастания в добродетели: 1) созерцать добродетель, чтобы научиться видеть ее внутреннюю красоту и

сильно желать ее (функция сердца); 2) воспитать в себе привычку действовать добродетельно (функция воли); 3) упражняться во всех добродетелях одновременно, уделяя особое внимание благоразумию (функция разума), которое является руководителем всех добродетелей.

7. Посредством добродетелей лидеры достигают зрелости в своих суждениях, эмоциях и поступках. Безошибочные признаки зрелости – это уверенность в себе и последовательность в действиях, психологическая уравновешенность, радость и оптимизм, естественность, чувство свободы и ответственности, состояние внутреннего мира. Лидеры не скептичны и не циничны, они – реалисты. Реализм – это способность сохранить благородные стремления души, даже если человек опутан собственными слабостями. Реалист не поддается слабостям, он превосходит их, упражняясь в добродетелях.
8. Лидеры отвергают утилитарный подход к добродетели. Добродетель не является для них чем-то, что они практикуют просто для того, чтобы стать эффективными людьми, хотя желать этого – тоже хорошо. Они практикуют добродетель прежде всего для того, чтобы самим стать лучше. Эффективность – всего лишь один из многочисленных плодов добродетели.
9. Лидеры соблюдают этику, основанную на добродетели, в большей мере, чем этику,

основанную на правилах. Этика добродетели не отрицает необходимости правил, но настаивает на том, что они не могут быть высшим обоснованием этики. Правила должны служить добродетели. Это – должный порядок вещей. Добродетель, в отличие от правил, всегда имеет оригинальный, творческий и многогранный характер.

10. Практика специфически христианских добродетелей веры, надежды и любви оказывает огромное воздействие на лидерство. Эти сверхприродные добродетели укрепляют и преобразуют природные добродетели великодушия и смирения, составляющие сущность лидерства, и природные добродетели благоразумия, мужества, самообладания и справедливости, составляющие его фундамент. Поэтому ни одна работа о лидерстве не может быть полной без упоминания сверхприродных добродетелей.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров-реформаторов прошлого, как: Кабир, Джованни Боккаччо, Джон Локк, Томас Мор, Томмазо Кампанелла, Франческо Петрарка, Роджер Бэкон, Френсис Бэкон, Пико Делла Мирандола.

4 грани пирамиды лидерства

Рэндалл Кросби в своей аудиокниге «Геометрия лидерства. Аксиомы эффективного лидерства в любой ситуации» [1.62] доказывает, что пирамида лидерства, на верху которой, обычно бывает только 20% талантливых людей, должна быть перевернута таким образом, чтобы на её вершине оказалось все 80 процентов талантов. И вот четыре грани перевёрнутой пирамиды лидерства, согласно Р. Кросби [1.62]:

- **Грань 1: Условия.** Окружающая (экономическая, социальная, природная, политическая) среда. Атмосфера. Возможности
- **Грань 2: Активы.** Капитал лидера. Ресурсы. Информация. Коммуникации. Знания. Люди. Отношения. Советы. Скрытые ценности.
- **Грань 3: Фокус.** Концентрация. Специализация. Видение. Миссия. Стратегия. Цели. Задачи. Декларация. Ориентиры.
- **Грань 4: Характер.** Доверие. Стержень. Ценности. Благодетельство. Честь. Честность. Гибкость. Умение изменяться. Уверенность.
- **Грань 5: Основание.** Нежная сила. Мудрая мощь. Позитивное влияние. Мотивация и вдохновение людей на великие достижения.

5 уровней лидерства

Джон К. Максвелл в своей книге «5 уровней лидерства» [1.67] подробно описывает пять основных ступеней на вершину лидерства. Вот это ступени:

1. **Положение.** Права, предоставляемые должностью: люди следуют за вами потому, что они ваши подчинённые.
2. **Разрешение.** Взаимоотношения: люди следуют за вами потому, что они этого хотят.
3. **Результаты.** Продуктивность: люди следуют за вами потому, что они видят, что вы сделали для организации.
4. **Развитие.** Воспроизведение лидерских качеств в других: люди следуют за вами потому, что они видят, что вы сделали лично для них.
5. **Вершина лидерства.** Уважение: люди следуют за вами потому, что они видят в вас личность.

Ниже приведена иллюстрация этих пяти ступеней-уровней лидерства из книги Джона К. Максвелла [1.67]:

В своём ежегодном обращении к Конгрессу «О положении в стране» 6 января 1941 года Франклин Делано Рузвельт выступил со словами, вошедшими в мировую историю, как речь о «четырёх свободах», в которой были провозглашены ценности-свободы [1.56]:

- 84

- Третья свобода – свобода от нужды, что на более простом языке означает экономические договоренности, обеспечивающие каждой стране здоровую, мирную жизнь ее народа в любой части мира.
- Четвертая свобода – свобода от страха, что на более простом языке означает всеобщее сокращение вооружений до такого уровня и таким образом, при которых ни одна страна не будет иметь возможности совершить акт физической агрессии против своего соседа в любой части мира.

3 парадокса лидерства

Карлин Слоун и Линдси Поллак в книге «Умнее, быстрее, лучше. Стратегии эффективного и успешного лидерства» [1.89] рассказывают о следующих парадоксах развития и лидерства:

1. **Парадокс «Умнее»:** чтобы стать умнее, нужно перестать быть экспертом и задавать больше вопросов!
2. **Парадокс «Быстрее»:** чтобы быть быстрее, нужно замедлить темп.
3. **Парадокс «Лучше»:** чтобы стать лучше, нам нужно перестать фокусироваться на личной выгоде и сосредоточиться на том, что мы даём организации, обществу и миру в целом!

Какие сегодня миру нужны люди?

Тед Энгстрем в своей книге «Мотивация на всю жизнь» [1.331] пишет, что миру нужны люди...

1. Которых нельзя купить.
2. Чье слово свято.
3. Которые ценят характер выше богатства.
4. У которых есть свое мнение и сила воли.
5. Которые способны делать больше, чем от них требуют.
6. Которые не боятся рисковать.
7. Которые не теряют своей индивидуальности в толпе.
8. Которые одинаково честны и в большом и в малом.
9. Которые не идут на компромиссы с совестью.
10. Чьи амбиции не ограничиваются эгоистическими желаниями.
11. Которые не равняются на других.
12. Которые верны друзьям и в беде, и в радости, и в бедности, и в богатстве.
13. Которые не верят, что расчетливость, хитрость и безжалостность – это самые лучшие качества для достижения успеха.
14. Которые не стыдятся и не боятся стоять за правду, когда она никому не нравится.
15. Которые могут сказать категорическое «Нет», когда весь остальной мир говорит: «Да».

Десять правил морали

Выдающийся философ современности Дарио Салас в своей книге «Мораль XXI-го века» [1.356] вывел свои десять правил морали:

1. Установить приоритеты личных целей, понимая, что первая и основная обязанность – это самореализация, поскольку дать что-то ценное миру и людям можно, лишь став настоящим, завершённым человеком.

2. Быть преданным добру и присягнуть на верность собственному духу.

Для того, чтобы наши поступки были осмысленными и правильными, мы должны дать нерушимую клятву добру. Без этого неправильных поступков будет целый список, а правильных совсем немного.

3. Признать свою нечестность.

Истинная мораль – высшая наука жизни, которая позволяет поступать честно и дает силу для реализации своих желаний в Природе (честность означает постоянное уважение законов Природы), чтобы достичь совпадения тела и разума в единой реальности.

4. Эмоционально ставить себя на место других, научиться понимать их и быть терпимыми.

«Эмпатия» – это психологический термин, который означает способность встать на место другого человека и разделить его чувства. Она позволяет понять эмоциональную жизнь других людей, без чего невозможно достичь плодотворных и счастливых взаимоотношений.

5. Контролировать негативные эмоции и уметь «подставлять другую щеку».

Самоконтроль – это ключ не только к достижению добродетели, но и к успеху в самом широком смысле этого слова, поскольку успех приходит в результате длительного усилия, а не везения. Только самоконтроль позволяет настойчиво продолжать свой путь, когда другие уже давно сошли с него, помогает не падать духом, не отчаиваться и не разочаровываться. Благодаря этой силе мы можем обрести высшие качества и чистоту.

6. Выйти из своей «ментальной норы», покинуть её тесный мирок и открыть для себя другую реальность.

«Ментальная нора» – это узкая концептуальная клетка, из которой человек смотрит на мир. Это убежище, в котором он, также, как и животные, прячется от всего, что ему кажется угрожающим, где ищет оправдания собственным неудачам.

7. Развивать волю и закалять характер.

Обычно люди «плывут по течению» в ожидании попутного ветра для исполнения своих желаний, надеясь, что внезапно повезет, или же просят помощи у святых. Лишь тот, кто реально закалил свою волю, может свободно и самостоятельно сделать выбор и отказаться от вещей незначительных, которые лишь кажутся нужными, в пользу высшего блага, постоянного счастья, царящего в стабильном внутреннем мире.

8. Жить в гармонии с Природой.

Природа – это Космическое разумное Всё, в котором мы живем и с которым тесно связаны, и если мы действительно хотим богатой и благополучной жизни,

то должны уважать её законы, в чем и заключается глубокий смысл морали.

9. Следовать закону «эквивалентного равенства».

Это означает поступать справедливо, независимо от личных симпатий или предпочтений, объективно уважать права ближнего и законы Природы, понимая, что, если хочешь что-то получить, сначала нужно отдать.

10. Не доверять первому впечатлению и прилагать усилия для открытия более глубоких истин.

Мораль, призывающая к поиску глубоких истин, спасает человека от неизбежного чувства разочарования и ощущения пустоты жизни. И тогда не настанет грустный момент запоздалого осознания того, что вас использовали для чуждых целей и вы были обречены жить в погоне за недостижимыми миражами, мыльными пузырями, лопавшимися, как только вы приближались к ним.

Еще несколько вопросов для лидера

- Что вы делаете для собственного самообразования?
- Как вы обновляете свой интеллектуальный и творческий потенциал?
- Какие из ваших знаний получены уже более 2 лет назад (то есть уже устарели и требуют обновления)?
- Когда вы последний раз что-то изучали и делали в первый раз?

- Как вы развиваете свой интеллект?
- Что вы делаете для возвышения и утончения своих чувств?
- Питаете ли вы свою душу? Чем? Она довольна и счастлива?
- Чего вы хотите достичь в результате своей карьеры?
- Какой вы сделаете следующий шаг в своей карьере?
- Что вы для этого делаете?
- Как вы оцениваете эффективность своей деятельности?
- Как вы увеличиваете качество своей работы?
- Прислушиваетесь ли вы к тому, что вам пытается сказать ваша душа?
- Чего хочется вашей душе? Чего она от вас требует?
- Какая деятельность вам «по душе»?
- Одобряет ли ваша душа то, что вы сейчас делаете?
- Являетесь ли вы душой компании? Поднимает ли ваше присутствие настроение у окружающих нас людей, вселяете ли вы веру и надежду?
- Работаете ли вы над укреплением своего духа, своей духовной воли?
- Как и при каких обстоятельствах в вас вселяется дух творчества?
- Занимаясь какой деятельностью, вы обретаете воодушевление, энтузиазм, душевный подъём и полёт духа?

- Поощряется ли в вашей организации инакомыслие, эксперимент и инициатива?
- С какими людьми вы хотели бы работать в одной команде, в одной связке?
- Какие ваши черты и свойств характера мешают вам работать с людьми?
- Являетесь ли вы тем человеком, с которым людям нравится работать вместе?
- Притягиваете, располагаете ли вы к себе людей?
- Каких людей, людей какого уровня, полёта или масштаба целей вы притягиваете к себе?
- Являетесь ли вы тем (мёдом или нектаром), на который, как пчёлы слетаются талантливые люди?
- Чувствуют ли все участники вашего сообщества синергетический эффект от их коллективной работы?
- В вашу команду приходят «гиганты и великаны» (кто лучше лидера и других участников) или «карлики и лилипуты»?
- Ваша команда постепенно становится сообществом «гигантов и великанов» или сборищем «карликов и лилипутов»?
- Какими чертами и качествами, по-вашему мнению, должен обладать лидер креативной команды?
- Обладаете ли вы этими качествами?
- Что вам нужно делать, для обретения качеств креативного лидера?
- Не окружили ли лидера льстецы и подхалимы?

- Царит ли в вашей организации дух развития и новаторства?
- Кто возведён в вашей организации на пьедестал почёта: финансист, снабженец или новатор?
- Пример какого поведения демонстрирует руководство организации?
- Как сделать так, чтобы каждый сотрудник сам стремился к работе по развитию организации?
- Что нужно вам делать, чтобы поднять и сохранять уровень вашей квалификации на самом высочайшем уровне?
- Чувствуется ли синергетический эффект от работы креатора в компании в сравнении с индивидуальным фрилансингом?
- Как можно улучшить то, что вы сейчас производите?
- Что нового вы можете предложить своим потребителям?
- Какую ценность вы должны включить в продукт с точки зрения клиента?
- Спрашивали ли вы своих пользователей, что бы они хотели улучшить в том, что вы им предлагаете?
- Как, с помощью чего те функции, которые выполняет для потребителей производимый вами товар, можно выполнять лучше, проще, дешевле, другим образом, используя другой товар?
- Делает ли ваш продукт кого-то (кроме вас) более счастливым?

- Каким образом то, что вы сейчас делаете можно сделать лучше, быстрее, дешевле, проще, качественнее, с меньшими затратами и издержками?
- Регулярно ли вы спрашиваете у своих сотрудников, как то, что они сейчас делают, можно сделать ещё лучше?
- Интересуетесь ли вы тем, как ваши партнёры / конкуренты работают над тем, чтобы улучшать качество продукции и удешевлять процесс её изготовления?
- Как организованы подобные процессы в самых развитых странах мира, у самых «крутых» в мире производителей?
- Как в идеале может выглядеть этот процесс в самом фантастическом или утопическом виде? Как подобные, похожие аналогичные процессы протекают в природе?

Еще несколько тренингов для лидера

- Найдите в интернете десяток видео- или аудио-курсов по разным аспектам интересующей вас темы и изучите их в ближайшее время.
- Составьте собственную учебную программу для непрерывного повышения своей суперквалификации.
- В течение одного из самых обычных рабочих дней наблюдайте за сигналами своего физического тела. О чём оно вас предупреждает?

- Выделите какой-нибудь из своих рабочих дней для наблюдений за своими чувствами и эмоциями. Углубитесь в них, поживите ими хотя бы в этот день.
- Запланируйте в течение всего дня понаблюдать за своими мыслями. Почему они возникают, откуда они берутся?
- Посвятите выходные дни чтению и изучению духовной и философской литературы.
- Изучите, как строилась карьера великих креаторов, посмотрите фильмы и почитайте книги о великих художниках, изобретателях и предпринимателях.
- Устройте для себя хотя бы один день информационного поста, отключите телефон, сетевой кабель, WiFi, ни с кем не общайтесь, ничего не читайте и не слушайте, только любуйтесь природой, небом, растениями и слушайте собственную душу.
- Посетите офисы компаний и цеха предприятий, где царит дух новаторства. Погрузитесь в него и прочувствуйте. Проникнитесь этой культурой.
- Пообщайтесь с талантливыми и неординарными людьми и расспросите у них, почему они ушли с прежней работы? Какими, по их мнению, качествами должен обладать лидер, чтобы за ним шли люди. Каких из этих качеств вам не хватает? Что нужно сделать, чтобы обрести эти качества?

- Проанализируйте, какой у вас был ранее основной мотив в общении с людьми: эксплуатировать или помогать людям?
- Нарисуйте схему, какой должна быть, из каких элементов состоять система развития организации.

Индивидуальные размышления металидера

[illegible]

Поделитесь своими собственными размышлениями о лидерстве в нашей Инсайт-группе: [T.me/ladzor](https://t.me/ladzor)

II. Носители лидерства или кто становится настоящим лидером?

Лидеры – это люди, на которых мы, последователи, смотрим с благоговением как на проявление полного расцвета наших собственных возможностей.

Гейл Шихай

Лидерство сводится к чертам характера, а не к техническим приёмам; здесь требуются скорее моральные, нежели физические или интеллектуальные усилия, и это вынуждает лидеров и их последователей накладывать на себя определённые самоограничения.

Льюис Лафам

Вы должны воплощать ту перемену, которую хотите произвести в мире!

Махатма Ганди

«Часто сражался, редко бывал побежден, никогда не был сражен»!

Девиз Франсуа Шаретта

Ключевые слова и ассоциативные образы:

Орлы! Соколы! Первооткрыватели! Первопроходцы!

Предприниматели! Буйные!

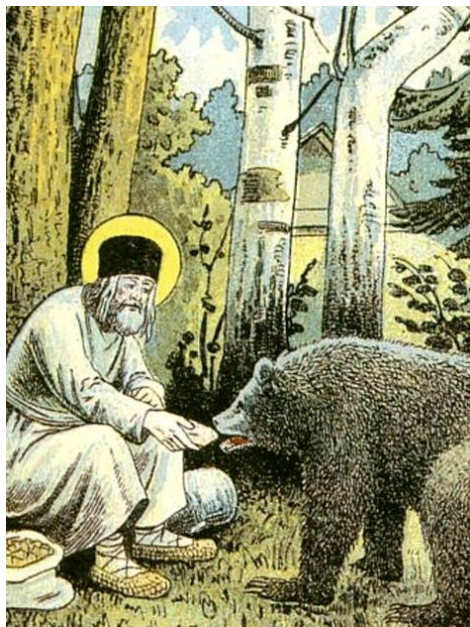
Лидер-освободитель

Символом этой части нашего трактата о лидерстве является картина Виктора Васнецова «Иван-Царевич на Сером Волке» (см. на следующей странице). Эта картина символизирует такие качества характера носителей лидерства, как свободолюбие, стремление прийти на помощь нуждающимся, преданность друзьям и любимым, бесстрашие, искренность, готовность стать на защиту слабых и угнетенных. Волки, в отличие от собак, хоть и преданных друзей человека, но все же продавших свою свободу за кусок хлеба, является символом независимости и «вольной воли». Хотя его свобода часто бывает и не такой уж и сладкой, как кость, со стола хозяина, а самостоятельность — иногда превращается в совсем нелёгкую жизненную ношу, полную невзгод и лишений, он никогда не променяет их на рабство и зависимость!





ПРИМЕРЫ ИСТИННЫХ ЛИДЕРОВ



Завещание

О, если можешь с мыслями собраться,
Когда царит безумие кругом,
И в правоте своей не сомневаться,
Оставленный и другом, и врагом,
 И если не томишься ожиданьем,
 Оболганный, в отместку не солжёшь,
 Нападки оставляешь без вниманья,
 И от соблазна святости уйдёшь,
И если ты ни разуму, ни страсти
Не позволяешь взять себя в тиски,
И не поддашься Счастью и Несчастью,
Когда поймёшь, что это двойники,
 И если устоишь, когда мошенник
 Глупца одарит истиной твоей,
 И наблюдая крах своих свершений,
 Становишься упорней и сильнее.
И если можешь, всё, чем ты владеешь,
Бесстрастно сделать ставкой на кону,
И проиграешь, и не пожалеешь,
А только скажешь: «Сызнова начну»,
 И если можешь, сердце, мысли, жилы
 Принудить к действию, когда в крови
 И в теле пустота, и всё застыло,
 И только воля говорит: «Живи!»
И если можешь быть самим собою
В толпе и с королём наедине,
Зажжённый ненавистью иль любовью,
Сумеешь не сгореть на их огне,
 И если в дне, что бесконечно длится,
 Ты каждую секунду разглядишь, –
 Знай, целый мир к ногам твоим склонится,
 нет, больше – ты Мужчина, мой малыш!

Редьярд Киплинг (Перевод Марины Левиной)

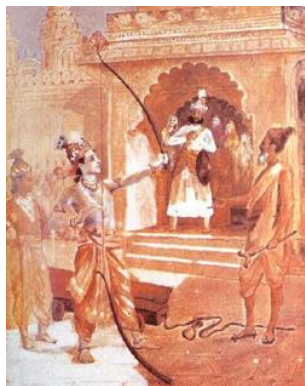
Мифы о лидерах

Вот еще несколько мифов о лидерах:

- **Миф 1:** о том, что высокая оценка – это хорошо...
Реальность: хорошо – это не высокая, особенно не завышенная, а реальная самооценка.
- **Миф 2:** лидером может стать тиран. *Реальность:* Тиран никогда не станет настоящим лидером. Истинный лидер это тот, кто осмеливается стать на пути деспота для того, чтобы защитить угнетенных!
- **Миф 3:** лидером становится тот, кто сделает зависимыми от себя наибольшее количество людей. *Реальность:* почти всем людям свойственно врождённое стремление к независимости. Поэтому они сами признают лидерство того, кто помогает им становиться свободными и независимыми.
- **Миф 4:** лидером становится тот, кто сияет своей славой. *Реальность:* не только люди, но и Вселенная не любит тщеславных. Истинными лидерами становятся не те, кто сияет своей славой, ослепляя ею всех вокруг, а те, кто заботливо светит своей добротой и нежно согревает всех своей любовью.
- **Миф 5:** один в поле не воин. *Реальность:* и один в поле воин, когда поле созрело.
- **Миф 6:** лидер – это тот, кого все боятся. *Реальность:* лидер – это тот, за кем идут, добровольно, а не тот, от кого бегут при первой возможности.

- **Миф 7:** лидер – это тот, кто подавил всех, кто может быть лидером. *Реальность:* лидер – это тот, кто выращивает других лидеров.
- **Миф 8:** лидер – это тот, кто держит всех в ежовых рукавицах. *Реальность:* лидер держит в ежовых рукавицах только тех, кого надо в них держать, и предоставляет свободу действий тем, кому она необходима для служения во имя всеобщего благоденствия.
- **Миф 9:** лидер – это тот, кто построил систему управления. *Реальность:* лидер управляет своим примером, благодаря бесструктурному управлению.
- **Миф 10:** лидер – это тот, о ком кричат на всех радиостанциях и телеканалах. *Реальность:* лидеру не обязательно быть известным. Свои цели иногда эффективнее достичь не только действуя без шума, но даже поступая абсолютно инкогнито.
- **Миф 11:** лидер – это тот, кто может привести людей туда, куда захочет. *Реальность:* лидер – это тот, кто ведет людей туда, куда мечтают прийти эти люди.
- **Миф 12:** лидер – это тот, кто сам считает себя лидером. *Реальность:* лидер – это тот, кого свободно и независимо, без давления и указок сверху признают своим лидером другие люди.
- **Миф 13:** лидер сам себе хозяин. *Реальность:* лидер не принадлежит себе, он является слугой Бога, он реализует на Земле не свою волю, а Волю Всевышнего.

- **Миф 14:** лидер независим. *Реальность:* никто в нашем мире не может быть полностью независимым, все мы взаимозависимы друг от друга.
- **Миф 15:** лидер – это человек. *Реальность:* лидер – это не человек и даже не Человек (с большой буквы), а это сверхЧЕЛОВЕК, это великий человечище, способный осмелиться взять полную ответственность, готовый сказать и сделать не то, что будет нравится другим, пойти против сложившихся мнений и царящих предрассудков.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Шри Рама, Серафим Саровский, Фёдор Достоевский, Михаил Клеофас Огинский, Джон Кеннеди, Джон Леннон, Поль Гоген, Мартин Лютер Кинг, Нельсон Мандела.

Настоящие лидеры это...

О том, кто такие настоящие лидеры рассуждают очень многие. Вот некоторые образы настоящих лидеры это:

- **Примеры и маяки.** Демонстрируют лучшие черты «золотого характера».
- **Воспитатели и наставники.** Лидеры воспитывают своих подопечных и наставляют их на верный путь.
- **Филантропы и гуманисты, прометеи и просветители.** Это заступники и защитники. Лидеры заботятся о людях и защищают справедливость.
- **Активисты.** Это активные деятели и делатели.
- **Новаторы,** а не маргиналы. Лидеры – это проводники изменений, а не консерваторы застоя.
- **Борцы.** Умельцы находить выходы из безвыходных ситуаций.
- **Вольнодумцы.** Те, кто выходят за рамки общепринятых заблуждений.
- **Смельчаки и храбрецы,** а не боязливцы и трусы.
- **Орлы,** а не курицы. Это птицы высокого полета, они летают высоко, а не «кошкуются» в мусоре.
- **Львы,** а не падалышки. Несут высокие нравственные идеалы!
- **Оригиналы,** а не копии. Лидеры не стремятся кого-то копировать и кому-то подражать. Они проявляют свою внутреннюю индивидуальность.
- **Бунтари и мятежники.** Те, кто может пойти против большинства.

- **Народные любимцы.** Это предводители и поводыри народа.
- **Люди-гвозди, стоящие сотни.** Это подобные 300 спартанцам, способным противостоять несметным силам тьмы.
- **Мастера и виртуозы.** Те, кто достигает высокого качества своей работы.
- **Миротворцы.** Люди всегда с большим уважением вспоминают тех, кто остановил войну нежели тех, кто её развязал.
- **Невозмутимые.** Внешне борющиеся, хоть и за мир, а внутри с уже воцарившимся миром и покоем в душе. Обладают самообладанием!
- **Пионеры и первопроходцы.** Ведут людей к чему-то новому.
- **Дальновидные стратеги.** Предусмотрительные мудрецы.
- **Глубокие мыслители.** Лидеры смотрят глубоко в суть вещей.
- **Честные люди.** Лидеры говорят правду и борются за истину.
- **Сильные** и в первую очередь сильные духом.
- **Творцы.** Лидеры – это те, кто творит и созидает новый удивительный мир.
- **Миссионеры.** Настоящим лидером становится тот, кого Бог за его служение и заслуги в этой или предыдущей жизни награждает сильным магнетизмом, особой энергетикой и притягательностью.

Кто становится лидером?

Настоящим лидером становится тот:

- Кто дальше видит, то есть тот, кто дальновиднее...
- Кто не жалуется и не ноет...
- Кто ищет возможность, а не отговорки.
- Кто следует своему высшему предназначению.
- Кто постоянно и непрерывно развивается.
- Кто активен и инициативен.
- Кто смел и решителен.
- Кто берет на себя ответственность.

Ищите лидера внутри человека

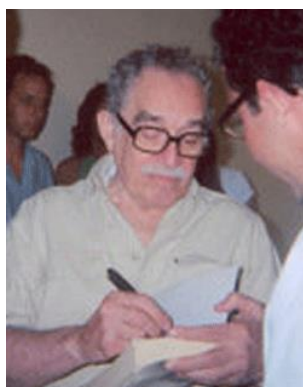
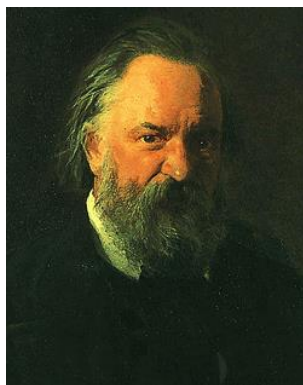
Джон Максвелл, ведущий эксперт по вопросам лидерства, в своей книге «Создай команду лидеров» [1.6] утверждает: «Ни в одном виде деятельности нет будущего. Будущее находится в человеке, который занимается этим видом деятельности. Для того чтобы выявить будущего лидера, требуется лидер, наделенный видением. Микеланджело, когда его спрашивали о шедевре – его статуе «Давид», отвечал, что эта скульптура всегда существовала внутри камня. Он просто обтесал камень вокруг нее».

Лидеры должны иметь такое же видение, когда выискивают потенциальных лидеров. Вот несколько качеств, необходимых для того, чтобы найти человека с задатками лидера [1.6]:

- **Позитивность:** способность работать с людьми и смотреть на них и на обстоятельства с позитивной точки зрения
- **Служебное рвение:** готовность стать на замену, «подхватить мяч» в команде игроков и следовать за лидером
- **Потенциальный рост:** чувство голода относительно личного роста и развития; способность продолжать расти, по мере того как расширяется сфера деятельности организации
- **Умение довести дело до конца:** решительность в доведении дела до полного завершения при соблюдении последовательности
- **Преданность:** готовность всегда ставить лидера и организацию выше личных желаний
- **Гибкость:** способность отскочить назад, когда возникают проблемы
- **Целостность:** надежность и твердый характер; веские слова и уверенная походка
- **Умение видеть картину в целом:** способность видеть всю организацию и ее потребности
- **Дисциплина:** готовность делать то, что требуется, независимо от настроения
- **Благодарность:** позиция настроенности на благодарность, которая становится образом жизни

В процессе поиска в человеке этих черт характера лидеру следует подражать золотоискателям. Они всегда настороже. Каждая гора представляет собой вполне вероятную возможность добыть из нее богатства.

Когда золотоискатели находят следы драгоценного металла, у них появляется предположение о наличии золотой жилы, и тогда они начинают копать. Точно то же произошло, когда я сказал пасторам, что «золото» заключено в церковных скамьях. Это же истинно и для каждой организации. Если вы как лидер ищете и находите следы золота в ваших людях, то начинайте копать. И вы откроете главную жилу! – пишет Джон Максвелл [1.6]



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Александр Герцен, Михаил Бакунин, Анатолий Луначарский, Пётр Машеров, Николай Добролюбов, Николай Чернышевский, Габриэль Гарсиа Маркес, Пётр Токмаков, Владимир Раевский.

Кто может стать лидером?

Александр Кичаев в книге «Айкидо харизматичного общения. Как управлять энергией мысли, тела, дела, судьбы» [1.22] пишет: «Я много лет занимаюсь проблемами лидерства и могу с уверенностью сказать: каждый обладает потенциальными способностями и возможностями для достижения успеха в делах и в личной жизни. Но! К сожалению, мало кто УМЕЕТ и ЖЕЛАЕТ заставить все это работать на себя. Более того, только научившись мотивировать себя, управлять собой, своей энергией, мы сможем влиять на других. Помните известное: познай себя, и ты познаешь мир? Кстати, лидерство в стиле айкидо-хо исключает директивное управление. Поэтому не следует смешивать такие понятия, как лидерство и менеджмент, так как современный лидер не столько управляет, руководит, сколько вдохновляет, мотивирует. И, наверное, потому и считает наш Анонимный Неудачник свою жену лидером, что не замечает управления, в основе которого лежит умение вдохновить и мотивировать мужа на нужные для нее дела и свершения... Хочу отметить еще один парадокс лидерства. Нередко лидерами становятся люди, находящиеся изначально в крайне неблагоприятных обстоятельствах. И именно это состояние, по собственной воле или по воле обстоятельств, используется ими в дальнейшем как стимул для получения ощутимых результатов. Почему же одни становятся лидерами, а другие – нет? Возьмем аналогию с поваренной книгой. Одни когда-то нашли в

ней рецепт простой пресной каши и теперь готовят ее изо дня в день. А другие пробуют разное, экспериментируют и в итоге становятся хорошими кулинарами. Есть еще одна особенность лидерства. Лидер – это человек, сумевший уловить (сознательно или интуитивно) ключевую идею близкого ему эгрегора и стать ярким (ярым) ее приверженцем. Его цели встраиваются в цели расширения эгрегора. И эгрегор обычно наделяет своих фаворитов энергетическими и иными ресурсами, защитой».

Формула Л.И.Д.Е.Р.

Лидер – это понятие очень широкое и многоаспектное. Формула Л.И.Д.Е.Р. – это акроним, представляющий синтез основных составляющих этого понятия:

- **Л** – любовь. Радость и удовольствие от своего дела, любовь к своей работе, к выбранному пути.
- **И** – инициатива. Проявление (про)активности, взятие на себя ответственности, допустимый риск и здоровый авантюризм.
- **Д** – «дельность». Деловой подход, высокая эффективность, производительность,
результативность и качественность всех дел, работ, продуктов, проектов и так далее.
- **Е** – «евангелизм». Это заражение своим энтузиазмом, привлечение своими ценностями, магнетизм и притяжение, как высокого идеала, образца, проповедуемого поведения.

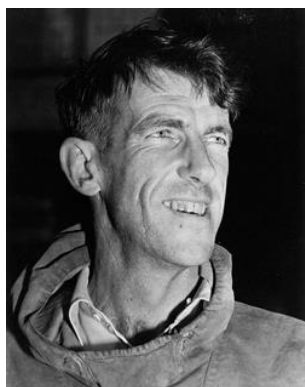
- **Р** – развитие. Это постоянное и непрерывное совершенствование себя и своего дела.

VS-лидерство или осознайте разницу

Выгодный бизнес	VS	Дело чести
Сильная харизма	VS	Золотой характер
Добившийся	VS	Достойный
Победивший	VS	Непобедимый
Главный	VS	Славный
Сияющие, «звезданутые»	VS	Светящие, как солнце
Хитрость	VS	Мудрость
Информация	VS	Трансформация
С_ума_шедшие	VS	Из_ум_лённые
Золотая молодежь	VS	Золотые воротнички
Цвет нации	VS	Свет мира
Яркий метеор	VS	Путеводная звезда
«Великий» мастер (ломастер)	VS	Мастерок Бога
Амбиции	VS	Компетенция
Актеры (игроки)	VS	Актеры (постановщики)
Физические и юридические лица	VS	Моральные и этические лица
Частные интересы	VS	Честные отношения
Первый	VS	Лучший
Занятый	VS	Эффективный
Босс(тво)	VS	Лидер(ство)
Рабство	VS	Шефство

Свободные лидеры

Это, конечно, масло масляное, так как настоящим лидером может быть только свободный человек. Раб никогда не станет истинным лидером. Кто-то скажет, что рабства ведь уже давно как ушло в историю. Но это не совсем так. Сегодня рабство просто стало более изощренно, чем века назад. Если раньше оно было явным, то сегодня оно стало скрытым и невидимым, по крайней мере для большинства тех, кто не научился думать своей головой, мыслить независимо. Дубовые колодки сегодня заменены золотыми кандалами: кредитами, ипотеками, контрактами, счетами, бонусами, дисконтными платиновыми карточками. Галеры и каменоломни превратились в светлые, но по-прежнему, очень часто, без солнечного счета офисы. Но самое главное, что делает людей рабами – это зависимость от собственных пагубных и порочных привычек: лени, жадности, обжорства, похоти, вожделения, зависти, трусости и других негативных черт характера и качеств слаборазвитой личности. Любая истинная свобода начинается внутри. Поэтому по-настоящему свободным становится тот человек, который освободился от своих внутренних поработителей (пороки $\approx$ пороги).



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Валерий Чкалов, Юрий Гагарин, Нил Армстронг, Роберт Пири, Тур Хейердал, Руаль Амундсен, Эдмунд Хиллари, Алексей Маресьев, Дон Уолш и Жак Пикар.

Золотые кандалы

Лидер может даже не заметить, как легко может угодить в золотые кандалы, связывающие всю его жизнь причинно-следственными связями и делающие его заложником собственной внутренней ненасытности, жадности, алчности, тщеславия и так далее. Так, что же это за золотые кандалы? Вот, например, некоторые из них:

- Власть.
- Слава.
- Богатство.
- Секс.
- Положение.
- Роскошь.
- Связи.

Традиционный и современный лидер

Уильям Байхэм, Одри Смит и Мэтью Пизи в книге «Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей» [1.7] приводят сравнение характеристик традиционного и современного лидера

Традиционный лидер	Современный лидер
Принимал все значительные решения в организации. Решал проблемы, встающие перед управляемой им командой, выступал в качестве эксперта	Делит ответственность с другими членами команды. Помогает подчиненным решать проблемы

Контролировал рабочий процесс; нес полную ответственность за результаты работы своей группы	Стимулирует в подчиненных стремление к самоуправлению и хозяйское отношение к выполняемому ими делу или процессу (например, работники отчитываются перед ним о ходе работы и в случае необходимости принимают корректирующие меры)
Отвечал на всевозможные вопросы; выполнял роль эксперта	Задает нужные вопросы; обеспечивает связь работников с соответствующими специалистами
Разрабатывал правила	Четко формулирует видение будущего своей группы и набор основных ценностей и объединяет людей вокруг этого видения
Высоко ценил единодушие и согласие в коллективе	Высоко ценит способность и стремление людей иметь и высказывать самые разнообразные точки зрения
Стремился по возможности избегать конфликтов	Относится к конфликтам как к возможности достичь синергизма и обогатить процесс принятия решений
Как правило, реагировал на те или иные события; противостоял переменам	Действует активно; сам инициирует перемены. Относится к ним как к элементу, необходимому для выживания

компании	
Основное внимание уделял рабочим задачам, продукции и техническим навыкам	Основное внимание уделяет рабочему процессу и людям
Использовал линейный, аналитический стиль мышления	Пользуется нелинейным, целостным, глобальным способом мышления
Стремился к накоплению специализированного, функционального опыта и знаний	Стремится быть специалистом во многих областях и знать разные культуры
Интересовался только вопросами, входившими в его компетенцию	Интересуется вопросами всей организации; стремится стать надежным партнером для других групп и подразделений компании
Жестко конкурировал с партнерами	По-прежнему жестокий конкурент, однако нередко вынужден налаживать с конкурентами, клиентами и продавцами партнерские отношения
Действовал только на территории своей страны	Должен уметь действовать в международном масштабе
Относился к людям как к взаимозаменяемым ресурсам организации	Относится к персоналу как самому ценному ресурсу организации и знает, насколько трудно найти замену для

хорошего работника	
На первое место ставил потребности организации, а не работающих в ней людей	Стремится максимально балансировать потребности организации и ее персонала
Стремился избегать риска	Готов рисковать
Пользовался функциональным, кратковременным стилем мышления	Пользуется систематическим стилем мышления с учетом долговременных перспектив

21 обязательное качество лидера

Джон Максвелл, ведущий эксперт по вопросам лидерства, в своей книге «21 обязательное качество лидера. Как стать человеком, за которым последуют другие» рассказывает о том, какими чертами нужно обладать, чтобы люди пошли за Вами [1.4].

1. Характер: БУДЬТЕ ТВЕРДЫМ, КАК СКАЛА

Лидерство – это способность и воля вести мужчин и женщин к единой цели, а также характер, который внушает доверие.

Бернард Монтгомери, британский фельдмаршал
Никогда "ради мира и спокойствия" не отказывайтесь от собственного опыта и убеждений.

*Даг Хаммаршельд, политический деятель и лауреат
Нобелевской премии мира*

2. Харизма: ПЕРВОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ МОЖЕТ РЕШИТЬ ВСЁ

Как стать харизматическим лидером? Нужно больше беспокоиться о том, чтобы окружающие хорошо думали про самих себя, а не про вас.

Дэн Рейланд, вице-президент по вопросам развития лидерства, корпорация INJOY

Мне пока не доводилось встретить человека, какой бы высокий пост он ни занимал, который бы не работал лучше и не прилагал больше усилий под воздействием похвал, нежели под воздействием критики.

Чарлз Шваб, промышленник

3. Преданность делу: ОНА ОТЛИЧАЕТ ЛЮДЕЙ ДЕЛА ОТ ПРАЗДНЫХ МЕЧТАТЕЛЕЙ

Люди не идут за теми лидерами, у которых отсутствует преданность делу. Это качество может проявляться в самых разнообразных действиях: и в том, сколько времени вы посвящаете работе, и в усилиях, затрачиваемых вами на развитие своих способностей, и в тех личных жертвах, на которые вы идете ради коллег.

Стивен Грегг, председатель правления и генеральный директор корпорации Ethix

Тот, кто сделал всё, что мог, для своего времени, останется жить на все времена.

Иоганн Фридрих Шиллер, немецкий драматург и поэт

4. Умение общаться: БЕЗ НЕГО ВЫ БУДЕТЕ ШАГАТЬ ПО ЖИЗНИ В ОДИНОЧКУ

Эффективному лидеру абсолютно необходимо развивать у себя первоклассные навыки общения. Он способен уметь делиться с другими своими знаниями и идеями, а также внушать окружающим энтузиазм и

ощущение безотлагательности каких бы то ни было действий. Если лидер не в состоянии – ясно довести до окружающих важную идею и мотивировать их к действиям, то факт наличия у него подобной идеи вообще не имеет значения.

Гилберт Амелио, президент и генеральный директор

Национальной корпорации полупроводников

Специалисты по обучению берут нечто простое и делают его сложным. Специалисты по общению берут нечто сложное и делают его простым.

Джон Максвелл

5. Компетентность: ЕСЛИ ВЫ РАЗОВЬЕТЕ ЕЕ В СЕБЕ, ТО ЛЮДИ ПРИДУТ К ВАМ

Компетентность идет гораздо дальше слов. Она означает способность лидера сформулировать то, что нужно, спланировать то, что нужно, и сделать то, что нужно, причем таким образом, когда другим ясно, что вам известно, как надо поступать, и им ясно, что они хотят следовать за вами.

Джон Максвелл

Общество, которое с презрением смотрит на совершенство в слесарно-водопроводном деле, потому что оно представляет собой скромную деятельность, и терпимо относится к низкопробности в философии, потому что та являет собой некий возвышенный род деятельности, не будет располагать ни хорошим водопроводом, ни хорошей философией. Его теории будут полны воды, зато в трубах её не будет.

Джон Гарднер, публицист

6. Мужество: ОДИН ЧЕЛОВЕК, НАДЕЛЕННЫЙ МУЖЕСТВОМ, ОБРАЗУЕТ БОЛЬШИНСТВО

Мужество совершенно справедливо считается первейшим из человеческих качеств... ибо это такое качество, которое гарантирует наличие всех остальных.

Уинстон Черчилль, британский премьер-министр
Мужество – это страх, который прочитал подходящие молитвы.

Карл Барт, швейцарский теолог

7. Проницательность: УМЕНИЕ ПОКОНЧИТЬ С НЕРАЗРЕШИМЫМИ ЗАГАДКАМИ

Умные лидеры верят только половине того, что слышат. Проницательные лидеры знают, какой половине верить.

Джон Максвелл

Первый закон ям: если ты уже в ней, то перестань копать.

Молли Дакке, журналистка

8. Сфокусированность: ЧЕМ ОНА ЧЕТЧЕ, ТЕМ ЧЕТЧЕ ВЫ ДЕЙСТВУЕТЕ

За двумя зайцами погонишься ни одного не поймаешь.

Пословица

Что люди говорят, что люди делают и что они говорят насчет сделанного – всё это совершенно разные вещи.

Маргарет Мид, антрополог

9. Щедрость: ОТ ВАШЕЙ СВЕЧКИ НЕ УБУДЕТ, ЕСЛИ ОНА СВЕТИТ ЕЩЕ И ОКРУЖАЮЩИМ

Никто и никогда не удостаивался почестей за то, что получил. Почести бывают наградой за то, что отдал.

Калвин Кулидж, американский президент

Отдавать – вот самый высокий способ жить.

Джон Максвелл

10. Инициативность: БЕЗ НЕЕ ВЫ НЕ СТУПИЛИ БЫ И ШАГУ

Успех явно связан с конкретными действиями. Преуспевающие люди не перестают все время шевелиться. Они совершают ошибки, но никогда не выходят из игры.

Конрад Хилтон, руководитель сети отелей

Из всех вещей, которых должен бояться лидер, на первое место следует поставить самодовольство.

Джон Максвелл

11. Умение слушать: ЧТОБЫ ВСТУПАТЬ В КОНТАКТ С СЕРДЦАМИ ЛЮДЕЙ, ИСПОЛЬЗУЙТЕ СВОИ УШИ

В ушах лидера должны звенеть голоса людей.

Вудро Вильсон, американский президент

Хороший лидер поощряет приверженцев сообщать ему то, что он должен знать, а вовсе не то, что ему хотелось бы услышать.

Джон Максвелл

12. Страсть: ПРИНИМАЙТЕ ЭТУ ЖИЗНЬ И ЛЮБИТЕ ЕЕ

Когда лидер обращается к окружающим со страстью, то обычно встречает ответную страсть.

Джон Максвелл

Любой может порхать по верхам, но, как только вы дали обязательство копать глубоко, у вас в крови появляется некое специфическое вещество и людям становится очень трудно остановить вас.

Билл Косби, комик

13. Позитивная установка: ЕСЛИ ВЫ УБЕЖДЕНЫ, ЧТО СМОЖЕТЕ, ТО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО СМОЖЕТЕ

Величайшее открытие моего поколения состоит в том, что люди могут менять свою жизнь, изменяя психологическую установку.

Уильям Джеймс, психолог

Преуспевающий человек – это тот, кто умеет сложить прочный фундамент из кирпичей, которые в него бросают.

Дэвид Бринкли, телевизионный журналист

14. Решение проблем: НЕЛЬЗЯ ПОЗВОЛЯТЬ ВАШИМ ПРОБЛЕМАМ ОСТАВАТЬСЯ ПРОБЛЕМАМИ

Калибр лидера можно измерить проблемами, за которые он берется. Лидер всегда ищет те, которые соразмерны ему самому.

Джон Максвелл

Мерилом успеха является вовсе не факт наличия у вас трудной проблемы, с которой приходится иметь дело, а вопрос, не та ли это самая проблема, что уже стояла перед вами в прошлом году.

Джон Фостер Даллес, бывший государственный секретарь США

15. Взаимоотношения: ЕСЛИ ВЫ БУДЕТЕ ЛАДИТЬ С ЛЮДЬМИ, ОНИ БУДУТ ЛАДИТЬ С ВАМИ

Наиболее важный отдельно взятый компонент в формуле успеха – знать, как ладить с людьми.

Теодор Рузвельт

Людей не заботит, насколько велики ваши познания, пока они не узнают, насколько велика ваша забота.

Джон Максвелл

16. Ответственность: ЕСЛИ ВЫ НЕ БУДЕТЕ САМИ ВЕСТИ МЯЧ К ВОРОТАМ, ТО НЕ СМОЖЕТЕ ВОЗГЛАВЛЯТЬ КОМАНДУ

Крупный успех требует от вас брать ответственность на себя... В конечном счете единственное качество, которое присуще всем преуспевающим людям, – то умение и готовность брать ответственность на себя.

Майкл Корда, главный редактор издательства Simon & Schuster

Лидер может отказаться от всего – кроме окончательной ответственности.

Джон Максвелл

17. Уверенность: КОМПЕТЕНТНОСТЬ НИКОГДА НЕ КОМПЕНСИРУЕТ НЕУВЕРЕННОСТИ

Вы не в состоянии вести за собой людей, если сами нуждаетесь в них.

Джон Максвелл

Не дано стать великим лидером тому, кто хочет все сделать сам или присвоить себе все заслуги за сделанное.

Эндрю Карнеги, промышленник

18. Самодисциплина: ПЕРВЫЙ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ НАХОДИТСЯ ПОД ВАШИМ НАЧАЛОМ, – ЭТО ВЫ САМИ

Первая и самая важная победа – превозмочь себя.

Человек, в характере которого "нет решимости, никогда не может быть назван принадлежащим самому себе...

Он принадлежит любому, кто в силах сделать из него пленника.

Джон Фостер, литератор

19. Готовность служить другим: ЧТОБЫ ПРОДВИНУТЬСЯ ВПЕРЕД, ПРОПУСТИТЕ СНАЧАЛА ДРУГИХ

Подлинный лидер всегда служит. Он служит людям. Служит их фундаментальным интересам, и на этом пути он далеко не всегда будет популярен, не всегда сможет производить впечатление. Но поскольку для подлинных лидеров мотивацией бывает полная любви озабоченность, а вовсе не стремление к личной славе, то они готовы платить такую цену.

Юджин Б. Хабекер, писатель и публицист

Вы должны любить своих людей больше, чем свою нынешнюю должность.

Джон Максвелл

20. Способность к обучению: ЧТОБЫ ОСТАВАТЬСЯ ЛИДЕРОМ, ОСТАВАЙТЕСЬ УЧЕНИКОМ

Старайтесь, чтобы время, в течение которого вы слушаете и читаете, грубо говоря, раз в 10 превосходило время, когда вы говорите. Этим вы гарантируете, что будете постоянно учиться и самосовершенствоваться.

Джералд Макгиннис, президент и генеральный директор фирмы Respironics

По-настоящему важно то, чему вы научитесь после того, как уже будете знать.

Джон Вуден, баскетбольный тренер

21. Перспективное видение: ВЫ МОЖЕТЕ ДОСТИЧЬ ТОЛЬКО ТОГО, ЧТО В СОСТОЯНИИ УВИДЕТЬ

Присущее великому лидеру мужество, позволяющее ему воплотить в жизнь свое видение, берет начало в страсти, а не в должности.

Джон Максвелл

Будущее принадлежит тем, кто видит возможности прежде, чем они станут очевидными.

Джон Скалли, бывший генеральный директор фирмы Pepsi и компьютерной фирмы Apple



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) изображения таких удивительных литературных и художественных образов-лидеров, как: Дон Кихот, Айвенго, Зорро, Джанго, Д'Артаньян, Тарас Бульба, Капитан Немо, Ходжа Насреддин, Питер Блад.

Лидерство по модели «4Е»

Джеффри Креймс в своей книге «4 правила лидерства Джека Уэлча. Как реализовать формулу лидерства General Electric в вашей организации» [1.18] описывает четыре составляющих модели лидерства 4Е, широко используемые Джеком Уэлчем в General Electric.

1. ***Energy (Энергия)***: лидер модели 4Е наделен энергией! Уэлч говорит, что энергичные люди больше всего на свете любят идти «вперед, вперед и вперед». Мы все знаем людей такого типа – они обладают безграничной энергией и, просыпаясь, испытывают непреодолимое желание броситься в бой. Такие люди перемещаются со скоростью 95 миль в час в мире, который движется со скоростью 55 миль в час.
2. ***Energizers (Энергетики / Энергизаторы)***: лидер модели 4Е заряжает энергией других! Умение заряжать своей энергией других, заряжающие энергией лидеры знают, как вдохновить других на выполнение задач. Они обрисовывают в общих чертах свое видение дела и будят в остальных желание действовать в рамках своего видения. Заряжающие энергией лидеры знают, как поднять людей на крестовый поход. Не будучи самолюбивыми, они оказывают доверие другим, когда все идет хорошо, и готовы взять ответственность на себя, если дела пойдут скверно. Почему? Да потому, что они знают, что доверие и готовность взять на себя

ответственность с их стороны прибавляют сил и энергии подчиненным и коллегам.

3. ***Edge (Воля к победе)***: лидер модели 4Е обладает волей к победе! Воля к победе, это – агрессивные соперники, которым присущ подлинный дух соревнования. Они знают, как принимать по-настоящему трудные решения, и никогда не поддаются давлению обстоятельств. Эти лидеры не колеблются и не пасуют перед выбором. Они умеют принимать решения, которые Питер Друкер назвал «жизнь или смерть»: прием на работу, повышение по службе или увольнение – каким бы трудным ни был выбор, они найдут правильное решение.
4. ***Execute (Исполнительность)***: лидер модели 4Е умеет исполнять задуманное! Исполнительность: первые три Е необходимы, но без воплощения на практике в них мало проку. Люди, способные добиться намеченного, понимают, что активность и производительность – разные вещи. Самые лучшие руководители знают, как претворить энергию и волю к победе в жизнь. Они знают, как надо действовать.

Настоящая модель лидерства General Electric

Джеффри Креймс в книге «4 правила лидерства Джека Уэлча. Как реализовать формулу лидерства General Electric в вашей организации» [1.18] описывает детализированную модель лидерства, состоящую из 12

характеристик, наилучшим образом раскрывающих тип лидера по Уэлчу:

1. Настоящие лидеры действуют прямо. Наилучшие лидеры заслуживают наибольшего доверия.
2. Настоящие лидеры уверены в своих деловых качествах и деловой хватке. У них есть талант к предпринимательству, то есть «шестое чувство», и это чувство подсказывает им правильные решения.
3. Настоящий лидер мыслит глобально. Первой инициативой Уэлча, затронувшей всю компанию, было распространение глобального стиля мышления среди руководителей компании.
4. Настоящий лидер ориентирован на клиента. Лидеры знакомы с доктриной Друкера: только потребитель может определить цель, к которой должна идти компания.
5. Лидеры приветствуют реформы и пренебрежительно относятся к бюрократии. Один менеджер однажды спросил Уэлча, что он сказал бы, если б люди спросили у него, когда завершатся реформы. «Только скажите правду». Уэлч ответил: «Реформы никогда не заканчиваются».
6. Настоящий лидер – хороший коммуникатор и тонкий эмпат. Такие люди знают не только как говорить, но и как надо слушать. Эмпаты наделены «сердечными» качествами, они понимают чувства других людей и добиваются результата без ущерба для голосовых связок.

7. Настоящий лидер создает эффективные команды. Лучшие лидеры знают, что для того, чтобы решить или превзойти задачу, им нужна помощь лучших.
8. Настоящий лидер делает главный упор на достижение целей организации. Индивидуальные вклады хороши, если только они помогают организации достичь своих целей.
9. Настоящий лидер обладает большой энергией и способностью заряжать ею других. Лучшие лидеры четко излагают свое видение и заставляют других его воплощать.
10. Настоящий лидер обладает «заразительным энтузиазмом». Это служит «множителем силы» и увеличивает возможности организации.
11. Настоящий лидер достигает целей и выдает результаты. Он выполняет и перевыполняет финансовые цели, умеет добиваться результата.
12. Настоящий лидер любит свою работу. Встает рано и готов наброситься на дела. Для него работа – это не труд, а любимое дело.

Лидерские способности

Антонио Менегетти в своей книге «Практика лидерства» [1.35] описывает следующие пять, на его взгляд, главных способностей лидера:

1. С экономической точки зрения лидер – это тот, кто обладает интуицией, благодаря которой

экономическая цель осуществляется наиболее эффективно.

2. Лидер умеет строить отношения с клиентом, учитывая его идентичность.
3. Способность поддерживать общий функциональный порядок.
4. Способность улавливать психические динамики, которые вносят люди, причастные к его бизнесу.
5. Способность предвосхищать или предвидеть процессы, связанные с производством и сбытом.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Иоганн Гутенберг, Франциск Скорина, Иван Фёдоров, Мартин Лютер, Роберт Оуэн, Эразм Роттердамский, Вильгельм фон Гумбольдт, Кирилл и Мефодий, Иоганн Рейхлин.

7 вариантов проявления силы

Хосе и Лина Стивенсы в своей книге «Путь силы: нетрадиционный метод достижения успеха в бизнесе и жизни» [1.19] утверждают, что сила имеет семь форм выражения. Хотя люди демонстрируют большую или меньшую одаренность в различных сферах, развивать нужно все типы силы. Выдающиеся бизнес-лидеры обладают силой всех семи типов. Эти семь способов выражения шаманской силы дают представление об идеальном корпоративном лидере, который в чем-то является художником, когда-то – рассказчиком, а также способен проявлять себя как воин, руководитель, жрец, целитель и учитель. Вот семь шаманских типов силы [1.19]:

- **Художник.** Художники – это провидцы, способные проникать в будущее и отображать его в настоящем посредством знаков и символов в художественной форме. Образцы шаманского искусства от татуировок новозеландских маори и папуасов Новой Гвинеи до «боди-арта» австралийских аборигенов, от тотемов эскимосов до индейских каменных истуканов, от росписей в пещере Ласко до разрисованных саамских барабанов присутствуют на всех без исключения континентах. Как и шаман, выдающийся бизнес-лидер обладает способностью к предвидению, то есть умеет заглядывать в будущее и улавливать новые тенденции раньше других. Такие люди особенно ценят красоту и самовыражение. Все успешные и прозорливые бизнес-лидеры, которых

мы знаем, имеют тонкий художественный вкус, разбираются в музыке и предпочитают хорошую кухню. Эти черты не случайны – они аналогичны тем художественно-провидческим качествам, которые культивируют в себе мастера-шаманы.

- **Рассказчик.** Мир шаманизма – это мир мифа и метафоры. У шаманов всех стран мира – общие мифы о творении, в которых описывается потерянный рай, серия геологических катаклизмов, отделяющих людей от великого небесного света. То же самое можно сказать и о шаманских мифах о великом древе, крона которого достигает небес, а корни охватывают землю. Оно делит вселенную на три мира: верхний, средний и нижний. А каждый из них, в свою очередь, имеет четыре основных направления. Эти мифы, передаваемые в устной форме через нескончаемую череду поколений, представляют собой нечто вроде шаманской истории осознания, а их сохранение зависит от способности шамана как рассказчика, драматурга и актера. Конечно, выдающийся бизнес-лидер, как движущая сила компании, должен вдохновлять людей на рискованные поступки и решение сложнейших проблем, а значит, демонстрировать те же качества, что и шаман. Сильные бизнес-лидеры тоже говорят метафорами, рассказывают о своих прозрениях, воздействуют, убеждают и продают свои находки. Чем совершеннее их

умение выступать перед публикой, тем большую силу они обретают и проявляют.

- **Воин.** Шаманизм рефлексивен и созерцателен, но в то же время ориентирован на действие. Шаманы проводят время в уединении и медитации, но, на случай возникновения внешних опасностей и проблем, должны воспитывать в себе воинов, вооруженных умением концентрироваться, храбростью, дисциплинированностью и целеустремленностью, безупречных и заслуживающих доверия. Шаману необходима физическая сила, чтобы выдерживать длительную неподвижность во время путешествий в иные миры, пост и сложные церемонии, когда он должен дни и ночи напролет петь и играть на барабане. Ради человека, обратившегося к нему за исцелением, шаман борется с болезнью, потерей духа, негативными воздействиями. Шаман побеждает усталость, рассеянность, лень, постоянно пребывая в поиске силы. Великие бизнес-лидеры – тоже хорошие воины. Они защищают своих работников, препятствуют попыткам разрушить сообщество, которое создавали с таким трудом. Эти бизнес-лидеры борются с деморализующими влияниями, подобными утрате духа, с которой должен справиться шаман. Они вступают в схватку с бизнес-демонами, пытаются исцелять глубокие раны и трещины, возникающие в их корпорациях. Великий бизнес-лидер должен развивать в себе

качества, которые культивирует воин-шаман: умение концентрироваться, смелость, дисциплинированность, целеустремленность, — а также стараться быть безупречным и заслуживающим доверия.

- **Руководитель.** Шаманы работают, развивая свои личностные возможности, и в результате становятся лидерами. Чем сильнее становится шаман, тем выше его авторитет в обществе. Шаманская сила накапливается по мере обретения союзников в мире растений и животных и совершенствования своего мастерства. Шаманы традиционно доказывают свою состоятельность в сфере торговли и коммерции. Они, как правило, являются самыми состоятельными членами своих общин. Могущественные шаманы умеют, словно магнит, притягивать к себе все, что нужно для их личного и общественного благополучия. И часто помогают менее удачливым членам группы, распределяя свое богатство так, как считают нужным. Наиболее умелые бизнес-лидеры обладают качествами шаманов-руководителей, качествами вождей, которых народ уважает, к чьим мудрым указаниям прислушивается. Лидеры, располагающие такого рода силой, являются отличными слушателями. Они представляют собой прекрасные образцы для подражания и привлекают в свои компании богатство и благополучие.

- **Жрец.** Шаманы – жрецы и священнослужители в своих общинах, хотя это необязательно означает, что у них есть над кем-либо власть. Они действуют как посредники между миром духов и обычной реальностью. Люди верят, что шаманы способны общаться с мертвыми. Шаманы проводят церемонии, призванные почтить память предков или освободить их от земных уз. Они могут по своему желанию входить в иную реальность посредством символического проникновения в мир духов. С помощью дыма, звуков трещоток и барабанов шаманы переносят свое сознание туда, куда пожелают, как в физическом, так и в духовном мире. Мир бизнеса преимущественно светский, и в нем с большим подозрением относятся ко всему, что считают сверхъестественным, однако крупные бизнес-лидеры нередко обнаруживают, что люди обращаются к ним за вдохновением, пониманием, ждут от них особой проницательности, то есть надеются на духовную помощь и даже на определенное внимание к ритуалам. Мы знаем бизнес-лидеров, которые осознают, что это важная часть их работы, и никогда не упускают возможности превратить в ритуал начало нового проекта, произнеся вдохновляющую речь, или дать совет сотруднику, особо нуждающемуся в поддержке.
- **Целитель.** Шаманизм – целительская традиция. С незапамятных времен шаманы были

врачевателями и лечили членов своих общин при помощи трав, ритуалов, молитв и путешествий в духовную реальность. Они лечат и исцеляют все виды болезненных состояний: от эмоциональных расстройств до раковых опухолей и слепоты. Их знание и сила поддерживают доверие и веру в людях, которые полагаются на них с древнейших времен. Представители бизнес-сообщества и даже целые организации иногда получают страшные удары от конкурентов, страдают от изменения законов и неустойчивости ситуации. Раны могут быть глубокими, сопровождающимися символическим кровотечением – эмоциональным или финансовым. Сильный лидер знает, как исцелить раны, поднять дух и найти выход из самых тупиковых ситуаций. Бизнес-лидеры, обладающие навыками целителей, понимают, как диагностировать реальную проблему и эффективно с ней справиться.

- **Учитель.** Шаман-учитель – это тот, кто стремится к знанию и ищет истину везде, где она может быть найдена. Осознавая великую силу знания и степень риска, которому мы подвергаемся, этого знания не имея, шаманы тратят много времени и усилий на его обретение. Предсказывая ли погоду, предрекая ли чью-то личную судьбу, они входят в мир, куда другие вступить боятся. Это не только очень сложная, но и чрезвычайно рискованная задача: если шаман окажется неправ, он может лишиться своей репутации, а в некоторых случаях

– даже жизни. Для продвинутого шамана знание – великая сила, которая никогда не дается просто так. Хороший бизнес-лидер тоже должен быть человеком знания, хорошим учителем и старательным учеником и всегда учиться как на своих, так и на чужих ошибках. Как и хороший шаман, он не путает информацию со знанием, понимая, что сама по себе информация бесполезна, а высшую ценность представляет собой именно знание, поскольку оно дает возможность правильно использовать информацию.

Все формы силы в шаманской традиции можно рассматривать в рамках этой «семисторонней» картины мира. И хотя многие из этих форм пересекаются друг с другом, каждая из них отражает уникальное свойство шаманизма, принципиально важное для общего успеха. Когда мы видим силу, которая является результатом развития всех семи аспектов, то понимаем, почему шаманизм прошел испытание временем и переменами в сфере культуры, почему он продолжает жить, несмотря на существование современной науки, бизнес-практики и усилия некоторых религиозных систем, пытавшихся его уничтожить.

Шаманизм может сосуществовать с современной наукой, бизнесом и религией, так как его масштабы столь велики, что он включает в себя все явления. Шаманизм – это сбалансированный человеческий взгляд на мир и практика, возвращающая личности силу. И что самое важное, шаманизм – это набор

стратегий, доступных каждому, кто заинтересован в их изучении, и особенно полезный для людей из мира бизнеса.

4 способности лидера

Стивен Спир в книге «Догнать зайца. Как лидеры рынка выигрывают в конкурентной борьбе и как великие компании могут их настичь» [1.30] описывает 4 важнейшие способности, необходимые для лидерства на рынке:

- *Способность 1:* Проектировать и эксплуатировать системы.
- *Способность 2:* Решать проблемы и улучшать состояние дел.
- *Способность 3:* Обмениваться знаниями.
- *Способность 4:* Развивать умения и навыки быстрого действия в других.

5 личностных качеств лидера

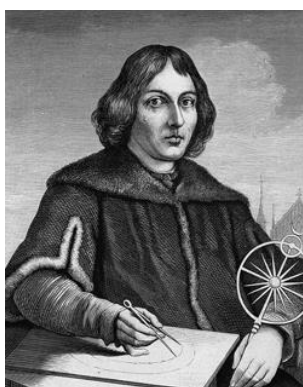
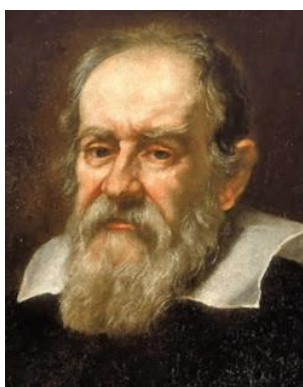
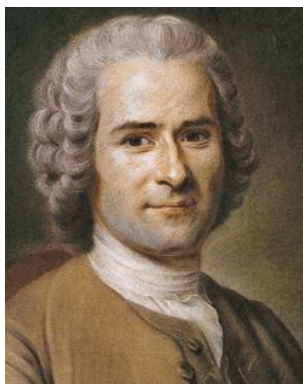
Гари Хамел в книге «Манифест лидера. Что действительно важно сегодня [1.117] утверждает, что разумное руководство подразумевает наличие пяти личностных качеств:

1. **Лояльность** – умение воспринимать собственную власть, то есть возможность распоряжаться чужим профессионализмом и корпоративным имуществом, не как средство личного обогащения, а как знак особого доверия со

стороны сотрудников. Что вы скажете о своей лояльности? В ваших руках сконцентрирована большая власть – видите ли вы себя в роли доверенного лица, как если вы были бы судебным исполнителем по недвижимости?

2. **Благородство** – стремление ставить интересы окружающих выше собственных. Как вы понимаете благородство? Способны ли вы поставить интересы других выше собственных, словно самоотверженный родитель?
3. **Предусмотрительность** – способность думать не только о сиюминутной выгоде, но и обеспечивать гарантии на будущее. Как насчет предусмотрительности? Под силу ли вам, как истинному защитнику природных ресурсов, заботиться о сохранении и приумножении доставшегося вам наследства?
4. **Ответственность** – решимость отвечать за последствия своей деятельности. Чувствуете ли вы свою ответственность? Понимаете ли вы ответственность за последствия принятых решений, как понимает ее капитан корабля, взвешивающий все обстоятельства?
5. **Справедливость** – готовность распределять вознаграждение в зависимости не от должности сотрудника, а от его реального вклада. Каково ваше мнение о справедливости? Действительно ли вы стремитесь, как самый честный арбитр, заинтересованный в справедливом исходе дела,

обеспечить наиболее правильные финансовые условия?



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров прошлого, как: Вольтер, Жан-Жак Руссо, Александр Радищев, Томас Джефферсон, Пьер Абеляр, Ян Гус, Джордано Бруно, Галилео Галилей, Николай Коперник.

Характеристики принцип-центричных лидеров

Стивен Р. Кови в книге «Лидерство, основанное на принципах» [1.141] описывает концепцию принцип-центричных лидеров, с которыми связаны особенно серьёзные достижения. Принцип-центричных лидеров, согласно С. Р. Кови, характеризуют следующие черты:

- **Они непрерывно учатся.** Принцип-центричные люди постоянно извлекают уроки из своего жизненного опыта. Они много читают, посещают тренинги, слушают других, воспринимают все, что слышат и видят. Они любознательны и всегда задают вопросы. Они постоянно совершенствуют свою компетентность, развивают новые навыки, расширяют круг интересов. Они обнаруживают, что чем больше ты узнаешь, тем яснее понимаешь, как мало ты знаешь, ведь по мере расширения круга знаний увеличивается и внешний край невежества. И, как правило, эта энергия познания и развития сама инициирует и питает себя.
- **Они ориентированы на служение.** Люди, стремящиеся к принцип-центричности, воспринимают жизнь не как карьеру, а как миссию. Они направляют свои ресурсы на служение другим людям. Каждое утро они впрягаются в работу и готовы работать до изнеможения ради других.
- **Они излучают положительную энергию.** Принцип-центричные люди веселы, приятны, счастливы. Они настроены оптимистично,

позитивно, возвышенно. Они наполнены энтузиазмом, надеждой, верой. Эта положительная энергия подобна энергетическому полю или ауре, которая окружает их и заряжает или меняет более слабые отрицательные энергетические поля вокруг них. Сталкиваясь с мощными источниками отрицательной энергии, они стараются либо нейтрализовать, либо отвести в сторону эту негативную энергию. Иногда они избавляются от нее, сойдя с опасной орбиты. Мудрость подсказывает им, насколько сильно отрицательное поле, и наделяет достаточным чувством юмора и времени, чтобы справиться с ним.

- **Они верят в других людей.** Принципицентричные люди не склонны слишком сильно реагировать на негативное поведение окружающих, на критику или человеческие слабости. Они не торжествуют, когда обнаруживают недостатки других людей. Они не наивны; они понимают, что людей без недостатков не бывает. Но они понимают при этом, что поведение и потенциал человека — разные вещи. Они верят в потенциал всех людей. Они благодарны судьбе за ее благосклонность и легко прощают и забывают обиды. Они не держат камень за пазухой. Они отказываются навешивать ярлыки, использовать стереотипы, классифицировать людей, предвзято к ним

относиться. Они видят в желуде могучий дуб и понимают, как помочь желудю стать дубом.

- **Их жизнь сбалансирована.** Они читают лучшие книги и журналы и всегда в курсе событий. Они общительны, у них много друзей. Они любознательны, у них широкий круг интересов. Они читают, наблюдают, учатся. Они физически активны, насколько позволяют возраст и здоровье. У них много развлечений. Они радуются жизни. У них здоровое чувство юмора, они любят посмеяться над собой, но не над ошибками окружающих. Они хорошо знают себя и честны перед собой. Они чувствуют, чего они стоят, и это проявляется в их мужестве и цельности и отсутствии потребности бахвалиться, выставляться, черпать силу в своем богатстве, титулах, званиях, прошлых заслугах. Они открыты и просты в общении, откровенны и не стремятся манипулировать другими. Они чувствуют, что и когда уместно, и скорее преуменьшат, нежели преувеличат свои заслуги. Они не бросаются в крайности по принципу «все или ничего». Они не делят окружающий мир на хорошее и плохое. Они понимают, что все относительно. Они расставляют приоритеты, выстраивают иерархии. У них есть власть проявлять свое отношение, чувство ситуации: ее типичности или особенностей. Но это не означает, что они все рассматривают через призму ситуационной этики. Они признают абсолюты и

смело борются со злом и отстаивают добро. Их поступки и установки соразмерны с ситуацией – уравновешенны, умеренны, мудры. Среди них вы не найдете трудоголиков, религиозных и политических экстремистов, наркоманов или аскетов. Им не свойственно рабское повиновение планам и графикам. Они не проклинаят себя за глупые ошибки. Они не тоскуют по вчерашнему дню и не мечтают о завтрашнем. Они осмысленно живут в настоящем, тщательно планируют будущее и гибко приспосабливаются к меняющимся обстоятельствам. Их честность перед собой раскрывается в чувстве юмора, в готовности признавать свои ошибки, а потом прощать себя за них и с воодушевлением делать то, что в их власти. Им нет нужды манипулировать окружающими, пугая своим гневом или взывая к жалости. Они искренне радуются чужим успехам, не испытывая чувства, что ущемлены их интересы. Они взвешенно одобряют или критикуют и не рубят с плеча. Они видят успех по ту сторону неудачи. Единственной неудачей они считают опыт, из которого не извлечены уроки.

- **Они воспринимают жизнь как приключение.** Принцип-центричные люди наслаждаются жизнью. Поскольку они черпают чувство безопасности в себе, а не вне себя, им нет нужды классифицировать, расставлять по полочкам всё и всех в их жизни, чтобы обрести чувство

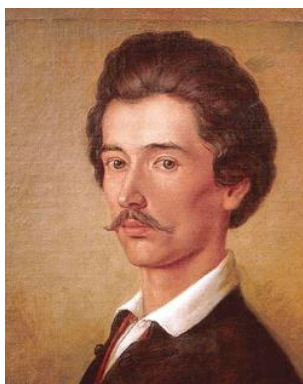
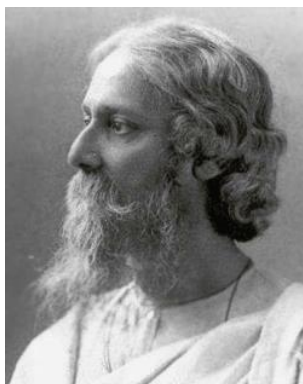
уверенности и предсказуемости. Они каждый раз по-новому – словно впервые – видят прежние лица, былые события. Они подобны смелым первопроходцам, отправляющимся в экспедицию по не нанесенной на карту земле. Они не знают наверняка, что их ждет, но уверены, что это будет интересно и полезно, что они обязательно откроют новые территории и внесут свой вклад. Их чувство безопасности покоится скорее на их инициативе, творчестве, силе воли, мужестве, упорстве и прирожденном уме, нежели на безопасности и большом количестве зон комфорта. Они раскрывают для себя человека при каждой встрече с ним. Им интересны люди. Они задают вопросы и вникают в чужие дела. Они слушают с полным вниманием. Они учатся у других людей. Они не навешивают на них ярлыки на основе их прошлых успехов или неудач. Они не благоговеют перед высокопоставленными людьми и знаменитостями. Они не стремятся стать чьими-то учениками или последователями. Они непоколебимы и в то же время способны адаптироваться практически к любым обстоятельствам. Один из их жестких принципов – гибкость. Их жизнь поистине полноценна.

- **Они синергичны.** Синергия – это состояние, в котором целое больше, чем сумма частей. Принцип-центричные люди синергичны. Они служат катализаторами перемен. Они улучшают практически любую ситуацию, в которой

оказываются. В труде они столь же изобретательны, сколь и упорны. Они поразительно продуктивны, но в свою работу всегда привносят элементы новизны и творчества. Работая в команде, они стараются укреплять свои сильные стороны и компенсировать свои слабости достоинствами других людей. Они легко и естественно делегируют свои полномочия, потому что верят в силу и способности своих сотрудников. И поскольку их не страшит, что окружающие могут оказаться лучше их в каком-то смысле, они не чувствуют потребности в ревностном надзоре за ними. Когда принципцентричные люди ведут переговоры или общаются с кем-то в ситуации кажущегося противостояния, они стараются отделять людей от проблем. Они фокусируются на интересах и заботах противной стороны, вместо того чтобы упрямо отстаивать свою позицию. И окружающие постепенно убеждаются в их искренности и включаются в процесс творческого решения проблем. Они вместе приходят к синергическим решениям, которые обычно оказываются лучше предлагавшихся первоначально, в отличие от компромиссов, где сторонам приходится от чего-то отказываться и довольствоваться малым.

- **Они занимаются самообновлением.** Наконец, они регулярно развивают все четыре измерения человеческой личности: физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное.

Они придерживаются сбалансированной, умеренной, регулярной программы аэробных упражнений, направленных на укрепление сердечно-сосудистой системы. Это помогает им развивать выносливость – поскольку в организме лучше усваивается кислород – и приносит многие другие физические и моральные дивиденды. Не менее полезны физические упражнения, развивающие гибкость и укрепляющие тонус мышц. Они упражняют и свой ум посредством чтения, творческого решения проблем, письма и визуализации. В эмоциональном плане они стараются быть терпеливыми, сопереживать окружающим, проявлять безусловную любовь и брать на себя ответственность за свою жизнь, свои решения и реакции. В духовном отношении они фокусируются на молитвах, изучении писаний, медитации и соблюдении поста.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров народных поэтов, как: Адам Мицкевич, Тарас Шевченко, Рабиндранат Тагор, Михаил Лермонтов, Сергей Есенин, Владимир Высоцкий, Янка Купала, Шандор Петёфи, Роберт Бернс.

5 главных качеств 10-ти лучших лидеров и 3 жизненные опоры, без которых лидерство невозможно

Джульетта и Майкл Макгэннон в своей книге «Здоровье бизнес-лидера» [1.31] приводят результаты своих опросов и интервью.

Десять лучших лидеров всех времен:

1. Махатма Ганди.
2. Иисус Христос.
3. Магомет.
4. Будда.
5. Мартин Лютер Кинг.
6. Джон Кеннеди
7. Нельсон Мандела.
8. Ли Куан Ю.
9. Уинстон Черчилль.
10. Эрнест Шеклтон.

Пять главных качеств по-настоящему великих лидеров:

1. Храбрость.
2. Честность.
3. Приверженность делу.
4. Уверенность.
5. Смирение.

Три жизненные опоры, без которых лидерство невозможно:

1. Здоровье (душевное и физическое).
2. Семья и друзья.
3. Работа.

7 качеств лидера-предпринимателя

Антонио Менегетти в книге «Психология лидера» [1.36] приводит семь качеств предпринимателя, лидирующего в своём деле:

1. Специфика и мощь природного потенциала. В отличие от остальных людей лидер с рождения наделен природным потенциалом, который позволяет ему достигать большего. Он – иной с момента своего появления на свет и изначально проявляет стремление к первенству. Однако настоящим лидером становится тот, кто мужественно, не следуя общепринятым канонам, создает себя и достигает успеха, оттачивая, развивая и воплощая свой природный потенциал.
2. Рациональное развитие непременно должно согласовываться с тем природным потенциалом, которым обладает человек, ибо, если он рожден великим музыкантом, а изучает технику черчения, то его путь ошибочен. Основываясь на своем потенциале – первичном основании любой силы и власти, – лидер должен постоянно учиться, последовательно отбирая опыт, знания, чем-то жертвуя, впитывая все, что может дать ему социум, общество. Недостаточно обладать от рождения восхитительным голосом, необходимо пройти школу, в совершенстве овладев техникой пения. Достижение лидером высот экономического успеха последовательно определяется, помимо всего прочего, технической подготовкой, интенсивной учебой, принесением

чего-то в жертву. Речь идет о сугубо индивидуальной подготовке: сначала необходимо отшлифовать до блеска технические инструменты, знания, потому что затем они послужат вехами продвижения природного потенциала к совершенству. Здесь не допускается никакой импровизации: только каждодневная подготовка согласно желаемой цели.

3. Амбиции. Амбиция – это волевое стремление, интенциональность к действию, вектор того кванта, которым субъект располагает в себе. Чтобы стать победителем, лидеру помимо природного потенциала и рациональной техники необходима амбиция. Лидер должен обладать мужеством, чтобы платить особую цену за свою исключительность. Без амбиции ум бесполезен. Воля важна так же, как и ум; более того, выше поднимается Психология лидера тот, у кого сильнее воля, а не тот, у кого больше ума. Зачастую умный человек не наделен волей и амбициями. Амбициозное стремление предложить социальной среде самое квалифицированное решение проблемы характеризует любого лидера-оператора.
4. Любовь к собственному делу. Лидер должен любить свое дело: оно должно ему нравиться, он должен им жить, ощущать его. У каждого лидера своя специфика, свой стиль. Однако следует помнить о том, что любовь лидера к своему делу передаст другим людям заряд успеха: если он

любит свое создание, он его обязательно продаст. Любовь лидера к своей деятельности создаст притяжение: покупатель, пришедший к нему, будет чувствовать себя соучастником лидерства, приобщенным к лидерству. Любовь лидера к собственному делу является продолжением его личных ценностей.

5. Высочайший уровень профессиональных знаний. По достижении зрелости (к тридцати-сорока годам), лидер должен превзойти всех в сфере своей профессиональной деятельности. Лидер – профессионал высочайшего класса, который знает все и лучше всех о предмете своей деятельности. Речь идет не о том, чтобы превратиться в кладезь энциклопедических знаний: он должен стать ведущим экспертом в собственном секторе деятельности. Например, если он производит обувь, то никто в мире не должен знать о ней больше и глубже, чем он. Повстречав того, кто превосходит его знаниями, лидер тотчас же вникает в доселе неизвестные ему детали и, обогатившись, продолжает свою деятельность уже на новом уровне.
6. Одинокое пребывание в трансцендентности функционального утилитаризма. Это означает: находиться в определенной ситуации, не погружаясь в нее целиком. Я не могу полностью принадлежать предприятию, становясь придатком фирмы, персонала, всего, что им сопутствует: находясь внутри предприятия, мой ум смотрит

свысока и контролирует происходящее. Предприниматель, дабы оставаться самим собой, должен исключить себя из семейных, сексуальных, эротических игр, поставить себя вне проблем, связанных с любовниками, супругами, детьми.

7. Рациональность, основанная на интуиции. Интуиция – это вспышка разума, указывающая лидеру нужное направление действия. Рациональность означает практическое умение совершать необходимые действия: как беседовать с определенным человеком, чтобы получить достоверную информацию, как завязывать знакомства с нужными людьми, как тактически правильно строить отношения с конкретным банком. Интуиция, облаченная в историческую рациональность, неизбежно ведет к успеху. Лидер, попав в определенный контекст, мгновенно чувствует, где находится решение проблемы.

Компетенции истинного руководителя

Манфред Геллерт и Клаус Новак в книге «Все о командообразовании: руководство для тренеров» [1.32] утверждают, что руководителю проекта следует иметь:

- Сан архиепископа;
- Бескорыстность миссионера;
- Неприхотливость отшельника;
- Такт дипломата;
- Настойчивость налогового инспектора;

- Опыт хозяйственника;
- Работоспособность кули;
- Трудолюбие пчелы;
- Гениальность лауреата Нобелевской премии;
- Оптимизм потерпевшего кораблекрушение;
- Красноречие министра;
- Находчивость адвоката;
- Дальновидность пророка;
- Эластичную совесть политика;
- Здоровье олимпийца;
- Выдержку и терпение рыболова;
- Улыбку кинозвезды;
- Толстокожесть слона;
- Силу убеждения народного трибуна.

Лидер или вдохновляющий менеджер

Менеджер может стать настоящим лидером, став сначала вдохновляющим менеджером. Джудит Лири-Джойс в книге «Вдохновляющий менеджер» [1.42] описывает отличия эффективного менеджера от вдохновляющего менеджера. Основная разница между эффективным и вдохновляющим менеджерами, по её мнению, кроется в мотивах, стоящих за их действиями.

По-настоящему эффективный менеджер:

- Определяет четкие правила командной работы;
- Следит за тем, чтобы у каждого сотрудника были ясные, поддающиеся количественной оценке цели, и оказывает необходимую помощь в их достижении;

- Вовремя заполняет и сдает аттестационные ведомости в службу персонала;
- Заботится о том, чтобы у каждого сотрудника имелся план профессионального развития, к реализации которого он бы стремился;
- Умеет подбирать людей в команду, точно соблюдает все правила и процедуры;
- Принимает меры по борьбе с низкой производительностью труда, когда несоответствие требованиям выходит за допустимые рамки;
- Отлично справляется с собственной работой и достигает всех поставленных перед ним целей.

Эффективный менеджер делает то, что нужно, потому что понимает смысл своих действий и знает, что это правильно и необходимо для работы.

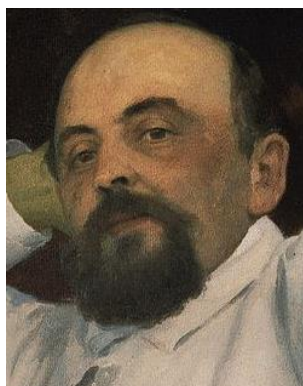
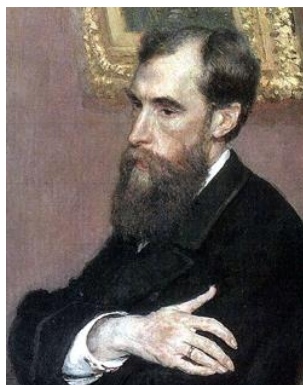
Вдохновляющий менеджер идет дальше — он выкладывается на все сто, потому что:

- Он хочет, чтобы лица его сотрудников сияли;
- Он бескорыстно заботится о членах своей команды и ради их блага хочет помочь им полностью раскрыть свои способности;
- У него есть твердые принципы, которые не позволяют ему работать спустя рукава;
- Он понимает смысл выражения «требовательная любовь»: знает, что строгость и отсутствие поблажек — это признак глубокого уважения;
- Он хочет получать удовольствие от работы.

Вдохновляющие менеджеры могут иметь различные ценностные ориентации, но все они верят в то, что единственный способ добиться отличных результатов —

дать возможность сотрудникам максимально проявить свои таланты и способности. Эту веру можно свести к нескольким основополагающим постулатам, имеющим решающее значение для профессии менеджера. Быть вдохновляющим менеджером — значит верить и действовать в соответствии со следующими фундаментальными принципами:

- У каждого есть свои сильные стороны;
- Хорошие взаимоотношения способствуют хорошей работе;
- Надо всегда говорить правду;
- Нужно быть последовательным.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров-меценатов прошлого, как: Лоренцо Медичи, Улугбек, Гай Цильний Меценат, Рудольф II, Христофор Леденцов, Павел Третьяков, Евангелис Заппас, Гаврила Солодовников, Савва Мамонтов.

6 стилей лидерского репертуара

Дэниел Гоулман, Энни Макки и Ричард Бояцис в своей книге «Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта» [1.47] приводят шесть основных стилей лидерства, состоящих из двух главных групп:

I. Резонансный лидер проникается чувствами людей, дает их эмоциям позитивное направление. Он говорит с ними искренне и, действуя с позиции собственных ценностей, вызывает эмоциональный отклик у окружающих. Такой лидер способен зажечь, воодушевить людей, что приводит к повышению производительности. Есть четыре основных стиля диссонансного лидерства:

1. **Идеалистический стиль.** Это стиль лидеров, которых можно назвать мечтателями-вдохновителями. Такие лидеры четко обозначают желанную цель, но не указывают, как ее достичь, оставляя людям простор для идей, экспериментов и просчитанных рисков. Знание общей картины и своего места в ней дарит людям ясность. Они понимают, чего от них ждут. А ощущение, что каждый член коллектива трудится на благо общего дела, формирует сплоченность и верность: люди гордятся тем, что принадлежат к этой организации.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: сильнейшее позитивное
УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: когда изменение ситуации требует создания нового образа будущего или если необходимо определить ясное направление движения

2. **Обучающий стиль.** Это стиль лидеров-наставников. Выказывая искреннюю заинтересованность в судьбе подчиненных, лидер-наставник показывает, что рассматривает их не как примитивный инструмент для выполнения работы. Таким образом, лидер ведет с подчиненными постоянный диалог, который позволяет им более адекватно реагировать на отзывы о своей работе, воспринимая замечания как полезный урок, который служит их собственным стремлениям, а не как придирки начальства.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер связывает желания людей с целями организации

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: весьма позитивное
УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: чтобы помочь сотруднику улучшить производительность за счет развития перспективных способностей

3. **Товарищеский стиль.** Это стиль дружелюбных лидеров. Позитивное воздействие делает его хорошим «строителем» резонанса при любых условиях, но в особенности полезен он при создании гармонии в команде, когда нужно

поднять моральный дух, улучшить взаимопонимание или восстановить веру в будущее организации. Такие лидеры больше всего заботятся о поддержании гармонии и укреплении дружеских взаимоотношений с подчиненными. Соответственно, лидеры, придерживающиеся товарищеского стиля, ценят перерывы в производственном цикле, когда появляется возможность «создания» эмоционального капитала, на который можно потом рассчитывать в трудную минуту.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер создаст гармонию путем сближения людей

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: позитивное

УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: чтобы «залечить» разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения

4. **Демократический стиль.** Такой лидер не жалеет времени на встречи с людьми, а также проводит коллективные совещания, чтобы выслушать мнения сотрудников (или другой заинтересованной стороны), поддерживает моральный дух в организации. И надо сказать, такой подход позитивно влияет на климат организации.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью

активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: позитивное

УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: чтобы добиться поддержки, единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела

II. Диссонансный лидер. Не интересуясь чувствами присутствующих, лидер может привести в действие пружину негативных эмоций. Когда лидерам не удастся проникнуться чувствами других или правильно истолковать эмоции группы, они создают диссонанс, без нужды посылая коллективу отрицательные сигналы. Возникающая при этом подавленность мгновенно отражается на результатах работы: вместо того чтобы все внимание уделять посланию лидера и выполнению групповых задач, коллектив занимается внутренними проблемами. В любой рабочей обстановке не составляет труда вычислить влияние диссонансного лидера: люди выведены из равновесия и, естественно, начинают плохо работать. Есть два основных стиля диссонансного лидерства:

5. Амбициозный стиль может применяться весьма успешно. Особенно он уместен в технических областях, при работе с высококвалифицированными специалистами или целеустремленными менеджерами по продажам. Имеет смысл использовать амбициозный стиль в период резкого роста компании. И все же, хотя амбициозный стиль находит свое место в наборе

лидерских инструментов, он должен применяться в малых дозах и только тогда, когда действительно может принести успех. ...поскольку амбициозные лидеры редко раскрывают свои соображения – считая, что подчиненные должны сами «знать, что им делать», – сотрудникам приходится лишь догадываться, чего же от них хотят.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: часто крайне негативное, особенно в случае бездарного воплощения

УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: когда необходимо получить отличные результаты от команды квалифицированных сотрудников с высокой мотивацией

- 6. Авторитарный стиль** иногда называемый волюнтаристским. Руководствуясь девизом «Выполняйте, потому что я так сказал», такие лидеры требуют от подчиненных немедленного повиновения, но не утруждают себя разъяснением смысла своих приказов. ...они неизменно фокусируют внимание на том, что сделано не так, а не на том, что получилось прекрасно. Редко, поощряя сотрудников, но не забывая их критиковать, авторитарный лидер рискует сломить дух людей. Он лишает их гордости и удовлетворения, получаемого от работы, – а ведь

именно эти чувства стимулируют высокую производительность. Волюнтаристские лидеры, которые не умеют сдерживать не только гнев, но и неприязнь или презрение, могут оказывать на своих подчиненных разрушительное эмоциональное воздействие. Эффективное использование авторитарного стиля, как писал Аристотель, требует от лидера умения «быть грозным с тем, кто этого заслужил, и выражать свое негодование так, как это следует делать, в должное время, на должный срок и по весомой причине». Еще одни негатив авторитарных лидеров: они изгоняют талантливых специалистов. «Люди приходят в компанию, а уходят от начальника», – пишет Маркус Бакингэм.

КАК СТРОИТСЯ РЕЗОНАНС: лидер рассеивает страхи, указывая четкое направление движения в непредвиденных ситуациях

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: крайне негативное, особенно в случае злоупотребления им

УМЕСТНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ: в кризисной ситуации, когда необходима полная реорганизация бизнеса, либо при управлении трудными сотрудниками.

III. «Несведущие» лидеры. Существуют еще так называемые «несведущие» лидеры, которые пытаются вызвать положительный резонанс без учета сложившейся ситуации, не замечая, что их подчиненные «застряли» в негативном эмоциональном

регистре. Несведущими часто бывают эгоцентричные лидеры.

Лидеры-десятикратники

Джим Коллинз и Мортен Хансен в своей книге «Великие по собственному выбору» [1.69] называли лидеров группы победителей «десятикратниками», потому что под их руководством компании в десять и более раз превосходят показатели в своих отраслях. Десятикратники не закрывают глаза на тот факт, что их окружают неконтролируемые стихии, что события в точности предсказать невозможно и уверенными быть нельзя ни в чем. Они стоически принимают такую реальность и решительно отвергают мысль, будто их успех или падение определяются внешними факторами – удачей, хаосом или чем бы там ни было. Десятикратникам присущи три элемента поведения, которые в совокупности принципиально отличают их от лидеров менее успешных компаний [1.69]:

- **ФАНАТИЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА:**

десятикратники всегда крайне последовательны в действиях – они следуют своим ценностям и целям, нормам выработки и стандартам качества, принятым методам. Их целеустремленность беспощадна, неколебима, маниакальна.

- **ЭМПИРИЧЕСКАЯ КРЕАТИВНОСТЬ:**

столкнувшись с неопределенной или угрожающей ситуацией, десятикратники не обращаются за советом к другим людям, авторитетным фигурам

или к членам своей социальной группы – они обращаются к эмпирическим данным. Эти люди полагаются на прямое наблюдение, практический опыт и непосредственное взаимодействие с вещественными доказательствами. Свои дерзкие и креативные решения они принимают, опираясь на прочный эмпирический фундамент.

■ **ПРОДУКТИВНАЯ ПАРАНОЯ:**

десятикратники сверхбдительны, они постоянно готовы к переменам в окружающей среде и к угрозам извне, даже когда все идет хорошо (и особенно когда все идет хорошо). Они допускают возможность того, что ситуация обернется против них, скорее всего – в самый неподходящий момент. Свой страх и беспокойство они направляют в действие, разрабатывают аварийные планы, создают резервы, следят, чтобы всегда оставался большой запас прочности.

Все три элемента поведения десятикратников вдохновляются одной и той же мотивацией: честолюбием и страстью, направленной на дело, на компанию, на что-то большее самого лидера. Все эти люди наделены немалым эго, но их эгоизм нацелен не на личное преуспеяние, а на компанию и поставленную перед собой цель [1.69].

12 архетипов лидера-героя

Маргарет Марк и Кэрол Пирсон в своей замечательной книге «Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью

архетипов» подробно описывают двенадцать основных архетипов героев-лидеров, на основе которых можно создать сильные бренды. Эти двенадцать архетипов объединены в четыре (I-IV) главные смысловые группы:

I. ТОСКА ПО РАЮ. С материальной точки зрения, в настоящее время мы наслаждаемся большим достатком, чем когда-либо в истории человечества. Но от многих из нас счастье ускользает, потому что сознание не удовлетворяется этими материальными преимуществами. У нас огромный выбор для достижения наших целей, но слишком мало ориентиров, способных помочь нам на этом пути. Вот почему архетипы и архетипические истории, служащие своеобразной дорожной картой для самореализации, важны сегодня как никогда.

1. Простодушный. В каждой культуре существуют мифы о золотом веке, когда жизнь была совершенной, и утопические представления о том, что она вновь могла бы стать прекрасной. Такие символы, как Вифлеемская звезда, возвещающая о рождении младенца Христа, Священный Грааль, явившийся рыцарям Круглого стола, или увитый виноградом дом с белым заборчиком, подразумевают, что счастье можно найти через триумф некой простой чистоты или добродетели. Простодушный внутри каждого из нас хочет жить на совершенной земле, где мы «можем быть собой».

Девиз: «Свободны быть самим собой».

Главное желание: ощутить Рай.

Цель: быть счастливым.

Страх: делать что-то неправильное или плохое, за чем последует наказание.

Стратегия: поступать правильно.

Награда: вера и оптимизм.

Вызов: желание чистоты, совершенства и простоты.

Тень: отречение, сдерживание (чувств).

Уровни Простодушного

- *Первый уровень:* детская простота, наивность, зависимость, послушность, доверчивость, идиллические настроения.
- *Второй уровень:* обновление, положительный настрой, новые открытия старого, переосмысление, искупление, вступление на Землю обетованную.
- *Третий уровень:* почти мистическое чувство согласия и единения, благодаря чему Простодушные есть результат ценностей и внутренней целостности, а не внешнего опыта; бытие, а не делание.

2. Искатель. Если Простодушный надеется, что сможет жить в земном раю, — по праву или вследствие изменения сознания — Искатель ориентирован на поиски лучшего мира. Поиски Искателей в то же время внутренние, так как мотивированы страстным желанием отыскать то, что во внешнем мире совпадает с их внутренними потребностями, предпочтениями и надеждами.

Девиз: «Не пытайся меня удержать».

Главное желание: свобода поиска себя через освоение мира.

Цель: жить лучшей, более естественной, полной жизнью.

Страх: оказаться в ловушке, приспособливаться, ощущать внутреннюю пустоту, не чувствовать пульса жизни.

Стратегия: путешествовать, искать и переживать новое, избегать ловушек и скуки.

Награда: самостоятельность, честолюбие, умение быть честным с собой.

Вызов: отчуждение, неудовлетворенность, неуспокоенность, острая тоска, скука.

Тень: его отчужденность не позволяет найти другой способ соответствовать.

Уровни Искателя

- *Первый уровень:* желание выйти на широкую дорогу, в природу, изучение мира.
- *Второй уровень:* поиск собственной индивидуальности, стремление к самореализации.
- *Третий уровень:* выражение своей индивидуальности и уникальности.

3. Мудрец. Мудрецы ищут рай по-своему. Они верят в способность человечества учиться и развиваться, позволяющую нам делать мир лучше и хотят свободно думать своей головой и составлять собственное мнение. Самые яркие представители данного архетипа — ученый, исследователь или учитель. Однако это может быть и следователь, и корреспондент, ведущий репортаж с места событий, и любой эксперт, который делится своими знаниями (включая классический мужской голос за кадром рекламного ролика,

рассказывающий о научных разработках, лежащих в основе эффективных стиральных порошков).

Девиз: «Истина освобождает».

Главное желание: открыть истину.

Цель: использовать интеллект и анализ для постижения мира.

Самый большой страх: быть обманутым, введенным в заблуждение; невежество.

Стратегия: искать информацию и знание; саморефлексия и понимание процесса мышления.

Ловушка: Мудрец может изучать вопрос бесконечно, так и не приступив к действию.

Награда: мудрость, интеллект.

Вызов: смущение, сомнение, глубокое желание найти истину.

Тень: догматизм, башня из слоновой кости, отрыв от реальности.

Уровни Мудреца

- *Первый уровень:* поиски абсолютной истины, стремление к объективности, надежда на экспертов.
- *Второй уровень:* скептицизм, критическое и новаторское мышление, стремление стать экспертом.
- *Третий уровень:* мудрость, уверенность, совершенное овладение предметом.

II. ОСТАВИТЬ СВОЙ СЛЕД В МИРЕ. Эти архетипы помогают человеку выработать в себе такое качество, как способность к господству, заставляют людей идти на риск и принимать изменения, которые могут

породить внутренний конфликт, вступив в противоречия с потребностью в безопасности и структуре.

4. Герой. Казалось бы, все потеряно, но в это время по холмам скачет Герой и спасает ситуацию. Существует бесконечное количество вариаций на эту тему, но в каждой из этих историй Герой одерживает триумфальную победу над злом, несчастьями или трудной задачей, вдохновляя всех нас. Чтобы понять значение Героя, давайте вспомним Джона Уэйна, Джона Тленна, Сьюзан Энтони или, на более низком уровне, Джеймса Бонда или команду «Миссия невыполнима». Практически все великие герои – Супермен, Женщина-Чудо, Бэтмен и др. – вписываются в этот образ; точно так же, как их противники представляют собой классических Бунтарей.

Девиз: «Где есть воля, там есть и способ».

Желание: доказать свою ценность посредством мужественных и сложных действий.

Цель: использовать власть для того, чтобы усовершенствовать мир.

Страх: слабости, ранимости, стать беспомощной жертвой.

Стратегия: стать максимально сильным, компетентным и могущественным.

Ловушка: высокомерие, вечный поиск врага.

Награда: компетентность и мужество.

Вызов: лежащий бык швыряет песок вам в лицо или кто-либо пытается запугать или дурно обращаться с

вами; притягательная сложная задача; какой-либо человек, нуждающейся в вашей помощи или защите.

Тень: необходимы жестокость и одержимая потребность победить.

Уровни Героя

- Первый уровень: создание границ, приобретение опыта, мастерства, что выражается в достижении успеха; мотивацией и проверкой этого служит конкуренция.
- Второй уровень: солдат, выполняющий свои обязанности ради своей страны, организации, общины или семьи.
- Третий уровень: использование своей силы, опыта и мужества для того, чтобы что-то изменить для себя лично и целого мира.

5. Бунтарь. Злодей в мелодраме крутит свой ус и улыбается, но обьятые ужасом юные девушки испытывают, тем не менее, неодолимое влечение к нему. Сирены поют и направляют моряка к его неотвратимей гибели. Бунтарь обладает притягательностью запретного плода.

Девиз: «Правила существуют для того, чтобы нарушать их»

Основное желание: месть или революция.

Цель: разрушить то, что не работает (для Бунтаря или для Общества).

Страх: оказаться бессильным, заурядным, непоследовательным.

Стратегия: ломать, разрушать или шокировать.

Ловушка: перейти на темную сторону.

Награда: неистовость, радикальная свобода.

Вызов: чувство беспомощности, гнева, несправедливости, безысходности.

Тень: криминальное или злое поведение.

Уровни Бунтаря

- *Первый уровень:* идентификация с аутсайдером, отрыв от ценностей группы или общества, отказ от принятого поведения и морали.
- *Второй уровень:* шокирующее или разрушительное поведение.
- *Третий уровень:* превращение в мятежника или революционера.

6. Маг. Одними из самых первых образов Мага были шаман, целитель или знахарка, деревенская ведьма или колдун. Позднее мы встречаем образ алхимика, пытающегося превратить свинец в золото. Еще позднее появляются ученые, исследующие фундаментальные тайны Вселенной; психологи, исследующие деятельность человеческого сознания, и гуру, предлагающие поделиться секретами духовного просветления. Главным для Мага является желание постичь фундаментальные законы деятельности и применить эти принципы для того, чтобы заставить вещи работать. Наиболее типичными направлениями «волшебных» учений были: исцелить разум, сердце и тело; найти источник вечной молодости и раскрыть секрет долголетия; открыть способы создания и сохранения процветания; сделать изобретения, которые реально и полезно работают.

Девиз: «Это может случиться!»

Основное желание: знание фундаментальных законов того, и вселенная.

Цель: сделать мечты явью.

Опасения: непредвиденные негативные последствия.

Стратегия: развивать видение и претворять его в жизнь.

Ловушка: превратиться в манипулятора.

Награда: обнаружение взаимовыгодных результатов.

Вызов: прозрения, экстрасенсорный или синхронистический опыт.

Тень: манипуляции, колдовство.

Уровни Мага

- Первый уровень: волшебные моменты и опыт превращения.
- Второй уровень: переживание потока.
- Третий уровень: чудеса, переход от видения к проявлению.

III. НИ ОДИН ЧЕЛОВЕК НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСТРОВОМ. Начиная с первых собраний обитателей пещер и соплеменников и заканчивая сегодняшними комнатами отдыха, люди демонстрировали настоящую тягу к общению с себе подобными, взаимодействию с ними и чувстве принадлежности. Реализовать эту потребность нам помогают три архетипа, которые дают нам модель или структуру того, как мы можем делать это.

7. Славный Малый. Славный Малый демонстрирует добродетели существования в качестве обычного человека, такого, как все. Вы можете вспомнить

персонажи обычных людей в средневековых нравоучительных пьесах, идею «обычного человека» в политических теориях и риторике и эмоциональное влияние могилы Неизвестного солдата. Идентификация с этим архетипом обеспечила успех длинной веренице политиков популистского толка, кинозвезд и административных работников, обладающих «чувством локтя».

Девиз: «Все люди созданы равными»

Основное желание: связь с окружающими людьми.

Цель: принадлежать, соответствовать.

Опасения: выделиться, заважничать и в результате быть изгнанным или отвергнутым.

Стратегия: вырабатывать обычные прочные добродетели, чувство локтя, сливаться с окружающими.

Ловушка: отказаться от своего «я» ради слияния, но взамен получить лишь поверхностные связи с людьми.

Награда: реализм, эмпатия, отсутствие претензий.

Вызов: одиночество, отчуждение.

Тень: жертва, которая предпочитает претерпеть дурное обращение, нежели остаться в одиночестве, или член бандитской группировки, предпочитающий совершать преступления, лишь бы оставаться в рядах шайки.

Уровни архетипа Славного Малого

- *Первый уровень:* сирота, чувствующий себя брошенным и одиноким, жаждет аффилиации.
- *Второй уровень:* присоединившийся, научившийся устанавливать связи, соответствовать, он принимает помощь и дружбу.

- *Третий уровень:* гуманистически настроенный, верящий в естественное достоинство каждого человека независимо от его способностей или жизненных обстоятельств.

8. Любовник. Архетип Любовника управляет всеми формами человеческой любви, от родительской любви до дружбы и духовной любви, но сильнее всего это проявляется в романтической любви. Вы можете вспомнить о римских боге и богине любви – Купидоне и Венере, а также о классических любовниках кинематографа – Кларке Гэйбле, Кэри Гранте, Софи Лорен или Элизабет Тейлор. Это – царство сердец и цветов, пляжей в лучах закатного солнца, танцев при лунном свете, царство романтической любовной истории как в комической (с традиционным счастливым концом), так и в трагической форме (с разлучением вследствие смерти – «Титаник»).

Девиз: «Я вижу только тебя»

Основное желание: добиться интимности и испытать чувственное удовольствие.

Цель: вступая в отношения с людьми, делать их работу, переживания и окружающую обстановку приятной.

Опасения: остаться в одиночестве, стать нежеланным и нелюбимым.

Стратегия: постоянно становиться все более привлекательным –

в физическом, эмоциональном и любом другом отношении.

Ловушка: делая все возможное для того, чтобы привлекать окружающих

и доставлять им удовольствие, утратить собственную индивидуальность.

Награда: страсть, благодарность, восхищение, преданность.

Вызов: безумное увлечение, соблазнение, влюбленность (в человека, идею, дело, работу, товар).

Тень: промискуитет, навязчивая идея, ревность, зависть, пуританство.

Уровни Любовника

- *Первый уровень:* поиск великолепного секса или великой любви.
- *Второй уровень:* следовать по пути блаженства и преданности тому, кто (или что) вы любите.
- *Третий уровень:* духовная любовь, принятие себя, переживание экстаза.

9. Шут. Архетип Шута включает в себя клоуна, трикстера и любого человека, кому нравится играть и подрывать основы. Шуты наслаждаются жизнью и общением без какой-либо задней мысли. Предпочитая превращать жизнь в вечеринку, Шут делает своим естественным местообитанием игровую площадку, близлежащий бар, комнату отдыха и любое другое место, где можно повеселиться. В то время как Славный Малый и Любовник контролируют себя, чтобы соответствовать другим или быть привлекательными для окружающих, Шут позволяет себе отпустить вожжи, демонстрируя веру в то, что можно оставаться собой и в то же время быть любимым и даже обожаемым окружающими.

Девиз: «Если я не смогу танцевать, я не хочу участвовать в вашей революции»

Основное желание: жить в настоящем, извлекая из этого максимум удовольствия.

Цель: замечательно провести время и повеселить

Страх: скука или быть скучным.

Стратегия: играть, шутить, быть забавным.

Ловушка: растратить жизнь впустую.

Награда: радость.

Вызов: апатия и скука.

Тень: потворство своим слабостям, безответственность, грязные проказы.

Уровни Шута

- Первый уровень: жизнь — как игра и веселье.
- Второй уровень: ум используется для того, чтобы дурачить окружающих, выпутываться из неприятностей, находить способы обходить препятствия, трансформироваться.
- Третий уровень: непосредственное переживание жизни, жить сегодняшним днем.

IV. СТРУКТУРИРОВАНИЕ МИРА. В Средние века для того, чтобы поддерживать порядок и защищаться от набегов викингов, вестготов и вандалов, вокруг деревень сооружали стены, а вокруг замков рыли рвы. Позднее первые американские поселенцы расчищали землю вокруг своих хижин, чтобы было легче увидеть подкрадывающихся диких животных или индейцев. В наши дни угроза благополучию человека носит не столь непосредственный и драматический характер; но люди до сих пор устраивают газоны около дома и строят

стены вокруг своих участков, выражая все то же желание безопасности и порядка.

10. Заботливый. Заботливый – это альтруист, которым движет сочувствие, щедрость и желание помогать окружающим. Заботливый опасается нестабильности и трудностей не столько для себя лично, сколько из-за их последствий для окружающих, которые менее удачливы и стойки. Следовательно, смысл жизни заключается в том, чтобы давать другим. Фактически, больше всего Заботливый опасается, что что-нибудь случится с его любимыми людьми – и при этом прямо на его глазах.

Девиз: «Возлюби ближнего своего как самого себя»

Желание: защитить людей от возможного ущерба.

Цель: помогать окружающим.

Страхи: эгоизм» неблагодарность.

Стратегия: делать добро окружающим.

Ловушка: мученичество, попадание в ловушку окружающих.

Награда: сочувствие, щедрость.

Вызов: увидеть кого-либо в беде.

Тень: мученичество, беспомощность» чувство вины.

Уровни Заботливого

- *Первый уровень:* Заботиться о тех, кто нуждается в уходе.
- *Второй уровень:* сбалансировать заботу о себе с заботой об окружающих.
- *Третий уровень:* альтруизм, забота о мире.

11. Творец. Архетип Творца можно увидеть в художнике, писателе, новаторе, предпринимателе, а также в любом человеке, вторгающемся в мир

человеческого воображения. Творцом движет страсть к самовыражению в материальной форме. Художник пишет картину, которая становится отражением его души. Предприниматель открывает новый способ ведения бизнеса, зачастую ставя все на карту. Новатора в любой сфере не привлекают традиционные способы работы, и он использует свою уникальную способность воображать совершенно иной путь.

Девиз: «Если что-то можно вообразить, то это можно создать»

Желание: Создать какие-нибудь вечные ценности.

Цель: воплотить видение в форму.

Страх: обладать заурядным видением или посредственно воплотить свое видение.

Стратегия: выработать художественные контроль и навыки.

Задача: создавать культуру, выражать свое видение.

Ловушка: стремление к совершенству, ложное творчество.

Награда: творчество и воображение.

Вызов: мечты, фантазия, вспышки вдохновения.

Тень: чересчур драматизировать свою собственную жизнь, превращать ее в «мыльную оперу».

Уровни Творца

- *Первый уровень:* проявлять творчество и делать изобретения, имитируя что-либо.
- *Второй уровень:* давать физическую форму своему собственному видению.
- *Третий уровень:* создавать структуры, оказывающие влияние на культуру и общество.

12. Правитель. Если у человека активизируется архетип Правителя, он с удовольствием берет на себя руководящую роль и старается максимально контролировать все происходящее. Размышления о лучшем способе организации деятельности и разработка стратегий и процедур дают ощущение совершенного владения собой и власти над миром, которое приносит огромное удовлетворение. Правителей ужасает мысль о том, что в мире воцарится хаос, если они выпустят контроль из своих рук. Вспомните одного из греческих богов Атланта, который держал мир на своих плечах – именно ему стараются подражать ответственные Правители. В силу этого они склонны испытывать глубокую неприязнь к людям, нарушающим каноны и угрожающим разрушить порядок, с таким трудом созданный Правителем.

Девиз: «Власть – это еще не все. Это только вещь»

Желание: контроль.

Цель: создание процветающей, успешной семьи, компании или сообщества.

Стратегия: осуществление руководства.

Страх: хаос, опасность быть свергнутым.

Ловушка: возможность превратиться в авторитарного начальника.

Награда: ответственность, руководство.

Вызов: отсутствие ресурсов, порядка или гармонии.

Тень: тираническое или манипулятивное поведение.

Уровни Правителя

- Первый уровень: взятие на себя ответственности за состояние своей собственной жизни.

- Второй уровень: осуществление руководства в семье, группе, организации или на рабочем месте.
- Третий уровень: осуществление руководства сообществом, всей сферой деятельности или обществом.

9 составляющих успеха лидера

Ицхак Адизес в своей книге «Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей» [3.73] отвечая на вопрос о том, каким должен быть умелый лидер взаимодополняющей команды выделяет девять составляющих его успеха. Итак, хороший лидер:

1. **Действует сознательно.** Хороший лидер понимает, что делает, и знает собственный стиль, свой код.
2. **Действует осознанно.** Он понимает смысл и последствия своих действий и знает, как его поведение сказывается на поведении других людей.
3. **Обладает разносторонними способностями.** В его коде отсутствуют прочерки. Может ли он выполнять все четыре функции? Успешный руководитель гибок, а плохой нет, поэтому плохой руководитель не СПОСОБЕН выполнять – «ВЫПОЛНИТЬ» не значит «справляться блестяще» – все виды управленческой работы. Это мешает ему по достоинству оценить работу других.

4. **Знает свои сильные и слабые стороны и свою уникальность.** Чтобы сформировать работоспособную команду, руководитель должен трезво оценивать самого себя. Это поможет ему подобрать в команду тех, кто сможет его дополнить.
5. **Принимает свои достоинства, недостатки и свою уникальность.** Чтобы работать над собой, нужно принимать себя таким, как есть. Энергетические ресурсы человека ограничены: если руководитель тратит силы на неприятие самого себя, их не останется на то, чтобы меняться в лучшую сторону.
6. **Способен оценить сильные и слабые стороны других людей.** Чрезвычайно важно, чтобы руководитель мог оценить преимущества других в тех областях, в которых слаб он сам. К сожалению, многие боятся тех, кто их превосходит. Способен ли руководитель нанимать, использовать и развивать людей, которые не похожи на него самого, или предпочитает более безопасный путь, нанимая себе подобных?
7. **Признает и ценит отличительные особенности других людей.** Способен ли он оценить прелесть несходства? Может ли он принять, уважать и поощрять его? Сознает ли он, что его подчиненные будут превосходить его в выполнении управленческих функций, которые

даются ему хуже прочих? Не будет ли он воспринимать подобную ситуацию как угрозу?

8. **Умеет сбавить темп и расслабиться в сложной ситуации.** Чтобы стать хорошим менеджером, нужно уметь возражать, не обижая. Я часто шучу, что хорошего руководителя можно узнать по шрамам на языке – ведь ему нередко приходится прикусывать язык.

9. **Создает условия, в которых конфликт разрешается в атмосфере взаимного доверия и уважения и становится средством обучения.** Как принять и обуздать конфликт, направив его в нужное русло? Руководитель, который не способен вызывать доверие и уважение, не сможет разрешать конфликты, неизбежные во взаимодействующей команде. Мы должны преодолеть разногласия, поскольку ваша точка зрения отлична от моей. Пусть это действует мне на нервы, зато так я узнаю нечто новое.

Сила вежливости

Франсес Хесселбайн в своей книге «О лидерстве» [1.33] пишет: «Питер Друкер когда-то сказал такую фразу: «Хорошие манеры – это смазочное масло организации». Эту фразу произнесла не «Мисс Хорошие Манеры», ее произнес «отец современного менеджмента», человек, который понимает организацию, возможно, гораздо лучше, чем любой из нас. Я молча поаплодировала тогда его замечанию и с тех пор всегда была частью

аплодирующей аудитории, когда речь шла об этой проблеме. «Жесткие» лидеры прошлого, которые приберегали хорошие манеры для светской жизни и были убеждены в необходимости рычания или «пролаивания» своих приказов, верили в силу командования и контроля, сейчас являются частью истории. На их место пришли лидеры, которые и словами, и поведением демонстрируют уважение и одобрение по отношению к работникам своего предприятия. В этих организациях «наши люди являются нашим главным богатством» – это не просто фраза, это чувствуется в самой культуре организации».

Черты самоактуализированных лидеров

Настоящие лидеры безусловно должны быть самоактуализированными личностями. Абрахам Маслоу считал, что все самоактуализированные люди имеют общие характерные черты. О них он писал в своей книге «Мотивация и личность» [1.332]:

1. Эффективное восприятие реальности и комфортные взаимоотношения с реальностью.
2. Приятие (себя, других, природы).
3. Спонтанность, простота, естественность.
4. Служение.
5. Отстраненность; потребность в уединении.
6. Автономность, независимость от культуры и среды, воля и активность.
7. Свежий взгляд на вещи.

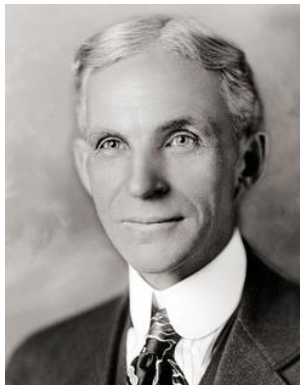
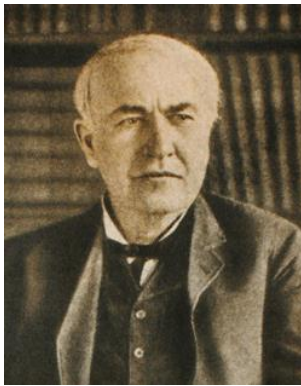
8. Мистические переживания и высшие переживания.
9. Чувство общности с другими людьми.
10. Глубокие и проникновенные межличностные отношения.
11. Демократичность.
12. Умение отличать средство от цели, добро от зла.
13. Философское чувство юмора.
14. Креативность.
15. Сопротивление культуральным влияниям; трансценденция культуры.

Некоторые свойства лидеров-гениев

Роберт Дилтс в своей книге «Стратегии гениев» на основании анализа творческой деятельности Аристотеля, Шерлока Холмса, Уолта Диснея, Вольфганга Амадея Моцарта, Альберта Эйнштейна, Зигмунда Фрейда, Леонардо да Винчи, Никола Теслы описывает о некоторых общих чертах всех гениев [1.203].

1. Хорошо развитая способность к визуализации.
2. Создание и использование множественных связей между органами чувств (синестезия).
3. Использование множественности перспектив.
4. Высокоразвитая способность постоянно переключаться с одной позиции восприятия на другую.

5. Способность свободно переключаться между разбивками различного масштаба и переходить от одного уровня мышления к другому.
6. Поддержание обратной связи между абстрактным и конкретным.
7. Баланс мыслительных функций: мечтатель, реалист, критик.
8. Постановка фундаментальных <важных> вопросов.
9. Употребление метафор и аналогий.
10. Предназначение помимо собственной личности, миссия за пределами собственной идентичности.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров-предпринимателей, как: Томас Эдисон, Анри Дюнан, Вернер фон Сименс, Стив Джобс, Николай Новиков, Дон Хуан Антонио Самаранч, Яков Щукин, Генри Форд, Сергей Зимин.

Прочие паттерны лидеров-гениев

Вот еще некоторые характерные черты гениальных личностей, согласно Роберту Дилтсу [1.203]:

1. Развивают особые состояния и стратегии доступа к бессознательным процессам.
2. Стимулируют и используют самоорганизующиеся процессы.
3. Осваивают необходимую информацию через самостоятельное обучение.
4. Вводят в творческий процесс случай или неопределенность.
5. Используют модели для упрощенного отображения реальности.
6. Оперируют динамическими моделями, состоящими из трех взаимодействующих элементов.
7. Думают системно.
8. Фокусируются на «глубинной структуре» в противоположность «поверхностной структуре».
9. Представляют свои идеи в виде карт, некоторых формальных внешних систем.
10. Приводят свои идеи в гармонию с существующим уровнем знания.

Сволочное «лидерство»...

Гай Кавасаки в своей книге «Правила Кавасаки. Жесткое руководство для тех, кто хочет оставить конкурентов позади» [1.46] утверждает, что начальника можно считать сволочью, если он:

- **Думает, что правила для него не писаны.** К примеру, парковка для инвалидов в его представлении – это парковка для инвалидов и его машины, поскольку его время настолько ценно, что он не может пройти лишние 15 метров. Полоса для общественного транспорта предназначена не только для общественного транспорта, но и для его машины, поскольку он опаздывает на важное совещание.
- **Не видит разницы между человеком и его должностью.** Вице-президент по вопросам приобретений крупной медийной компании – это круто, однако вся его власть, а следовательно, и возможность вести себя скотски исчезает вместе с титулом. Сволочные люди обычно не понимают, что их нынешнее положение обеспечивает лишь временные привилегии.
- **Требует, чтобы его обслуживали.** Это включает в себя и личного секретаря, и секретаря, отвечающего за планирование встреч, и специалиста по PR, и шофера. Разумеется, если у сволочи не было бы положения/денег/статуса, он вполне мог бы и сам отвечать на телефонные звонки, назначать встречи, беседовать с прессой или везти себя на работу.
- **Требует особых привилегий** – только так он чувствует себя довольным/продуктивным/эффективным. К примеру, для того чтобы успешно прочитать речь, ему нужна вода определенного бренда с юга

Франции. В таких действиях нет ни смысла, ни необходимости.

- **Выстраивает отношения с людьми в зависимости от пользы, которую они могут ему принести.** Иными словами, «хорошие» люди – это те, кто может что-то для него сделать. «Паршивые» – те, кто не приносит никакой пользы. Единственный способ для «паршивого» человека превратиться (в его глазах) в хорошего – доказать ему свою полезность.
- **Судит о людях в соответствии с тем, что ценно для него, а не по тому, что ценно для сотрудника или общества.** Сволочи полагают, что то, что считают важным они, должны считать важным и все остальные. К примеру, босс может ценить в человеке лишь профессиональные и финансовые достижения, поэтому вряд ли отнесется с пониманием к сотрудникам, которые уделяют много внимания своим семьям.
- **Судят о сотруднике по результатам, а о себе – по намерениям.** Сволочи редко считают, что с чем-то не справляются, так как судят о себе по намерениям («Я собирался провести вашу ежеквартальную аттестацию»), а о сотрудниках – лишь по их результатам («Вы не завершили разработку программы в срок»). На самом же деле начальник должен оценивать и себя, и сотрудников по результатам и при этом никогда не смешивать результаты и намерения.

- **Просят людей сделать что то, что не стали бы делать сами.** Это отличный тест для выявления сволочной сущности. Говорит ли вам начальник, что вы полетите в эконом-классе, а он сам — в первом? Просит ли он вас поработать в выходные, а сам при этом идет на хоккейный матч? Я совершенно не против того, чтобы начальник правильно распоряжался своим временем (к примеру, он не должен забирать посылки для компании в офисе Federal Express), но, если ваш босс просит вас чем-то пожертвовать во имя компании, способен ли он сам это сделать?
- **Звонит сотрудникам в любое время дня и ночи.** Это вполне допустимо в чрезвычайных ситуациях, скажем раз в год. Но если это происходит чаще, то считайте своего босса сволочью. Его счастье не должно быть для вас проблемой, занимающей все ваше время. У вас есть право на личное время и пространство.
- **Если его критикуют или не согласны с его мнением, считает, что мир ополчился против него.** К примеру, ему кажется, что блогеры не пишут о нем, потому что завидуют. Разумеется, чаще всего дело не в заговоре блогеров, а в том, что он просто неинтересен. Такой босс не способен понять, что он не может и не должен быть затычкой в каждой бочке.
- **Замедляет или останавливает ваш карьерный рост.** Каждый сотрудник может простить своего босса за перечисленные недостатки, но то, о чем я

говорю сейчас, худшее, что может сделать босс сволочь. Обычно он озабочен собственным удобством: «Как ты можешь меня покинуть? Ты мне нужен». И ради этого готов стать Сволочью с большой буквы. Однако бог создал вас не для того, чтобы сделать жизнь начальника лучше, поэтому не колеблясь распрощайтесь с таким начальником.

Тех, кто желает испортить вам жизнь (сволочей), к сожалению, намного больше, чем можно предположить, и это нужно принимать во внимание. «Рыба гниет с головы», поэтому, прежде чем согласиться на новую работу, подготовьтесь и разузнайте о манере поведения своих потенциальных начальников. В конце концов, избежать болезни проще, чем ее лечить.

Как не быть сволочью?

Гай Кавасаки в своей книге «Правила Кавасаки. Жесткое руководство для тех, кто хочет оставить конкурентов позади» [1.46] продолжает, что опознание «сволочей» можно провести по типичным приметам их повседневного поведения:

1. Личные оскорбления.
2. Попытки влезть на чужую территорию.
3. Попытки вступить в личные контакты без разрешения.
4. Угрозы и запугивания, как словесные, так и невербальные.
5. Шутки и насмешки с целью оскорбить слушателя.

6. Грубые выражения в электронной переписке.
7. Напоминания о неравенстве в корпоративной иерархии с целью унижить и запугать жертву.
8. Публичное порицание и другие действия, призванные снизить статус сотрудника.
9. Невежливое прерывание речи собеседника.
10. Вероломные выпады.
11. Грязные намеки и взгляды.
12. Игнорирование окружающих.

Гай Кавасаки в своей книге утверждает, что первый и важный вопрос звучит просто: «Как не быть сволочью?» Чтобы ответить на этот вопрос, я составил список из 11 пунктов [1.46]:

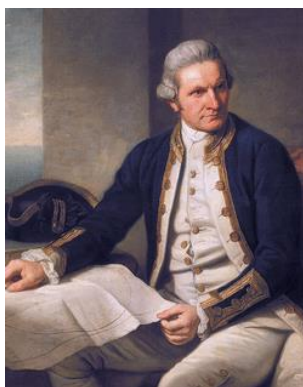
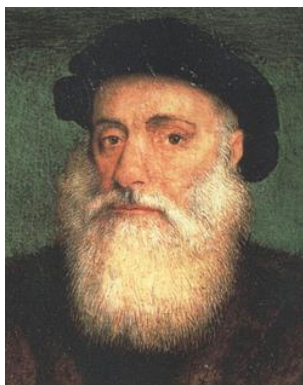
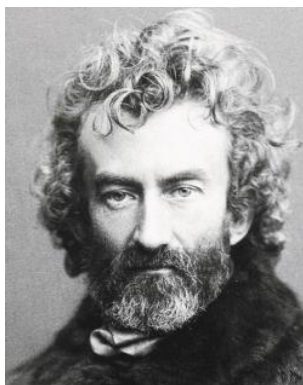
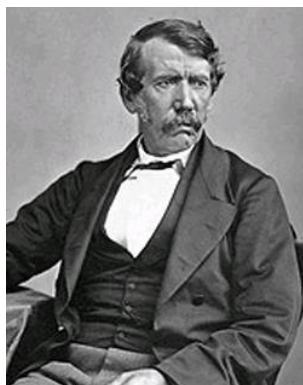
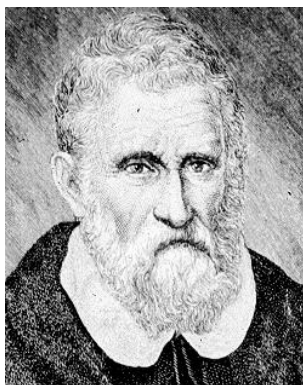
1. **Не подавляйте людей.** Если ваше поведение заставляет людей чувствовать себя угнетенными, униженными и обессиленными, пришло время его изменить независимо от того, что вы думаете о себе.
2. **Если вы повели себя как сволочь, извинитесь.** Я на практике убедился в том, что неприятное ощущение, связанное с необходимостью извиниться, куда безвреднее, чем приятное ощущение от скотских действий. Это может быть приятно поначалу, но совершенно не понравится извиняться потом.
3. **Проанализируйте свое прошлое.** Прошлое помогает представить поведение в будущем. К примеру, были ли вы задирой в годы учебы в школе? Если ваши родители или братья с сестрами вели себя как сволочи, то вы могли и

сами подхватить этот вирус. Осознание этого представляет собой первый шаг к изменению.

4. **Не стоит неуважительно относиться к тем, кто стоит на ступеньку ниже вас.** Один из верных признаков сволочного человека — его неуважительное отношение к обслуживающему персоналу (клеркам, стюардессам и официантам).
5. **Давите в себе сволочные намерения с самого начала.** Этим стоит озаботиться как можно раньше. Не думайте, что вы сможете вести себя, как хотите, а потом все быстренько исправить. Так не бывает.
6. **Держитесь от сволочей подальше.** Маловероятно, что вам окажется по силам превратить плохих людей в хороших. Напротив: вероятнее всего, вы сами скатитесь до их уровня.
7. **Воспринимайте сволочный стиль поведения как заразную болезнь.** Если вам хоть в какой, то мере свойствен такт, то, заболев заразной болезнью, вы стремитесь избегать контактов с другими людьми и предотвращать ее распространение. Поэтому если вы ведете себя скотски, то вредите не только себе — вы еще и других учите тому, что в подобном поведении нет ничего недостойного.
8. **Позаботьтесь о взаимной выгоде.** Для детей (и совсем маленьких, и чуть постарше) мир — это игра с нулевой суммой. Если с вашей куклой играет другой ребенок, вы не можете в тот же самый момент поиграть с ней сами. По мере того,

как люди становятся взрослее, они понимают (по крайней мере должны понимать), что жизнь может строиться и по другим правилам (если только вы не сволочь).

9. **Подумайте, в чем вы не лучше, а то и хуже остальных.** Как только вы начинаете думать, что вы умнее, быстрее, симпатичнее или забавнее других, то тут же начинаете превращаться в сволочь. А мысли о том, что вы в чем-то хуже остальных, научат вас смирению.
10. **Подумайте о своем сходстве с другими людьми.** Если вы будете думать о том, что у вас те же цели, желания и страсти, что и у других людей, то вы неминуемо сбавите эгоизм. Неужели вы сможете обращаться с презрением к людям, которые так на вас похожи?
11. **Скажите себе: «У меня достаточно (денег, игрушек, друзей, машин и т. д.)».** Сволочами становятся из-за зависти и недовольства. Если вы счастливы, у вас нет никаких причин топтать других.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров-путешественников и первопроходцев прошлого, как: Христофор Колумб, Марко Поло, Америго Веспуччи, Давид Ливингстон, Николай Миклухо-Маклай, Васко да Гама, Николай Пржевальский, Джеймс Кук, Фернан Магеллан.

Кем должны быть эффективные руководители?

Дэвид Майстер в книге «Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения» [1.186] утверждает, что эффективный руководитель должен обладать такими качествами, как:

- Хороший коммуникатор.
- Хороший слушатель.
- Образцовый руководитель.
- Магнит для талантов (причина, по которой люди хотят остаться).
- Доступны все время.
- Не политикан.
- Четко излагаете свою позицию.
- Предоставляете сотрудникам возможность завоевать доверие.
- Придерживаетесь стандартов, хотя открыты для обсуждения
- причин, по которым их иногда нельзя достичь.
- Энтузиаст.
- Имеете ровный характер и темперамент.
- Искренний.
- Умеете читать характер людей и определять уровень их навыков.
- Уважаемый.
- Благородный.
- Чувствительный к личным проблемам.
- Остроумный, но не позволяющий оскорблений.
- Целевая личность.

- Обсуждаете вопросы обдуманно и принимаете правильные решения.
- Чуткий.
- Чистосердечный.
- Открытый.
- Безусловно честный.

64 искусств для лидера

Нам известно, что в древности лидер, занимающий ответственный пост в государстве должен был владеть хотя бы несколькими искусствами. Например, в Древнем Китае во время государственных экзаменов на получение ученой степени, и при поручении должности чиновника кандидат обязан был продемонстрировать свое ученость и умение излагать свои мысли в стихах. А Ватсяяна Малланага в своей классической «Камасутре» [1.199] приводит шестьдесят четыре знания или искусства, примыкающие к «Кама-сутре», которыми должны были владеть «дамы-вдохновительницы лидеров». Среди этих искусств такие как: [1] пение, [2] игра на инструментах, [3] танцы, [4] рисование, [5] нанесение знака на лбу, [6] раскладывание в ряд зерен риса и цветов, [7] украшение цветами, [8] окраска зубов, одежд, членов тела, [9] украшение пола драгоценностями, [10] приготовление ложа, [11] игра на инструментах в воде, [12] обрызгивание водой, [13] особые приемы, [14] плетение различных гирлянд, [15] изготовление венцов и диадем, [16] искусство нарядов, [17] украшение ушей, [18]

приготовление ароматов, [19] употребление украшений, [20] колдовство, [21] приемы Кучумары, [22] легкость рук [во всех делах], [23] приготовление съедобных отваров из различных овощей, [24] приготовление питья, соков, возбуждающих крепких напитков, [25] искусство шитья и тканья, [26] игра с нитями, [27] игра на вине и дамаруке, [28] игра в загадки, [29] игра в стихи, [30] употребление труднопроизносимых слов, [31] чтение книг, [32] знание пьес и рассказов, [33] дополнение заданной части стиха, [34] плетение различных тканей и тростника, [35] резьба, [36] плотничанье, [37] строительное дело, [38] проба серебра и драгоценностей, [39] металлургия, [40] знание происхождения и окраски драгоценных камней, [41] искусство ухода за деревьями, [42] устраивание боев баранов, петухов, перепелов, [43] обучение попугаев и скворцов разговору, [44] искусство массажа, растирания, очищения волос, [45] передача слов с помощью пальцев, [46] различные виды условного языка, [47] знание местных наречий, [48] украшение повозки цветами, [49] толкование предзнаменований, [50] владение диаграммами, [51] искусство запоминания. [52] совместное чтение, [53] задумывание стихов, [54] знание словарей и справочников, [55] знание просодии, [56] поэтические приемы, [57] способы ввести в заблуждение, [58] прикрывание [тела] одеждой, [59] различные азартные игры, [60] игра в кости, [61] детские игры, [62] знание правил приличия, [63] искусство побеждать и [64] телесные упражнения.

Конечно же, овладение хотя бы некоторыми из этих 64 искусств древней камасутры даст возможность не только лидеру, но и любому современному человеку выглядеть гораздо более образованным.

Стандарты для лидера

Дэвид Майстер в книге «Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения» [1.186] пишет, что руководители в наиболее успешных офисах уверены в том, что у них поддерживаются следующие стандарты:

- Люди придерживаются такого принципа «неважно, из-за чего это произошло, давайте это исправим».
- Все сотрудники формируют отношения с людьми в клиентской организации на своем уровне.
- Есть постоянное развитие карьеры для всех.
- Каждый действует дипломатично, вежливо, профессионально, но не поверхностно.
- Каждый должен быть игроком команды.
- Каждый должен быть доступен.
- Каждый должен быть самомотивирован.
- Каждый должен развивать навыки лидерства.
- Каждый должен непрерывно получать новые знания и умения.
- Каждый должен уважать своих коллег и быть искренним.
- Голос каждого должен быть услышан и оценен.

- Если оценка производительности не была проведена вовремя, бонус менеджера должен быть значительно уменьшен.
- Если люди плохо управляют своими командами, сокращайте им зарплату, отказывайте им в дополнительной ответственности, и, если это не работает, увольняйте их.
- Настаивайте, чтобы все работали вместе над общим успехом фирмы, а не только над своим или своей группы.
- Добейтесь того, чтобы каждый знал, что он должен быть надежным. Если вы что-то взяли на себя, вы должны представить результат.
- Руководство должно делать то, о чем оно говорило.
- Руководство должно состоять из цельных людей.
- Каждый должен оказывать уважение другим людям как внутри
- фирмы, так и за ее пределами.
- Талант не является оправданием плохого поведения.
- Сначала попробуйте мягкий подход к тем, кто не соблюдает ваших стандартов, но, если это не работает, будьте готовы уволить.

«Чтобы достичь всего этого, вам может понадобиться изменить убеждения ваших сотрудников или внушить им новые убеждения. Например, как вы можете заставить кого-то поверить в то, что талант не является оправданием плохого поведения? Есть много способов, но они не включают тренинги по развитию навыков и

лекции, хотя может понадобиться, например, собрание для сообщения и обсуждения вашей решимости добиваться воплощения ваших культурных ценностей. Окончательные же ответы состоят в обсуждении один на один, помощи и вашем собственном поведении», — пишет Дэвид Майстер в книге «Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения» [1.186].

Качества и черты лидера по Марвину Бауэру

Приведенные ниже качества и черты лидерства, важные в бизнесе, Марвин Бауэр отобрал из различных работ, посвященных феномену лидерства. М. Бауэр в своей книге «Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией» [3.40] пишет: «Как я уже объяснял, есть только один способ определить, считают ли сотрудники тебя, главу компании, и других руководителей лидерами — это наблюдать, как они реагируют на изменения в твоём поведении. Так, если ты начинаешь их слушать, и они воспринимают это положительно, значит, признают в тебе лидера.

Для того чтобы стать генеральным директором, необходимо развить в себе все эти качества. Руководителям на менее высоких позициях столь масштабная работа не требуется».

Вот качества и черты лидера, сформулированные Марвином Бауэром в книге «Курс на лидерство:

Альтернатива иерархической системе управления компанией» [3.40]:

Способность вызывать доверие. Исследователи, занимающиеся вопросами лидерства, практически единодушны в том, что самым важным качеством лидера является способность вызывать доверие. Руководитель компании должен вызывать положительную реакцию у своих подчиненных, ведь он был избран советом директоров в том числе и за это качество – способность вызывать доверие. Всем остальным желающим стать лидерами придется доказывать свое умение завоевывать доверие, проверяя это по реакции окружающих.

По моим наблюдениям генеральные директора, которым я больше всего доверял, были честны как в мелочах, так и в серьезных вопросах. Те, кто действительно заслуживал доверия, внимательно относились даже к мелким проблемам и были максимально корректны в высказываниях, даже не представлявших особой важности. Другими словами, они старались быть всегда правдивыми – ведь именно на правде, по словам доктора Уилсона, строится доверие.

Правдивость во всем – верный путь завоевать доверие, своеобразный допуск к лидерству.

Справедливость. За те годы, что я работал консультантом, самой распространенной жалобой в адрес начальства было несправедливое отношение. Добиваясь выполнения задачи, начальник не задумываясь применяет власть. Но, по мнению

подчиненных, то, чего требует босс, либо не обязательно, либо слишком сложно или невозможно сделать в заданное время.

В Америке обвинение начальника в несправедливости звучит убийственно и даже подразумевает наличие психологических проблем. Боссом «жестким, но справедливым», наоборот, обычно восхищаются. В словарях «справедливый» имеет разные значения: «беспристрастный», «непредубежденный», «объективный», «бесстрастный».

Безусловно, без справедливости не бывает доверия. Оба качества необходимы не только генеральному директору, но и любому другому руководителю. Более того, если справедливость и доверие становятся неотъемлемой частью корпоративной культуры, компания только выигрывает от этого.

Скромность. Высокомерие, надменность, самомнение неприемлемы для лидера. Но лидер не должен быть и притворно застенчивым. Он должен вести себя просто. Скромности можно научиться, и это хорошая возможность для генерального директора подать пример другим.

Если все руководители компаний будут отличаться скромным поведением, что создает непринужденную и неформальную атмосферу в компании, то в результате поведение сотрудников органично впишется в корпоративную культуру лидерства.

Умение слушать. Может казаться, что слушать – не так уж и важно, но мой опыт показывает, что это не так. В опросе для крупного производственного предприятия в

Чикаго один из участников проекта отметил: «Если честно, я никогда не думал об умении слушать как о чем-то действительно важном. Но сейчас, когда я задумался над этим, осознаю, что, вероятно, 80 % моей работы заключается в том, что либо я слушаю кого-то, либо кто-то слушает меня».

Я много раз убеждался, что руководители компаний с административно-командной моделью управления часто не умеют слушать. Им ничего не стоит прервать человека, который хочет сообщить им что-то важное, а это может отбить у того желание прийти в следующий раз, может быть, даже с более ценной информацией.

На самом деле генеральные директора в подобных компаниях обычно настолько плохие слушатели, что, просто начав слушать, они тем самым дадут понять, что перешли к лидерской модели. Возможно, сотрудники будут удивлены, но в любом случае они хорошо отнесутся к этому. Им будет льстить, что начальник прислушивается к их мнению. Начинающие же лидеры будут удивлены тем, сколько нового и важного для себя они узнают.

Это на первый взгляд простое качество наряду с восприимчивостью к новому, широтой взглядов может стать крупным конкурентным преимуществом для любой компании.

Восприимчивость к новому. За годы работы я сталкивался со многими руководителями, кто был закрыт или почти закрыт для всего нового. Признаюсь, как консультант я был нетерпим к подобному недостатку. Зачем нанимать консультантов, если вы

неспособны даже рассмотреть предложенные ими варианты и рекомендации?

Я много размышлял о том, почему так много руководителей невосприимчивы к новым идеям, и пришел к выводу, что во всем виновата командно-иерархическая система управления. Всемогущие главы компаний находятся наверху служебной лестницы и управляют организацией с высоты своего положения. Сотрудники почти не задают им вопросы и редко им возражают. В результате главы корпораций превращаются в самоуверенных командиров, отдающих приказы. И от этого кружится голова.

Уверенность в себе может быть плюсом, но чрезмерная уверенность ведет к самовлюбленности и высокомерию, делает человека невосприимчивым к мнениям других.

Быть открытым для новой информации и идей нетрудно, раз осознав ценность этой способности. Тем не менее для того, кто только приобретает эту способность или стремится заработать репутацию лидера, обладающего такой способностью, будут полезны наши советы. Никогда не говорите «нет» сразу. Конечно, от вас ждут какого-то ответа, и вы можете сказать: «Давайте вернемся к этому разговору позднее». Подумайте хотя бы немного, предположим сутки, и затем примите решение. Скорее всего, оно окажется более правильным уже потому, что не было принято сразу. Каким бы ни было решение, не забывайте вернуться к разговору с человеком, которому вы пообещали дать ответ. Будьте особенно аккуратны в

рассмотрении идей, представленных вам в письменном виде, и обязательно отвечайте на них.

Способность чувствовать людей. Многие ученые, занимающиеся вопросами лидерства, называют это качество навыком обращения с людьми. На мой взгляд, такое определение слишком напоминает манипулирование. Выходит, что руководитель должен разработать и применять какую-то механическую технологию для взаимодействия с людьми. Более того, интерпретация этого качества как навыка направляет мысли руководителя внутрь, в то время как они должны быть обращены вовне.

В действительности руководитель не может никого должным образом мотивировать или убеждать, не имея представления о том, что беспокоит людей. Так что пока подчиненные не станут постоянно открыто высказывать свои мысли (что вряд ли возможно в принципе), руководителю придется самому стараться понять, о чем они думают и что чувствуют. Именно поэтому я предпочитаю называть это важное качество способностью чувствовать людей.

Умение чувствовать людей предполагает, что лидер будет проявлять вежливость, тактичность, понимание и осторожность, чтобы его слова не огорчили человека, если только это не намеренная критика. Лидерам, в особенности генеральным директорам, следует быть аккуратными, обсуждая с людьми результаты чьей-то работы. В этом нет ничего нового, тем не менее об этом часто забывают.

Умение чувствовать ситуации. Ситуации создаются людьми, и справляться с ними тоже должны люди. Любой руководитель компании, к которому обращаются за помощью в решении разногласий и споров, должен уметь тщательно анализировать факты, а также понимать чувства и настроения людей, вовлеченных в конфликт.

Инициативность, инициативность и еще раз инициативность. Инициативность – одно из наиболее важных свойств любого лидера. Ей также несложно научиться: просто немного подумайте, примените рассудительность и действуйте. Важно всегда быть готовым среагировать на новые возможности.

Руководителям американских компаний редко когда недостает инициативности: совет директоров ни за что бы их не избрал, если бы кандидатам не хватало именно этого качества. В любом совете директоров знают, что именно генеральный директор несет ответственность за организацию деятельности компании и ее поддержание. Но даже при этом административно-командная система управления подавляет инициативу, особенно у сотрудников низших уровней.

А теперь представьте динамику развития компании, основанной на лидерстве и управляемой с помощью сообщества лидеров. Все они стратегически распределены внутри компании и готовы проявить инициативу при любой возможности. При этом рядовые сотрудники могут предлагать новые инициативы наравне с лидерами.

Здравый смысл. Американский писатель Джон Гарднер так определяет здравый смысл (начало определения стоит запомнить каждому лидеру):

«Здравый смысл — это способность соединять достоверные данные, непроверенные сведения и интуитивные догадки для получения вывода, правильность которого подтвердится реальными событиями. На деле здравый смысл позволяет эффективно решать проблемы, разрабатывать стратегии, расставлять приоритеты, делать интуитивные и рациональные заключения. Возможно, наиболее важным является то, что здравый смысл подразумевает способность оценивать потенциальные возможности коллег и конкурентов».

На мой взгляд, руководитель компании, основанной на лидерстве, принимает более осмысленные решения, нежели глава организации с административно-командной моделью управления. Это объясняется тем, что сотрудники лидерской компании, зная об умении лидера слушать и принимать другие точки зрения, не будут бояться высказаться. Таким образом, у лидера есть весь спектр сведений и мнений, которые необходимы для здоровой оценки ситуации.

Я также уверен, что команда лидеров, первых среди равных в компании с лидерской моделью управления, принимает решения стабильно более высокого качества, поскольку в этот процесс будут вовлечены многие руководители и рядовые сотрудники. Разнообразие суждений позволит определить, какие дополнительные сведения и информация необходимы, а

также с кем, помимо непосредственных подчиненных, стоит посоветоваться.

Здравомыслящие и рассудительные сотрудники, правомерность мнений которых часто подтверждается реальными событиями, бесценны для компании.

Любая компания может улучшить качество принимаемых решений, если лидерами станут здравомыслящие люди. Более того, в компании, основанной на лидерстве, сотрудники могут открыто высказывать свои мнения, что чрезвычайно важно для принятия правильного решения.

Широта взглядов. В словаре это свойство определяется как «терпимость к иным взглядам» и «способность мириться с некоторыми отклонениями от обычного поведения». Безусловно, эта характеристика тесно связана с восприимчивостью к новым идеям, адаптивностью и гибкостью. В то же время она предполагает умение не беспокоиться по мелочам, способность не обращать внимания на несущественные ошибки и легкость в общении. Считается, что лидерам, так или иначе, свойственна широта взглядов и терпимость.

На рабочем месте не менее, чем где-либо еще, уместно чувства юмора. Это качество сложно назвать навыком, но оно может сослужить хорошую службу. Руководитель с чувством юмора, несомненно, лучше ладит с людьми. Вот почему нужно ценить в себе чувство юмора, постоянно оттачивать его.

Гибкость и адаптивность. Гибкость и умение приспособиться тесно связаны с умением слушать и

воспринимать чужую точку зрения. Генеральный директор и другие руководители таким образом демонстрируют готовность к обсуждению преобразований и свое желание их внедрять, если целесообразность изменений признает большинство.

Когда конкурентная ситуация требует преобразований, компания, основанная на лидерстве, – по моему твердому убеждению – будет к ним готова в большей мере. Все ее руководители, начиная с генерального директора, будут открыты к новому и готовы постоянно совершенствовать различные аспекты деятельности компании. Действуя таким образом, они научатся быстро улавливать необходимость преобразований, инициировать изменения и адаптироваться к ним.

Способность принимать качественные и своевременные решения. Способность директора иерархичной компании принимать продуманные, качественные решения во многом зависит от его личной способности мыслить и умения прислушиваться к советам других. В компании, основанной на лидерстве, единолично принятых решений меньше. Большинство предлагаемых решений будут оценены другими – будь то по просьбе генерального директора или по инициативе других людей. Таким образом, в лидерской компании качество принимаемых решений в целом будет выше, поскольку сотрудники имеют возможность высказать свое мнение и не соглашаться с предложенным решением.

Все руководители, в особенности генеральные директора, должны понять, что их скорость принятия

решений, а также качество найденных вариантов станут примером для других сотрудников. Я наблюдал, как многие деятельные руководители казались нерешительными, хотя на самом деле таковыми не были. Они умели продумать хороший вариант, но не понимали, что, откладывая принятие решения или не умея правильно донести его суть до остальных, они не только снижали его действенность, но и раздражали тех, кто ждал его принятия. При этом избежать подобного развития дела можно было довольно легко – четко расставив приоритеты и попросив помощников напоминать о необходимости все делать своевременно.

Способность мотивировать. Об этой способности хорошо сказал Джон Гарднер: «...Данное качество ближе всего к сути популярной концепции лидерства: способности побуждать людей действовать, убеждать, укреплять уверенность последователей...»

В мотивировании групп заключена загадка и сила лидерства. Основным источником этой силы является мотивация за счет привязки целей группы к целям всего дела. Например, перед группой могут быть поставлены такие задачи, как участие в обеспечении долгосрочного роста компании, успех на международном рынке, придание организации большей гибкости, создание лучших условий труда или просто реализация миссии, связанной с удовлетворением потребностей клиента.

Если руководители способны проникать в мысли и чувства подчиненных, в ходе каждодневной работы они без труда определяют, что для сотрудников будет эффективной мотивацией для достижения общих целей.

Слишком часто в так называемом современном менеджменте мотивация приобретает форму денежных вознаграждений отдельных людей или продвижения отдельных сотрудников по служебной лестнице. И то и другое характерно для административно-командной системы управления. Практиковать же подобный подход в компании, построенной на принципах лидерства, не стоит.

В компании лидерского типа мотивацией будет пример других и удовлетворение от возможности ежедневно вносить ценный вклад в деятельность компании. Справедливое и уважительное отношение руководства к сотрудникам также мощный стимулирующий фактор. Вклад в общее дело, удовлетворение от работы и уважение – мотиваторы, которые действуют постоянно. Если же каждый сотрудник будет участвовать в прибыли и распоряжаться определенной долей акций, можно сказать, что компания лидерского типа эффективно задействует и финансовые стимулы.

В долгосрочной перспективе люди в компании лидерского типа черпают вдохновение от причастности к производству товаров и услуг, которые все больше нравятся клиентам. Даже сама принадлежность к такой компании, ощущение себя ее частью способны принести удовлетворение.

Оперативность. Сейчас, чтобы обеспечить конкурентоспособность компании и повысить ее эффективность в рамках административно-командной модели, все чаще предлагается правильно использовать время (то есть ускорить многие процессы):

своевременно выпускать на рынок новый продукт, выполнять заказы, опережать во всем конкурентов. Все эти рекомендации вполне полезны, если не скажутся на качестве товара.

Если каждый сотрудник компании воспитает в себе оперативность, это повлияет на эффективность и результативность фирмы. Кроме того, будет легче ускорить работу, если возникнет необходимость. Здравый смысл помогает определить оптимальный темп работы в каждой конкретной ситуации. И наконец, людям просто нравится работать в компании, где что-то происходит. Оперативность – обязательный компонент лидерства.

Привить оперативность сотрудникам компании, основанной на лидерстве, несложно. Если генеральный директор подаст пример, руководители всех уровней смогут, в свою очередь, стать примером для своих подчиненных» – пишет Марвин Бауэр – величайший консультант XX века в своей книге «Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией» [3.40].

12 астр-видов лидерства

Абстрагируйтесь от своего гороскопа. Забудьте, в каком знаке, в каком доме у нас находятся планеты. Пройдитесь по всем знакам Зодиака, анализируя то, насколько хорошо и полно нами усвоены все уроки каждого созвездия? Воспитали ли мы в себе лучшие

лидерские качества каждого знака? Не допускаем ли мы злоупотребления энергиями, исходящими от созвездий?

Лидерство Овна

Качества лидера: энергичность, оптимизм, энтузиазм, устремленность, решительность.

Необходимо обрести: терпение к людям и к их недостаткам, не считать себя правым всегда и во всем, вырабатывать смирение. Нужно выработать миролюбие, дружелюбие, снисходительность, великодушие и учиться прощать. Нужно быть выше зла в себе, в жизни и в других людях, тогда оно не захлестнет и не поглотит вас.

Необходимо преодолеть: дикость и злобность Марса, дефицит эмпатии, фанатизм, экстремизм, излишнюю торопливость, бесцеремонность, сварливость, эгоцентризм, жажду борьбы.

Необходимо отказаться: от склонности к психологическому подавлению других людей, навязыванию им своих жизненных установок, склонность к гневу и оскорбительному отношению к другим, эгоцентризма.

Необходимо стать: жертвенным агнцем, служащим людям.

Лидерство Тельца

Качества лидера: стойкость, твердость, домовитость, хозяйственность.

Необходимо обрести: терпение, упорство и силу Тельца. Научиться отдавать и получать самому от этого

радость. Дарить подарки, улыбки, создавать хорошее настроение, помогать бескорыстно другим, заниматься благотворительностью, общественно полезным трудом. Служить людям. Умение управлять сексуальными энергиями и трансформировать их в творчестве или в работе.

Необходимо преодолеть: материальность и чувственность Тельца, животные сексуальные инстинкты, жажду наслаждений, скупость, упрямство, инертность.

Необходимо отказаться: от слишком большой привязанности к мирским и материальным ценностям, непомерной жадности к накоплению материальных благ, любви к деньгам, украшениям, одежде, пище и т. п. От страха материальных потерь (даже если человек обладает достаточным количеством пищи и денежных средств, ему все равно может казаться, что ему не хватит), привязанности к старым вещам (к которым человек так сильно может привязаться).

Лидерство Близнецов

Качества лидера: оригинальность, интеллектуальность, быстрое восприятие, душевная подвижность, приспособляемость, многосторонность, жажда знаний, любознательность, общительность, красноречивость, остроумие, умение наводить мосты между людьми и идеями.

Необходимо обрести: принцип «прозрачного (неискажающего) посредника» в передаче информации,

обрести готовность исполнять заветы мудрости и любви.

Необходимо преодолеть: вредные тенденции Ближнецов, интеллекта, всегда готового обманывать, критиковать, клеветать. Поверхностность, непостоянство, хвастовство.

Необходимо отказаться: от использования своей речи не по назначению, от склонности болтать без умолку, извергая из себя “словесный понос”, от склонности к осуждению других, сплетням, слухам, злословию, прямого или косвенного оскорбления других, наполнения своей речи грязными ругательствами.

Лидерство Рака

Качества лидера: романтизм, чувствительность, готовность помочь, прилежание, сочувствие, самопожертвование, чувство семьи, верность, эмоциональная глубина восприятия внешнего и внутреннего мира.

Необходимо обрести: чувствительность Рака к духовным потокам.

Необходимо преодолеть: возбудимость и сумеречное воображение, которым благоприятствует Луна. Излишнюю эмоциональность, панцирность.

Необходимо отказаться: от кармического и эгрегориального предательства, осквернения традиций. От желания менять одно энергоинформационное поле на другое, подпитываясь таким образом эгрегорной энергией, получаемой авансом всякий раз, входя в новую структуру.

Лидерство Льва

Качества лидера: достоинство, великодушие, мужество,

Необходимо обрести: благородство, величие и прямоту Льва. Научиться отдавать людям и детям любовь, заботу, внимание и не ждать благодарности. Не склеиваться ни с какими своими ролями, ни с социальными, ни с семейными, ни с психологическими.

Необходимо преодолеть: гордыню и хвастовство Льва, эгоизм, манерность, тщеславие, жажду славы, почета и уважения.

Необходимо отказаться: от злоупотребления и неправильного использования власти, данной Богом, от стремления использовать эту власть в корыстных целях — ради славы, материальных благ, подавления воли других людей и т. п., от подмены любви, исходящей из сердца, страстью (вожделением). Избавиться от диктата «Эго», а Любовь сделать своим главным законом жизни.

Лидерство Девы

Качества лидера: скромность, добросовестность, детальность, осторожность, наблюдательность, основательность, корректность, простые и упорядоченные условия жизни, практическое преодоление ситуаций.

Необходимо обрести: чистоту Девы, вкус к порядку и методичности. Помнить, что вещи сделаны для того, чтобы служить людям, а не наоборот.

Необходимо преодолеть: духовную ограниченность и сухость Девы. Мелочность, заземлённость, расчетливость, педантизм, церемонность, предубеждение. Часто эксплуатация ближних, занудство. Преодолеть тенденцию, когда логика побеждала сердце.

Необходимо отказаться: от излишней прагматичности, мелочности, от «ни во что не верения», потребности в доказательствах того, во что можно только верить. От неприятия объектов материального и духовного мира, находящихся за пределами наших чувств.

Лидерство Весов

Качества лидера: способность войти в положение другого и понять его точку зрения, дипломатичность, рассудительность, терпимость, справедливость, готовность выслушать разные точки зрения, посмотреть на вопрос с другой стороны.

Необходимо обрести: стремление Весов к гармонии и красоте. Развить чувство юмора, и видеть анекдотичность многих своих ситуаций. Высмеянное зло исчезает. Не бояться сплетен, не бояться чужого мнения. «Кто сам безгрешен, пусть первым бросит в вас камень».

Необходимо преодолеть: лень и нерешительность Весов, суетность, преувеличенное представление о себе, боязнь работы, несамостоятельность, лживость, коварство.

Необходимо отказаться: от страха, боязни потерять свое социальное, материальное, семейное или

эгрегорное положение, склонность обходить трудности, испытания, уроки, посылаемые Богом или Его иерархией, от предательства, от использования любви, как средства манипуляции другими людьми и развлечения.

Лидерство Скорпиона

Качества лидера: интуитивность, умение видеть скрытое, прилежание.

Необходимо обрести: готовность умереть для всего низшего, чтобы возвысить и использовать инстинктивные силы во имя добра.

Необходимо преодолеть: ревность и сексуальную страстность Скорпиона, жажду жалить.

Необходимо отказаться: от жестокости, инстинктивности, ненависти, насилия, от склонности осуждать и критиковать других, обливать их грязью, от язвительности, от слишком большой привязанности к сексуальной жизни, разврата, извращений, садомазохизма, культивирования черной, от поиска негатива в других людях, зависти, порочности, суицидальности и депрессивности.

Трансформировать: сексуальную силу в любовь.

Необходимо стать: орлом с пронизательным взглядом, который в своем полете направляется к Солнцу.

Лидерство Стрельца

Качества лидера: открытость, философский ум, многосторонность, высоко духовность, честолюбие,

направленное на высокие цели, исполненность самыми благими намерениями.

Необходимо обрести: освобождение высшую натуру (человек) от нашей низшей натуры (лошадь) и направить себя к небесным сферам.

Необходимо преодолеть: сентиментальность, раздвоенность, тщеславие, беспокойство, спонтанную смену настроения, жажду энергии внимания.

Необходимо отказаться: от идеализации духовного, от лжеучительства, от идеализации какой-либо личности, нации, расы или системы, от лжепророчества, прикрываемого именем Бога, растления душ, от извращения учения Истины, Жизни и Любви. От подсознательного ощущения своего превосходства над другими людьми.

Необходимо стать: настоящим Учителем, владеющим ценным опытом и имеющим на это полное моральное право.

Лидерство Козерога

Качества лидера: устойчивость, выдержка, деловитость, стратегичность, серьезность, трезвость, систематичность в работе, практическая направленность.

Необходимо обрести: духовную устремленность, взгляд в глубину сущности и учитывать эмоции людей.

Необходимо преодолеть: гордыню, жесткость и непримиримость Козерога, материалистическую установку, самоограничение, недоверчивость, сухость, хитрость, тщеславие, недоверчивость, замкнутость,

конфликтность, жесткий прагматизм, цинизм, уныние, ненависть и презрение к людям.

Необходимо отказаться: от нигилизма, от желания во чтобы то ни стало добиваться поставленных целей любой ценой, не брезгуя ничем, от стремления достигать цели несправедливыми путями, от стремления ставить свою волю выше воли Бога, от иллюзии того, что все зависит от самого человека.

Необходимо стать: посвященным.

Лидерство Водолея

Качества лидера: оригинальность, независимость, терпимость, гуманность, открытость, общительность, приспособляемость, идеализм, богатство идей, реформаторство, прогрессивность, взгляд в будущее.

Необходимо обрести: умение пользоваться свободой.

Необходимо преодолеть: индивидуализм, желание скандала и возмущения Водолея, бунтарство и анархизм, подстрекательство, стремление создавать хаос и неразбериху, злоупотребление свободой.

Необходимо отказаться: от неумения различать добро от зла, истину от лжи, от смешивания “живой” и “мертвой” воды, от наплевательского отношения к себе и другим, к законам Вселенной и Бога, от неправильного использования свободы, данной Всевышним, от нарушения запретов общества и законы Бога.

Необходимо стать: символом духовных вод, которые должны очистить подсознание человека.

Лидерство Рыб

Качества лидера: интуиция, мистическая проницательность, религиозность, духовное отношение к жизни, готовность помочь, чувствительность, сочувствие.

Необходимо обрести: сострадание и самопожертвование Рыб.

Необходимо преодолеть: туманы и внутреннюю скованность Рыб, депрессивность, своенравие, боязливость, робость, несдержанность, неопределенность, подверженность влиянию, страсть к наслаждениям, мании, болезни, флегматичность, истеричность, аморфность, безволие.

Необходимо отказаться: от желания плыть по течению жизни, не задумываясь над своим происхождением, законами Вселенной и Бога, смыслом жизни, от желания быть “человеком толпы”, подверженный всем негативным склонностям общества. От фанатизма, инквизиторства, от совершения под знаменами Веры и религии злостных преступлений, прикрываясь Святым Писанием. От склонности впадать в иллюзии и обман, от непримиримости к чужой вере, от склонности уничтожать иноверцев физически или психологически.

7 планет лидерства

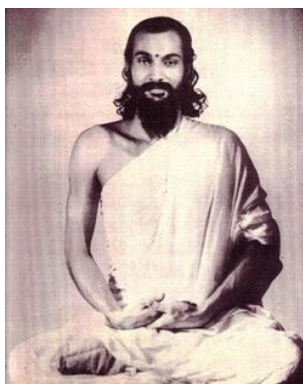
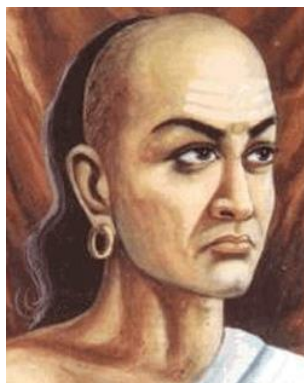
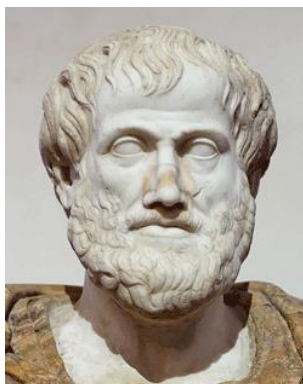
Астропсихология описывает влияние планет на жизнь и внутреннее состояние человека. По аналогии с астрологией можно выделить семь планетарных видов лидерства:

1. **Солнечное лидерство.** Это «отцовское» лидерство (лидерство отцов семейств, больших коллективов, городов, отцов народов и наций). Это так называемые истинные отцы-правители (царь-батюшка, князь-солнышко). Это лидерство кормильцев (тех, кто даёт работу, деньги, еду, защиту и заботу) благодетелей (производство, обладание и распределение богатств) человечества. Сила энергии Солнца зависит от чистоты ума и нравственной чистоты. Блокирует солнечную энергию в человеке эгоизм, скупость, жадность, жестокость, лживость, безнравственность.
2. **Лунное лидерство.** Это «материнское» лидерство, основанное на: доброте, милосердии, сострадании, сочувствии, помощи. Это лидерство в социальной сфере, медицине, рекреации, целительстве, благотворительности, меценатстве.
3. **Марсианское лидерство.** Это воинское лидерство, защищающее справедливость, дающие свободу порабощённым и утешение угнетённым людям и целым народам. Это лидерство воина, защитника, миротворца, это лидерство в вооружённых силах, органах правопорядка, силовых структурах, силах самообороны. Это защитники слабых и заступники, несправедливо страдающих. Человек обретает марсианскую силу через честь, чувство долга, самообладание, дисциплину, порядок, справедливость, великодушие. И лишается этой силы и

покровительства бога войны, когда становится проводником жестокости, наглости, драчливости и глупого никому не нужного героизма.

4. **Венерианское лидерство.** Это лидерство в воспевании божественной красоты и гармонии. Это лидерство в служении музам и во всех видах искусств, а также во всех видах деятельности, связанных с возвышением и утончением чувств (эстетика, дизайн, мода, искусство, культура).
5. **Меркурианское лидерство.** Это лидерство в связях коммуникационных, интеллектуальных, коммерческих. Лидеры по Меркурию это: дипломаты, переговорщики, примирители, предприниматели, медиаторы, медийщики, изобретатели, консультанты. Одним словом, все те, кто устанавливает все виды связей (вербальных, логических, смысловых).
6. **Юпитерианское лидерство.** Это разумное и мудрое лидерство. Лидируют при поддержке Юпитера учителя, воспитатели, врачи, просветители, философы, религиозные деятели. Лишается поддержки этой планеты тот, кто начинает лгать, искажать истину, усиливать иллюзию, скрывать знания, необходимые человечеству.
7. **Сатурнианское лидерство.** Это лидерство терпения, труда и аскезы. Это или трудоголики, или аскеты, это лидеры в самых трудонасыщенных областях деятельности (крестьяне, рабочие) и лишенных излишеств

сферах жизни (йоги, монахи, аскеты). Сатурн дарует силу всем, кто идёт по пути самоосознания, отстранения и отрешенности (независимости) от материального аспекта жизни и устремления взора на царство духа. Упрямство и ослиный (бездумный) труд блокирует энергии Сатурна.



В нашей галерее лидерской славы (см. слева направо и сверху вниз) портреты таких удивительных лидеров-советников и консультантов, как: Бирбал, Аристотель, Джеймс Маккинзи, Чанакья Каутилья, Идрис Шах, Марвин Бауэр, Питер Друкер, Свами Дхирендра Брахмачари, Уильям Эдвард Деминг.

12 ликов солнечного лидерства

Из всех планет и звёзд самой лидирующей, заметной и яркой на нашем небе является Солнце. В древних ведических трактатах говорится, что Солнце (Бог Сурья) имеет двенадцать имен. Используя астрологическую аналогию, порассуждаем, какими же качествами должен обладать лидер, чтобы стать таким же ярким, как Солнце:

1. **Митрайа** – великий универсальный (всеобщий) друг, который непрерывно без дискриминации даёт свет, тепло и энергию для поддержки жизни на всех планетах. Настоящий лидер, если он хочет стать таким же великим и ярким, как Солнце должен быть другом для всех.
2. **Равайа** значит тот, кто светит и открывает божественное сияние, раскрывает смысл во всей жизни. Солнце будет благоприятствовать тому, кто помогает людям открывать божественность всего творения и высший смысл всего сущего и происходящего.
3. **Сурья** – вдохновитель и зажигатель активности, динамической деятельности. Так и лидер преуспеет тогда, когда будет вдохновлять своих людей на активное движение вперёд.
4. **Бханаве** – тот, кто озаряет, просветляет. Солнце является олицетворением гуру или духовного учителя, который устраняет темноту наших заблуждений и иллюзий. Каждый настоящий лидер имел своего духовного учителя, мудрыми советами которого он пользовался.

5. **Кхагайя** – тот, кто движется через небо и является основой измерения времени. Лидером становится тот, кто никогда не теряет времени и правильно использует его энергию, выстраивая мудро свой режим.
6. **Пушне** – дающий силу и питание. Солнце является источником всех сил, и оно благоприятствует тем, кто тратит эти силы на достойные и добрые дела. Тем, кто дарует силы и питание другим.
7. **Хиранья Гарбхайя** – золотая космическая личность, золотое яйцо, в котором был рожден Брахма, как проявление личного аспекта бытия. Это творческое начало и творческий потенциал, семя причинности, которое должен раскрыть в себе и в других людях каждый великий лидер.
8. **Маричайя.** Маричи – один из сынов Брахмы. Лучи света тоже являются сынами Солнца. Но это имя также означает мираж. Всю жизнь человек добиваемся истинного смысла или цели, подобно тому, как жаждущий человек ищет воду в пустыне, но обманывается миражом, созданным солнечными лучами и танцующим на горизонте. Поэтому настоящий лидер должен стараться преодолеть миражи иллюзии и стремиться к истинному озарению и распознаванию, чтобы быть способным отличить действительное от недействительного.
9. **Адितьяя** – сын Адити (это одно из многих имен космической матери Махашакти. Она является

матерью всех Богов, безграничная и неисчерпаемая творческая мощь, от которой произошли все силы Вселенной). Лидер должен всегда помнить, что он и все существа также вышли из недр своей безграничной Космической Матери.

10. **Савитри** известен как стимулирующий, пробуждающий. Лидер должен пробуждать людей от сна и стимулировать их желание идти к высшим целям.
11. **Аркайя** — тот, кто достоин похвалы. Арка — значит энергия. Солнце — самый большой источник энергии в нашей системе, источник жизни. Оно даёт энергию тем, что не отворачивается от Бога, Творца. Духовный взор истинного лидера должен быть обязательно устремлён на Бога, на самый главный первоисточник энергии и жизненных сил.
12. **Бхаскарайя** — кто ведет к просветлению, символ великого открывателя всех трансцендентальных и духовных истин. Он освещает тропинку, ведущую к нашей конечной цели — освобождению. Поэтому лидер должен стремиться к духовному просветлению и вести за собой других людей к высшему счастью.

Лидерство четырёх варн

В древнеиндийских Ведах описываются четыре варны (шудры, вайшью, кшатрии и брахманы), то есть

социально-экономические формации, из которых тысячи лет назад традиционно строилось общество ариев.

- **Лидер-труженик или лидер-мастер** (варна шудр). Шудра – это наёмный рабочий, работающий только по приказам. Это конечные исполнители, рабочие, крестьяне, мастера, ремесленники. «Область служения есть долг шудры, рождённый его собственной природой», – говорится в Бхагавадгите. Дхарма (высший общественно-религиозный долг) шудры будет выполнена, если он повинуется, если он честен и предан своему руководителю. Функция Шудр – исполнять. Шудры в итоге должны обрести творческую активность. Таким образом, лидерство в этой варне исполнительское, производственное, технологическое или операционное. Хорошими примерами настоящего лидерства в этой варне могут являться Микеланджело, Рафаэль и все те мастера прошлого, высочайшим качеством работы которых веками восхищается весь мир.
- **Лидер-предприниматель или лидер-хозяин** (варна вайшьев). Вайшью – хозяева, земледельцы, коммерсанты, банкиры, финансисты, бизнесмены, торговцы, продавцы, купцы. Функция Вайшью – создавать материальные блага. В отличие от Шудр, Вайшью уже начинают думать самостоятельно. Вайшью должны нести людям достаток, а сами должны обрести щедрость.

Справедливость, добросовестные отношения этого человека с другими, независимость поведения от побуждения чувств, развитие таких качеств, как проницательность, энергичность, умение балансировать своими долгами, справедливая оплата в честном обмене, а также умеренность, отсутствие расточительности и сумасбродства, выплата справедливого вознаграждения за выполненную работу – все эти качества ведут его к дальнейшему росту. Для вайшьи положительное качество – быть экономным, отказываться платить больше, чем он должен, настаивать на справедливом и честном обмене. Собирать богатство с энергией и проницательностью и тратить накопленное богатство благоразумно – это и есть дхарма вайшьи, результат его природы и закон его дальнейшего роста. Таким образом, лидерство в этой варне коммерческое, экономическое, тактическое, локально-организационное. Лидирует в этой варне тот, кому удаётся самым эффективным образом организовать рабочий процесс, оптимизировать свою бизнес-систему. Хорошим примерами такого лидерства является Генри Форд, семейство Тойода, Джек Уэлч.

- **Лидер-воин или лидер-руководитель** (варна кшатриев). Кшатрии – правители, воины, руководители, политики, военные, полиция, охранники, стражники, судьи, правоохранители, чиновники, управленцы, лидеры, вожаки,

директора, предводителя. Главная функция Кшатриев – управлять, защищать и заботиться о людях. Кшатрий – это организатор, управленец, военный, властитель, для него главное – это выполнение долга. Доблесть, великолепие, ловкость, а также неспособность бежать с поля битвы, великодушие, чувство власти – таков долг кшатрия, рождённый его собственной природой. Храбрость, бесстрашие, благородное великодушие, отдача жизни для защиты слабых, выполнение своего долга – вот дхарма кшатрия. Кшатрий учится мужеству, терпению, смелости, храбрости, изобретательности, преданности идеалу, верности делу, и он охотно платит за это ценой жизни своего тела, и тогда душа его растёт, торжествуя и приготавливаясь к еще более благородной жизни. Таким образом, лидерство в этой варне стратегическое, политическое, инфраструктурно-институциональное, глобально-организационное. Лидирует на этом уровне тот, кто может обеспечить самые наилучшие условия для работы. Развития, здоровой жизни, эффективной деятельности и максимальной самореализации подопечных людей. Хорошими примерами такого лидерства могут быть Лоренцо Медичи, Великий Акбар, Ли Куан Ю.

- **Лидер-мудрец или лидер-учёный** (варна брахманов). Брахманы – жрецы, идеологи, преподаватели, учителя, учёные, священники, жрецы, консультанты, советники, писатели,

наставники, воспитатели, просветители, подвижники, проповедники. Основная функция Брахманов – учить. Если ваши слова доходят до других, ложатся, как зерно во вспаханное поле, и все понимают, чему вы учите, – считается, что вы неплохой Брахман. Но Брахман должен и сам уметь то, чему он учит других. Брахман передаёт знания, хранит знания и создает знания. Брахманы должны учить, а сами они должны достичь смирения. Ясность, самообладание, подвижничество, чистота, всепрощение, а также прямота, мудрость, знание, вера в Бога – таков долг брахмана, рождённый его собственной природой. Законом его роста является знание, благочестие, прощение, дружеское отношение к каждому существу. Он никогда не должен терять самоконтроль, никогда не должен быть вспыльчивым, должен быть всегда благородным, кротким, чистым, никогда не должен вести дурной образ жизни. Таким образом, лидерство в этой варне философское, идеологическое, концептуальное, «парадигмальное». Лидирует здесь тот, кто является проводником наиболее прогрессивной идеи и передовой мысли, позволяющей обществу быстро развиваться и эволюционировать. Хорошим примерами такого лидерства является Васиштха – учитель царей солнечной династии, Лао Цзы, Платон и многие другие великие учителя и философы прошлого.

3 уровня лидерства Роберта Дилтса

Роберт Дилтс в своих книгах и семинарах [1.352-1.354] рассказывает о 3-х уровнях лидерства:

1. Микролидерство (задачи), в первую очередь, обращается к уровням окружения, действий и возможностей. Это такие вопросы, как «где?», «когда?», «что?» и «как?». Микролидер (гид, наставник) решает текущие проблемы, хорошо ориентируется в ситуации и легко распределяет роли. Микролидерство — способность решать множество насущных задач и управлять конкретными взаимодействиями.

2. Макролидерство (цели) фокусируется на уровнях убеждений, ценностей и ролевой идентификации. Это такие вопросы, как «почему?» и «кто?», помимо «где?», «когда?», «что?» и «как?». Макролидер (учитель, ментор) видит взаимосвязи, формирует команду, следит за тем, чтобы она придерживалась заданной стратегии и не отклонялась от цели. Макролидер, во-первых, находит верный путь, а во-вторых, создает общее поле, в котором зарождается организация, и вовлекает в нее тех, кто готов идти к общей цели. Но он может общаться также с отдельными людьми, отвечая на вопросы «Куда мы идем?», «Что от меня ожидают?», «Почему я должен делать именно это?».

3. Металидерство (миссия) делает акцент на уровне духовности и идентификации. Это следующие вопросы: «кто еще?» и «что еще?», которые образуют видение и цель, выходящие за рамки всех других уровней лидерства. Металидер — «спонсор идей» и «вдохновитель». Металидеру доступно понимание того,

что «просто лидеры» еще не знают, не поняли, не видят. Это провидец. Ему известно, что будет завтра и какими средствами достичь цели сегодня, он понимает, как улучшить жизнь. Но этого недостаточно. Он видит в других качества, которые помогут им достичь цели, и «нажимает кнопку». Поэтому другие лидеры добровольно примыкают к его команде.

Еще несколько вопросов для лидера

- Доставляет ли вам удовольствие сам процесс работы?
- Как можно усовершенствовать вашу организационную модель, оптимизировать вашу производственную систему?
- Как работают самые прогрессивные бизнес-модели и производственные системы?
- Какие появляются новые организационные модели и бизнес-системы? Что вы можете от них позаимствовать?
- Какие аналогии из природы и жизни вы можете применить для построения новых собственных моделей?
- Как ваша модель может выглядеть в идеале, в самых смелых мечтах, грёзах и фантазиях?
- Внедрение каких инноваций может привести к тотальному или системному эффекту?
- Что вы можете сделать маленькое и доступное, чтобы улучшить работу сразу всей системы?
- Что мешает работе вашей системы?

- Что тормозит, задерживает не только развитие, но и саму работу?
- Что нужно оставить, отбросить, отсечь, выбросить?
- Как вы можете влить новую жизнь в умирающую систему? Стоит ли это делать вообще?
- Что может дать самый значительный системный эффект для оздоровления и выхода из кризиса?
- Стремитесь ли вы к непрерывным улучшениям?
- Насколько постоянны ваши непрерывные улучшения?
- Какие методы великих мастеров прошлого и настоящего вы можете использовать в своей работе?
- Что ещё вы можете усовершенствовать в своём продукте, в своей работе и своей бизнес-системе?
- Насколько непрерывно вы обновляете свой интеллектуальный потенциал?
- Чете отличается ваша работа от обычной кустарщины?
- Что вам нужно делать, чем вам нужно заниматься, чтобы то, что вы делаем, приблизилось к рангу высокого искусства?
- Что в своей работе, продукте, системе вы можете перестроить таким образом, каким это ещё никто не делал?
- Притягивает, привлекает ли, гипнотизирует ли, завораживает ли ваша работа и её продукт других людей?

- Удивляет ли ваша работа, поражает ли воображение ваш продукт или ваша система других людей?
- Насколько другие люди считают невозможным и невероятным то, что вы сделали и как вы работаете?
- Обладает ли ваш продукт такой особой магической силой, которая способна вдохновлять, увлекать и устремлять за собой?
- Является ли ваша работа проводником высших идей, сил, и воли Творца.
- Льётся ли сам поток творчества через вас без никаких ваших усилий?
- Черпаете ли вы свои идеи и образы из единого великого океана вдохновения и вечной истины?
- На каком этапе развития находится в настоящий момент ваша отрасль?
- На каком этапе жизненного цикла находится сейчас ваш продукт?
- Что вам нужно делать, чтобы успешно перейти на следующий этап?
- На какой стадии креативного процесса вы сейчас находитесь?
- Какие эвристические приёмы вам могут пригодиться на этой стадии?
- Какие стадии вы выделяете в вашем творческом процессе?
- Что при этом является для вас сигналами о необходимости перехода на следующую стадию?

- Не слишком ли вы жёсткие устанавливаете рамки для такой свободолюбивой деятельности?
- Почему вы думаете, что то, что вы собираетесь делать, вообще кому-то необходимо?
- Кто и почему является инициатором инновационного процесса?
- Готов ли сам инициатор активно участвовать в проекте, разделяя со всеми его участниками все риски, радости и муки, а есть ли финансирование, выделен ли уже определённый бюджет, имеются ли деньги на приобретение плодов инновационного процесса?
- А платёжеспособный ли спрос на вашу новацию?
- Что мотивирует людей на активное участие и работу в рамках проекта?
- Какие основные мотивы, в чём интерес у каждой из заинтересованных сторон?
- Как вы можете увеличить мотивацию, поднять уровень интереса у всех заинтересованных и участвующих в проекте лиц?
- На какие из сторон жизни, аспектов человеческой деятельности оказывает положительное влияние ваш проект?
- Насколько чистые и высокие мотивы и намерения движут вас на это дело?
- А проблема, собственно, в чём? В чём вопрос? Как можно лучше сформулировать главный вопрос ваших исследований и разработок?

- Является ли эта проблема реальной или надуманной, существующей или высосанной из пальца?
- Все ли согласны с тем, что это проблема?
- Насколько это, на самом деле, важно?
- Можете ли вы чётко сформулировать эту проблему и описать понятным для любого обывателя языком?
- Нарисовали ли вы карту, схему, составили ли вы mindmap этой проблемы?
- Какие ответы и решения сами напрашиваются уже на этом этапе работы?
- Какие зоны проявления и границы имеет эта проблема?
- А где смысл? А в чём смысл проявления этой проблемы? О чём она нам хочет сказать, чему научить, о чём она сигнализирует?
- Почему вообще возник этот вопрос? Где его корни?
- В чём глубинная суть и первопричина этой проблемы?
- Возникал ли этот вопрос раньше? Как раньше решали эту проблему?
- Достаточно ли широко вы смотрите на проблему? Не потеряли ли вы лес за деревьями?

Еще несколько тренингов для лидера

- Подумайте, как можно использовать потенциал тех людей, которые выросли «из штанишек»,

которые в своём профессионализме поднялись над уровнем своих начальников и которые уже собрались уходить из организации, чтобы заняться своим собственным делом? Что можно сделать, чтобы орлята не улетали, а реализовывали свои амбиции там, где выросли?

- Посмотрите, как ваш продукт развивался в прошлом, развивается сейчас и продолжите эту линию развития продукта в будущем.
- Составьте план мероприятий, позволяющих значительно улучшить качество вашего продукта, не увеличивая его стоимости.
- Составьте список всех возможных способов, методов и приёмов, выполнения той работы, организации того процесса, производство того продукта, над которым вы работаете.
- Поработайте со схемой организационной структуры, сделайте её максимально простой и плоской.
- Составьте перечень ограничений, пробок, которые мешают движению вперёд.
- Составьте список балласта, всего того, от чего побыстрее нужно избавиться.
- Организуйте кружок качества или кайдзен-группу, участники которых регулярно бы собирались для того, чтобы решать задачи по развитию и совершенствованию ваших продуктов, процессов и систем.
- Пофантазируйте на тему того, как сделать так, чтобы через некоторое время ваш продукт мог

продаваться на аукционах вместе с произведениями искусства?

- Опишите, каким должен быть продукт, чтобы за более ранними его версиями охотились коллекционеры.
- Посвятите хотя бы один свой проект и его результаты Творцу Вселенной, станьте, хотя бы на некоторое время, всего лишь скромной кисточкой в руках великого Мастера.
- Почитайте «Автобиографию йога», жизнеописание пророков и святых. Там вы больше всего узнаете о настоящей йоге (не путать с тем фитнесом и клубной «йогой») и о творчестве в состоянии йоги.
- По аналогии с циклом человеческой жизни опишите что на том этапе, на котором сейчас находится ваша новация, необходимо делать, чтобы она наиболее оптимально развивалась?
- Почитайте в научно-популярной литературе как протекал творческий процесс у великих креаторов из разных отраслей техники, науки и искусства.

КОНЕЦ ОЗНАКОМИТЕЛЬНОГО ФРАГМЕНТА

Смотрите, где приобрести полный текст данной книги в электронном виде и печатном издании со всеми самыми актуальными и свежими обновлениями, дополнениями и приложениями, а также специальными подарками для читателей на web-сайте автора по адресу:

<http://www.zhalevich.com>

Профили автора в социальных сетях:

- **Facebook.com/zhalevich**
- **Instagram.com/zhalevich**
- **Telegram.com/zhalevich**
- **YouTube.com/zhalevich**
- **Patreon.com/zhalevich**
- **Twitter.com/zhalevich**
- **TikTok.com/@zhalevich**