

Юрий Соловьёв

ЧЕЛОВЕК С «ПРОЕКТОМ»

Инструкция обретения внутренней силы
для тех, кто стремится на самый верх

12
сфер
развития

30
диаграмм
роста

12
шагов
к цели

2026 г



2026 г

СЛЕДУЮЩИЕ 10 ЛЕТ СЛОМАЮТ МНОГИХ...

Следующие 10 лет сломают многих, но только не тех, кто разобрался в своем врожденном Проекте. Ближе, чем ваш Проект у вас ничего нет.

Поэтому мои состоятельные клиенты отмечают: знание своего Проекта – самая горячая и модная тема. А 30 диаграмм книги покажут это наглядно.

Ваш Проект безошибочно укажет:

- Какое будущее вас ждет?
- С какими партнерами вы работаетесь или сживетесь?
- А с какими людьми вы не сможете ни жить, ни заработать?

Люди – главный актив и важно уметь с ними эффективно работать.

Польза от осознания своего Проекта колоссальная, так как:

Вы потратите время один раз в жизни, и всю оставшуюся жизнь будете получать дивиденды в деньгах, признании и кайфе от проживания каждого мгновения. То, что вы страстно хотите получить, есть у вас прямо сейчас.

По-настоящему мы можем усилить только один актив – себя.

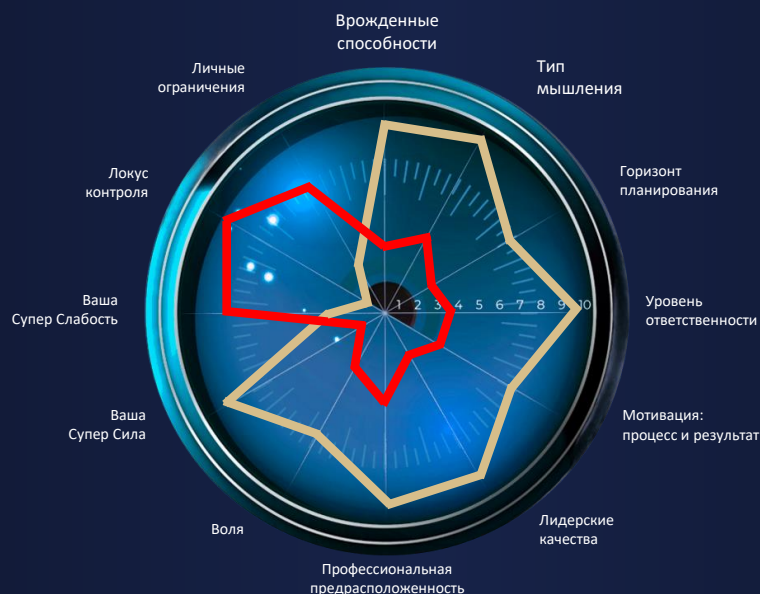
Поэтому, если вы – деловой человек и решили лаконично объединить материальные успехи с гармонией внутри себя, то знание своего Проекта – бесценный и крайне полезный инструмент.

По иронии судьбы самый ценный и важный навык человека всегда самый незаметный. 99% людей не обращают внимания на свой Проект. Хотя именно ваш Проект решает подавляющее большинство жизненных проблем.

Человек с «Проектом» – это пошаговая инструкция, как каждому из нас получить выдающийся результат используя свои врожденные способности.

P. S. В завершении книги вы найдете один подарок и одну просьбу.

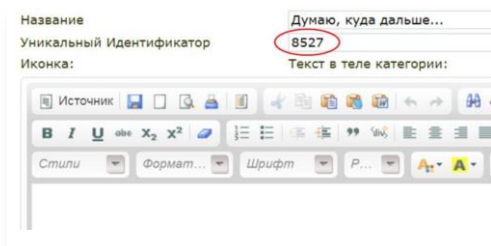
Технология «Проект Человека»



ПОЧЕМУ ИМЕЕТ СМЫСЛ ЧИТАТЬ КНИГУ

35 лет ушло на жесточайшие эксперименты над собой, и они увенчались успехом. Описать весь свой опыт невозможно, но состояние, в котором я живу, многие считают не достижимым. Поэтому я делюсь не опытом (от моего опыта вам ни тепло, ни холодно), а системой реализации себя. Продвигаясь по 12 сферам жизни вы найдете объективные факты, как максимально эффективно реализовать себя там, где вы есть сейчас.

СОБЫТИЯ МОЕЙ ЖИЗНИ



ID	Название	Тип	Время начала	Время конца	Видео с	Бюджет до	Цена (P)
2899	Вечерний мейк	Курс	-	04.02.2020	-	0,00 P	
2880	Мастерская по Полю Роксу	Курс	-	05.03.2019	-	30 000,00 P	
2879	Алтай 2019	Курс	-	04.03.2019	-	70 000,00 P	
1808	Мастерская Зайцевски	Курс	-	06.09.2018	-	10 000,00 P	
1857	Общ-лич. тренинг для руководителей	Курс	-	17.05.2018	-	5,00 P	
1855	5 секретов управления от личного асистента/ассистантки	Курс	-	29.04.2018	-	1 000,00 P	
1820	5 секретов управления, презентация Презент. на 2018-2023 годы	Финал	-	08.02.2018	-	0,00 P	
1828	Выезд УЛ Выход	Курс	-	01.02.2018	-	15 000,00 P	
1827	Управление личным 3.0	Курс	-	14.01.2017	-	60 000,00 P	
1799	Мастерская для руководителей	Курс	-	14.09.2016	-	0,00 P	
1798	Психологическая технология	Курс	-	03.09.2016	-	9 500,00 P	
1797	Дальняя технология, презентация	Курс	-	26.05.2016	-	0,00 P	
1794	Управление личной Ассоль	Курс	-	11.04.2016	-	0,00 P	
1793	Организационный менеджмент, Казань	Курс	-	29.02.2016	-	0,00 P	
1790	Организационный менеджмент, Казань	Курс	-	24.02.2016	-	0,00 P	
1788	Мастерская, презентация	Курс	-	01.02.2016	-	0,00 P	
1787	Алтай 2015	Курс	-	07.02.2016	-	55 000,00 P	
1786	Самый индивидуальный	Курс	-	02.02.2016	-	0,00 P	
1761	Сила, гармония, как заработать так, как хочется, гореть?	Курс	-	08.11.2015	-	0,00 P	
1719	Как заработать, получая удовольствие в любой ситуации?	Курс	-	10.09.2015	-	0,00 P	
1717	Осознание, Бостон	Курс	-	27.09.2015	-	40 000,00 P	
1714	3 секрета успеха для успешного лидера компании	Курс	-	22.05.2015	-	0,00 P	
1698	Мастерская, 3 секрета успеха для успешного лидера компании	Курс	-	08.04.2015	-	0,00 P	
1697	Психологическая технология	Курс	-	15.03.2015	-	3 900,00 P	
1695	Бизнес-план, презентация	Курс	-	19.02.2015	-	0,00 P	
1690	Мини-курс Звезда	Курс	-	15.02.2015	-	0,00 P	
				23.01.2015	-	0,00 P	



- ✓ 30 лет счастливой семейной жизни с одной женщиной
- ✓ 7 лет службы в ВС РФ: крайне полезный опыт выживания в критических ситуациях
- ✓ 10 лет управлял производством меховых изделий и двумя оптово-розничными сетями с поставками в 16 регионов РФ и СНГ
- ✓ 18 лет владелец ИТ-компании, консалтинг первых лиц компаний: создана технология управления людьми. Написано 8 000 статей
- ✓ Создал [уникальный тест ID Code](#) (его прошли более 30 000 клиентов) и технологию онлайн переобучения персонала «GR»
- ✓ 13 000 часов консультаций с первыми лицами компаний, более 300 стратегических сессий и 150 онлайн Мастерских
- ✓ Более 6 000 клиентов из 34 стран: два десятка рыночных ниш, создание и запуск брендов, менеджмент, инвестиции
- ✓ Без медикаментов избавился от четырех хронических заболеваний (есть документы), с которыми существовал почти 30 лет
- ✓ Часто пребываю в состоянии «остановки ума», получая решения для клиентов через «вертикальный» контекст
- ✓ С 2020 года живу в гармонии: без конфликта объединил работу, отдых, духовность, семью, хобби, профессию и ежедневное развитие

ПРЕДОПРЕДЕЛЕННОСТЬ СУДЬБЫ

Человек с «Проектом» – это новый тип эффективных людей, способных создать новые продукты и сервисы на благо мира. Человек с «Проектом» знает себя и может в любой обстановке выстроить свою жизнь наилучшим образом.

Я нашел доказательства, что в момент рождения к телу каждого человека прилагается Проект (или Инструкция) на базе нашего ДНК. В нем прописан ваш будущий рост, цвет глаз, мотивация, скорость реакции, воля, тип мышления, лидерские способности, сильные и слабые качества характера, уровень ответственности и тысячи других показателей.

Хотим мы того или нет – наш Проект с нами на всю жизнь.

От первого до последнего вздоха. И в нем «прописаны» две части:

1 Предопределенность – то, что вы получили «на старте»: в какой семье вы родились? Сколько вы будете зарабатывать? Какой социальный статус будете иметь в обществе? Будете ли популярны и знамениты? И еще сотни предопределенностей, о которых ниже.

2 Приобретённость – то, что вы дополните своим опытом жизни и в результате измените свою судьбу: как усилите или ослабите свои врожденные способности за счет своих действий.

Как только речь заходит о предопределенности, у многих внутри поднимается «буря». Чтобы убрать ожидания я поделюсь древней притчей о «балансировке» предопределенности и приобретенности.

В богатой восточной династии, при дворце, сдружились два юноши: сын падишаха и сын ремесленника. Пришло время узнать свое будущее от лучшего в царстве астролога:

– Тебе, о, сын падишаха, начертано стать великим, мудрым, богатым и прославленным правителем, – неспешно говорил астролог, перебирая в руках пергамент натальной карты. – А тебе, сын ремесленника, увы, судьба уготовила раннюю смерть.

Друзья были в шоке от несправедливости сценария.

Прошло несколько лет.

Как-то сын падишаха, не стремящийся изучать науки, нашел в библиотеке отца потертую карту с зарытыми сокровищами.

– Возможно это то богатство, о котором говорил астролог, – твердил сын падишаха.

Друзья сбежали из дворца и отправились на поиски драгоценностей.

И, действительно, в конце долгого путешествия они нашли кувшин с редкими золотыми монетами. В порыве радости друзья не заметили, что за их действиями давно следил кровожадный разбойник.

Грабитель подкараулил момент и, вооруженный кинжалом, напал на юношей. Сын ремесленника, помня предсказание о ранней смерти, не раздумывая бросился на бандита. В упорной схватке он спас сына падишаха, получив лишь незначительный ножевой порез.

К тому же и золото удалось сохранить.

Молодые люди вернулись домой и вспомнили, что сын падишаха, вопреки предсказаниям астролога, не стал богатым правителем, а сын ремесленника благополучно залечил рану, оставаясь живым и здоровым.

Разгневанные юноши пришли к астрологу и обвинили его в мошенничестве.

Мудрец же невозмутимо сообщил:

– Нет, молодые люди, никакой ошибки нет. По Судьбе вам положено ровно то, что я предсказал. Однако ты, сын падишаха, самоуверенно и беспечно тратил свою жизнь, поэтому вместо царства получил лишь кувшин золотых монет. А ты, сын ремесленника, настолько ответственно подошел к каждому прожитому дню, что вместо смерти получил лишь небольшой порез ножом.

Сегодня одни люди поднимаются на самые вершины успеха из тяжелейших ситуаций, а обеспеченные с самого детства «мажоры», легко и беспечно разменивают жизнь на сиюминутные удовольствия.

Часто в уме каждого из нас возникают «липкие» вопросы:

– Все ли нормально с моей жизнью? Могу ли я зарабатывать больше? Тревожно мне или хорошо? Куда я иду, и что ждет меня в будущем?

Кто-то ищет ответы у психотерапевтов или астрологов, но те, кто знают свой Проект, найдут ответы на любые вопросы внутри себя. И в любой момент времени.

В этой книге я отвечаю на эти вопросы через описание кейса клиентки, а в Точке сборки и резюме расписана инструкция:

«что можно сделать прямо сейчас, чтобы улучшить качество своей жизни и повысить управляемость людьми и ресурсами».

Результат книги

После прочтения книги вы можете воспользоваться [инвайтом на бесплатную консультацию](#) по своему Проекту, а качество вашей жизни может сильно измениться в лучшую сторону:

1. Вы ощутите прилив энергии. Наладится сон. Уйдет тревога. Дела «пойдут в гору». Может не сразу, но стабильно.
2. Ваше окружение пополнится более значимыми, разумными деловыми людьми.
3. Вы увидите бизнес-идеи, которые до этого времени находились в «тени» вашего внимания.

Все, что я здесь пишу прожито и осмысленно на личном опыте и в работе с клиентами в течение 28 лет.

На этом вступление заканчиваю.

Поехали.

«СЕМЕЧКА» ТАТЬЯНЫ

Исследование Проекта человека – тема новая и многие думают, что это сродни психологии или что-то из области эзотерических практик. Чтобы развеять эти мифы, я часто начинаю с простых метафор:

– Внутри обычно яблока есть семечка, в которой зашифрована структура всего дерева: корни, ствол, ветки, листья, цветы и даже яблоки. Всё «прописано» внутри крошечной инфокапсулы. Получается яблоня беспрекословно следует своему Проекту, – я говорил медленно, глядя молодой и красивой женщине в глаза. – Неплохо бы понять, кто «запрограммировал» бешеный объем данных внутри семечки?

Наливая ройбуш в красивые белые чашечки с золотым кантом, я продолжил:

– Теоретики говорят, что все появилось в результате Большого Взрыва? Спорно, ведь нас окружает множество программных продуктов: у кошки рождаются котята, у картошки – картофелины. Все системно и логично, без сбоев и апокалипсиса.

– Согласна, врожденная программа есть, – ответила Татьяна. – Ты хочешь сказать, что я плохо себя знаю?

Молодая женщина с курчавыми темными волосами, владела торговой компанией, с годовым оборотом чуть больше 400 миллионов рублей. За 8 лет женщина прошла путь от наемного менеджера продаж до владельца, и сейчас встал вопрос: куда двигаться дальше?

Часто у клиентов есть скрытый запрос: «посмотри, пожалуйста, все ли в порядке с моим бизнесом и жизнью»? Запрос нормален. Глаз «замыливается» и часто не понятно, где я эффективен, а где «провал».

У Татьяны тот же запрос выражен так: «какое будущее я могу создать с текущим уровнем ресурсов?»



– Прежде, чем решить, куда двигаться дальше, надо понять, кто ты и о чем твой Проект? Ведь логично, что если у тебя «семечка» торговца, то и работать лучше в торговле. Можно я побуду «душным»?

– Да сколько угодно, я сама такая.

– Можешь назвать показатели, по которым мы тебя «оценим»?

– Оценим? Хм... показатели? А зачем?

– Чтобы не ошибиться с выбором будущего. Что одному хорошо, то для другого недопустимо, – я говорил дружелюбно, но непреклонно.

В среднем на глубокую консультацию по распознаванию Проекта уходит 3-4 часа. В результате консультации человек получает понятный Путь к своим целям на основе своих врожденных способностей. 3 часа консультации экономят людям годы и даже десятки лет проб и ошибок.

Брови женщины удивленно дрогнули.

В ней боролись недоверие и любопытство.

Меня рекомендовали, как вменяемого бизнес-консультанта, а тут какие-то «яблони» с «семечками» и «показатели» человека.

Я любовался гаммой эмоций на ухоженном лице женщины в самом расцвете сил. Татьяна явно растерялась, вопрос был ей непонятен:

– Приведи, пожалуйста, пример показателей.

– Например, какой у тебя тип мышления? Как ты принимаешь решение?

– У меня нестандартное, креативное, быстрое мышление.

Я ждал продолжения.

Женщина молчала.

Рукой я обвел посетителей кофейни:

– Как думаешь, сколько людей в этой кофейне считают свое мышление нестандартным, креативным и не тормознутым?

По щекам женщины пробежал румянец:

– Согласна, – Татьяна поняла, что практически каждый посетитель кофейни может описать себя такими же качествами. – Да, уникальности нет. Тогда ты опиши мои «показатели» мышления.

С одной стороны женщина была раздражена, с другой легко «сдалась». Мужчины в подобной ситуации будут строить гипотезы, но не признаются, что чего-то не знают. Женщины принимают помощь легче и относятся к ней проще. В этой слабости их сила.

Я улыбнулся и запустил «сканер»:

– Ты «включаешься» на все новое, технологичное и дающее быстрый результат. Легко отвергаешь «чужие» правила и создаешь «свои». Упрямо следуешь своей цели, даже если тебя отговаривают. Быстро «схватываешь» суть разговора, моментально формулируешь вопросы и гипотезы. Легко просчитываешь варианты и можешь создать схему личной выгоды даже в незнакомой ситуации. В переговорах ведешь себя четко, действуешь «на подъеме» энергии, соревновательна и азартна. Устаешь в рутине и однообразии, включая застолье с родственниками. И, ты была такой с самого раннего детства.

Татьяна покусывала губу, взгляд «сверлил» меня насквозь. Хитрая улыбка говорила: «как же ты меня «просчитал»?

Парадокс: тема Проекта человека для большинства людей нова и неизвестна. В обществе принято достигать цель через преодоление, совершая

одну попытку за попыткой. Но по-настоящему успешные люди интуитивно «не пробивают» стены. Они используют скрытые внутри себя способности.

Те, кто «в теме», не охотно делятся этими знаниями, чтобы не потерять свою уникальность. Другие не могут сформулировать ответ на вопрос: «как вы добились успеха?», поэтому отвечают: «повезло».

– В целом все так, – сказала женщина после паузы. – Как ты узнал, как я принимаю решения, ведь ты видишь меня в первый раз*?

– Таня, я тебя не экзаменую и не выпендриваюсь. Получи твердые данные о человеке, и сама сможешь «видеть» себя, и знать будущие результаты других людей. Жизнь сильно облегчится.

– Когда ты описывал меня, сложилось ощущение, что ты «раскладываешь» меня по каким-то своим «полочкам». Это так?

Женщина всматривалась в меня, пытаюсь понять, это хитроумный фокус или действительно есть неведомые ей «показатели».

Психика делового человека с рождения «настроена» на преодоление проблем. Поэтому испытаниям руководителя не будет конца. Не будет момента, когда «все окончательно наладится». Важно принять, что испытания с ним на всю жизнь.

– Да, «полочки» есть. Более того, я тебе их «передам» и покажу, как ими пользоваться, – я говорил искренне.

– Мне Марина говорила, что ты моментально посчитал ее саму, и компанию, – женщина хитро блеснула глазами. – И видимо по этим «показателям», ты превратил ее секретаря в коммерческого директора?

Марина – это моя клиентка и подруга Татьяны. Мир тесен.

С ней произошла забавная история: в ее компании меня встретила секретарь, и после небольшого общения, Проект девушки «прояснился» однозначно.

– А что у тебя на ресепшене делает коммерс? – спросил я Марину.

– Не поняла?

– У тебя крутой коммерческий специалист работает секретарем.

– Ты шутишь??? Никакой она не коммерс.

Я убедил Марину проверить гипотезу, и она взяла «секретаря» на испытательный срок в отдел продаж. На 3-ей неделе девушка выдала 2 сделки, что в B2B-продажах не делают даже опытные «продажники».

Через 7 месяцев она была руководителем направления.

Через год – коммерческим директором, которого Марина никак не могла нанять с рынка. Кстати, если у вас не «закрывается» вакансия на ту или иную должность, вероятно, что по «логике» жизни вы что-то делаете не так.

– Ты не против, если мы «разберем» твои показатели под твой же запрос: «куда двигаться дальше», – предложил я Татьяне.

– Конечно, – женщина повернулась в кресле, достала из строгой сумки блокнот и ручку. Хихикая сказала.

– Давай сразу про то, как «расшифровать» мою «семечку».

* Я описал сразу несколько встреч с Татьяной в одном диалоге, чтобы не утомлять читателя описанием промежуточных результатов. Поэтому где-то я описываю первую встречу с клиенткой, а где-то идет ретроспективное повествование.

12 ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОЕКТА ЧЕЛОВЕКА

– Представь, что при рождении к тебе прилагалась толстееенная и очень подробная инструкция, – сказал я Татьяне. Эта фраза звучала тысячу раз, когда мы исследовали Проект человека на подобных встречах с клиентами. – В твоём Проекте, тщательно описано, как ты выглядишь, что будешь любить, а что будет тебя раздражать. Какие качества характера неотъемлемы от тебя? К какой работе у тебя склонности? Какой тип общения ты используешь? Какие привязанности и привычки у тебя есть и сотни показателей, заложенных в ДНК.

– Аааа, вот почему ты начал с яблони, – женщина кокетливо погрозила пальцем. – Намекаешь, что внутри меня есть аналогичная программа с корнями, ветками и яблоками?

– Несомненно. Если знать на какие показатели смотреть «внутри тебя», то мы будем знать заранее, какие решения ты примешь, а от чего откажешься. Как поведешь себя в экстремальной ситуации или насколько заботливой матерью будешь. Твое ДНК, Таня, нельзя изменить. Поэтому прогноз твоих действий будет точным. И мы разложим его на схеме из 12 показателей.

– Насколько точным будет прогноз? – парировала женщина. Какой же даме понравится факт, что ее можно «просчитать заранее».

– Больше 80%.

– О, это серьезная заявка. Есть доказательства?

– Ты можешь отличить яблоню от клена? – уточнил я.

– Конечно.

– Как ты это делаешь?

– У меня есть глаза, я вижу листья, цветочки или «самолетики». Яблоки в конце концов.

Татьяна покраснела от очевидности вопроса.

– Какова вероятность твоего прогноза, что это яблоня, а не клен? – я продолжал «душнить».

– 100%, – женщина скрестила руки на груди.

– А почему ты считаешь, что у человека нет таких же показателей, чтобы с вероятностью +80% предскажут результат его действий, как «яблоки» или «самолетики»?

В личной работе с человеком необходимо глубоко «погрузиться» в его психику.

Должно возникнуть доверие, т.к. говорить придется о сокровенном. А это «душновато», да и страшно человеку погружаться в то, о чем он раньше не слышал. Еще и на первой встрече с тем, кого видишь первый раз.

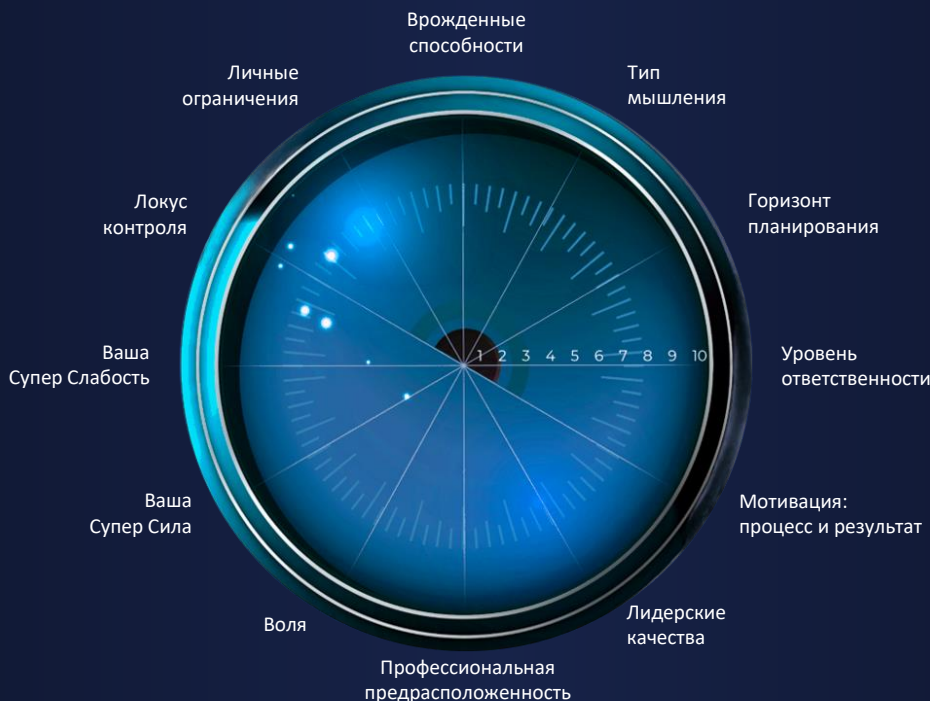
К тому же ежедневный поток информационного шума, шортсов и рилсов, смещая фокус внимания в короткий «формат», и отдаляя от раскрытия смысловых вещей.

После небольшой паузы Татьяна пожала плечами:

– Ну, с яблоней все понятно, с моими «показателями» сложнее.

– Сложно только потому, что ты не знаешь, на что смотреть. Давай разложим твой врожденный Проект на 12 сфер «радара», и «настроим» эти сферы, как «нейронку», под решение твоих же задач.

Диаграмма # 1: 12 сфер реализации Проекта человека



– А если я не хочу «настраивать» свою «нейронку»?

– Большинство людей так и живет, по «базовому» тарифу FREE. Их врожденный потенциал используется на минималках, поэтому их жизнь так неоправданно сложна. «Настройка» превращает твой потенциал в капитал, и заметь, никакой шизотерики, только «твердые» данные.

– Страшновато, но я готова.

Татьяна, как любой человек, сталкиваясь с неизвестностью, испытывает неловкость и страх. Вроде и хочется получить результат, но сам факт изменений пугает. Многие люди бесконечно откладывают свое «исследование», самостоятельно отодвигая свой успех. Хотя нужно-то всего лишь несколько часов на изучение ресурсов и способностей, которые уже есть у человека. Да, именно так просто.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 1: ВРОЖДЕННЫЕ СПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

– «Ключ» к результатам жизни – твои врожденные способности. В твоих 46 хромосомах – 23 штуки от папы и 23 от мамы. Повторюсь: в тебе уже «прописаны» школьные предметы, которые понравятся, и те, которые будут бесить. Заложен твой рост, вес, цвет глаз, выносливость мышц (марафонец ты или спринтер), метаболизм органов, скорость

реакции, тип мышления, вкусовые, сексуальные предпочтения и т.д. Например, спортивная медицина легко выявляет склонность человека к тому или иному виду спорта по строению тела и реакциям.

Татьяна слушала сосредоточенно. Молодая женщина брала от жизни максимум, и, как благодатная почва, «впитывала» знания о себе.

– Когда количество консультаций перевалило за 5000, я увидел, что у каждого клиента, без исключений, есть предрасположенность к какой-то деятельности, – я говорил без тени тщеславия. Оно было в прошлом. Признаюсь, в начале своих разработок, наблюдая за магией преображения человека, я присваивал эти результаты своему Эго. Через пару лет самолюбования «пришел в себя», понял, что не я, а сам человек выстраивает свою жизнь. Я лишь предлагаю эффективные инструменты для личной трансформации.

– Если врожденные способности человека совпадают с работой, он достигает целей быстрее других.

– А если нет? – видно, что Татьяна сомневалась в себе.

– Тогда на решение простых задач, вроде «заработать денег», уходит вся жизнь. И не факт, что будет результат. Примеров миллионы.

– Ты нашел «показатели» врожденных способностей?

– Конечно, иначе стал бы я о них говорить. – я улыбнулся. – Есть 4 типа врожденных способностей (мы подробно исследовали Татьяну по каждому критерию. Здесь я описываю нашу работу очень сжато. Подробный разбор врожденных способностей проходит [в Мастерской «Проект Руководитель»](#))



Диаграмма # 2: 4 врожденные предрасположенности Проекта человека



#1. Смысловики – это люди, работающие с идеями и смыслами. Например, учителя, ученые, исследователи или проповедники.

Суть работы: изучают и исследуют опыт человечества, чтобы потом системно передавать знания другим людям.

– У меня от «смысловика» почти ничего нет, – спокойно зафиксировала Татьяна.

– Молодец, что легко это приняла. Лучше хорошо выполнять свое дело, чем работать там, к чему нет врожденных способностей.

#2. Вторая категория руководители – управляют людьми и ресурсами в коммерческой, политической или общественной деятельности.

Суть работы: они распределяет ресурсы в обществе и управляют работой других людей.

– С работой руководителя совпадений достаточно много: я – хладнокровная, конкретная, быстро принимаю решения. Люблю власть, чтобы все было по-моему (смотри диаграмму 2 на 10-й странице).

– Если к твоим навыкам добавить стратегическое видение, а это и есть твой запрос, то будет полный комплект.

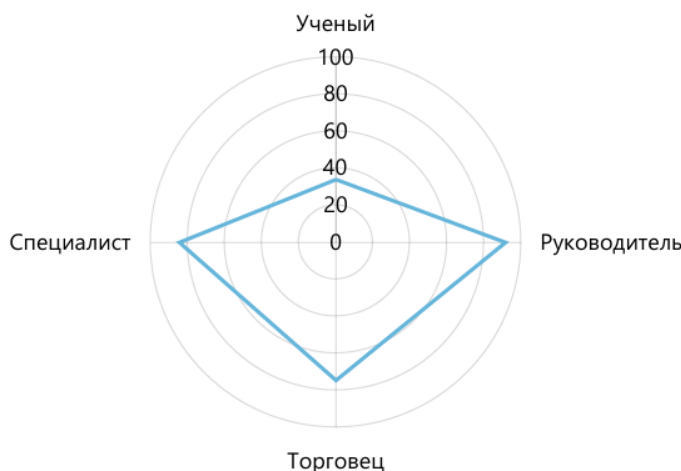
Татьяна щелкнула пальцами и ткнула указательным пальцем по столу, как знак: «Да будет так!»

#3. Торговец – находит выгодные сделки и создает схемы обмена между людьми.

Суть работы: выстраивает схемы продаж, презентует, торгует и проводит коммерческие переговоры.

– Вот тут у меня откликается больше всего, – показала Татьяна на диаграмму «торговца». – Торговые схемы – это точно про меня.

Диаграмма # 3: врожденные способности (результаты теста ID Code Татьяны)



– Да, именно поэтому ты рано и очень быстро организовала свою компанию, потом легко вывела ее в прибыль. В твоём Проекте очень много от Торговца, поэтому ты так интуитивно-просто выстраиваешь успешные модели продаж.

Татьяна широко улыбнулась. Женщины всегда рады позитивным и объемным комплиментам.

#4. Специалист – исполняет порученные ему задачи: бухгалтер, копирайтер, монтажник, повар и т.д.

Суть работы: четко, своевременно и качественно выполняет порученную работу.

– Ох, когда-то думала, что я – исполнитель. Прикинь, я всю юность работала то в официанткой, то копирайтером в рекламном агентстве.

– И как тебе работалось «руками»? – уточнил я.

– Сначала интересно, потом рутина достает и хочется выть.

– Вот тут, Таня, мы и нашли первый конфликт (см диаграмму # 3) между «работой руками», торговлей и управлением. Исполнитель в тебе «закончился», а ты так и не «вышла» из рутины.

У каждого есть зона «потери энергии», когда занимаешься «не своим». Одни люди чувствуют это и меняют работу. Другие еще сильнее впрягаются, ошибочно считая, что нужно переждать или «продавить» жизненную ситуацию.

Я продолжал:

– У тебя высокие врожденные данные к торговле и управлению, но вместо них ты «залипаешь» в исполнении задач, где происходят «слив» энергии, а потом конфликты. Верно?

Бизнес-вуман смотрела на меня с недоумением:

– А эту информацию ты где взял?

– Все из твоего же Проекта – это очевидно. Смотри: цифры твоей компании говорят, что твой оборот ниже конкурентов в 2 раза минимум, значит ты делаешь что-то «не свое». И, скорее всего, «залипаешь в операционке», которая не дает тебе развития.

– Неее, в рутину я больше не хочу, – замотала головой Татьяна.

– Тогда определись: либо ты нанимаешь человека для управления рутиной, либо сама «глубоко» погружаешься в процессы. Прими решение сейчас. Тянуть с этим вопросом бессмысленно, сама собой это проблема не рассосется.

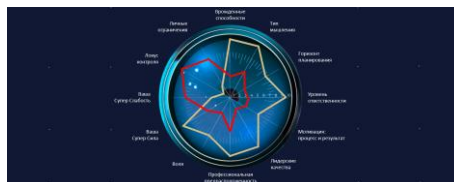
Женщина оцепенела. Не каждый день тебе предлагают принять судьбоносное решение.

– Я... гм... у меня есть такой человек, попробую на эту должность сначала «своего». Если не подойдет, буду нанимать.

– Правильно я понял, что больше в управлении компанией ты не участвуешь? – я говорил спокойно. Женщина коротко облизнула пересохшие губы, отпила чай и немного нервно перебирала пальцами салфетку.

– Договорились, – после паузы, сказала Татьяна уверенным тоном. Она смотрела прямо на меня, хоть и была полна сомнений.

– Кстати, я только сейчас поняла, что [тест очень точно выявил мои способности](#). Совпадение явно больше 80%.



– И еще, – женщина откинулась на спинку кресла. – Среди моих знакомых, есть те, кто из специалиста «вырос» в директора. Ну, например, моя подруга – школьный учитель, но постоянно продает всей школе кофточки. И как эта ситуация стыкуется с Проектом человека?

Татьяна была собой довольна, считая, что «подловила» меня в рассуждениях.

– Молодец. Быстро ухватываешь суть, – я улыбнулся. – Идея в том, что врожденные способности прописаны в нейронах головного мозга, поэтому человек не сможет действовать вне своего ДНК. Проект – это неотъемлемое свойство человека. Поэтому если твоя подруга «лучший продавец» в школе, сколько бы она продала, если бы продавала одежду в торговой компании? Это типичное «искажение» Проекта: способности человека находятся в одной сфере, а он работает в другой нише. Таких случаев много. Кстати, насколько хорошо она обучает детей?

– Не сильно хорошо, – Татьяна изобразила смешную гримасу. – В ее классе постоянные скандалы. Точно, лучше бы торговала.

– В каждой компании много людей с «перепутанными» Проектами, но кто бы на это обращал внимание...

– Какая-то обреченность, – разочарованно выдохнула Татьяна.

– Наоборот, крутая возможность, – сказал я, и брови женщины удивленно приподнялись.

Я пояснил:

– У твоих конкурентов, с вероятностью 80%, «перепутаны» люди в компании. Чтобы тебе выиграть конкуренцию, надо нанять сотрудников в соответствии с их Проектом. Тогда тебе не надо никого мотивировать и учить, ведь «исполнители» никогда не станут «торговцами».

Татьяна неожиданно наклонилась ко мне через стол и зловещим шепотом сказала:

– А как узнать, соответствуют ли сотрудники конкурента своему Проекту или нет?

– Это видно визуально: если человек на своем рабочем месте постоянно «уставший» и с тоскливым лицом, будь уверена, он работает «мимо» своего врожденного Проекта. А это очень часто встречается.

– Я знаю руководителей, кто успевает везде и в семье, и в бизнесе.

– Верно, и если посмотришь их Проект, увидишь: им от рождения дана стабильная психика и много энергии. Они мало спят, сфокусированы на цели, легко вдохновляют других – лидерский потенциал с рождения (об лидерстве в показателе # 6).

Татьяна какой-то время задумчиво смотрела в окно, рядом с которым стоял наш столик. Потом спросила:

– Да, у многих из них действительно «вагон» энергии. Но в начале разговора ты сказал, что я «на своем месте». Ты по врожденным качествам меня «просчитал»?

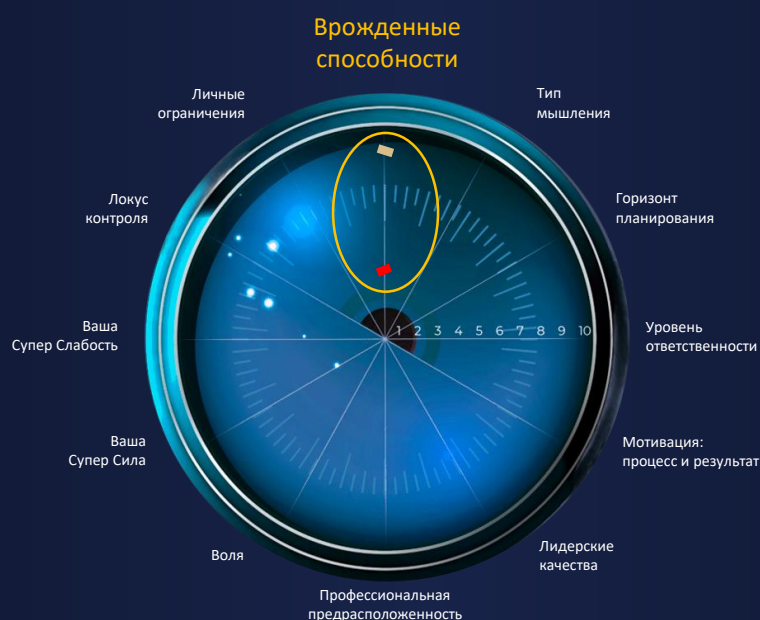
– Не только. Я умею анализировать десятки параметров человека за несколько минут. Это большая «библиотека персонажей» в голове, плюс опыт доверительного общения с больше 6000-ми руководителями. Я на практике знаю, «куда» внутри человека нужно смотреть. Если идти по Проекту, то человек не теряет энергию и получает больше других.

– Круто, пошли по «полочкам» дальше?

Важно: для наглядности, уважаемый читатель, я рисую две диаграммы по каждому показателю Проекта человека:

- 1. Золотая** – дает перспективы улучшения качества жизни и гарантию достижения результата.
- 2. Красная** – указывает насколько плохо человек знает тот или иной показатель.

Диаграмма # 4: врожденные способности человека



Красная диаграмма: человек не осознает свои врожденные способности, поэтому «щупает» жизнь «методом тыка». Это затратно, так как вы не успеете перепробовать все варианты применения себя. А большой жизненный опыт не всегда ведет к счастливой жизни.

Золотая диаграмма: использование своих врожденных способностей дает уверенность, что вы добьетесь своего. Ваши сильные стороны сами приведут вас к лучшему сценарию вашей жизни. Проверено тысячами клиентов.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 2: ТИП МЫШЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

Тип мышление определяет, как человек принимает решения. В каких случаях человек будет ошибаться, и как будет «разгребать» последствия своих ошибок. Вы заранее знаете, какие решения он примет в критических ситуациях.

В качестве метафоры мы возьмем ежедневное движение Солнца по небосводу. Три фазы Солнца соответствуют трем типам мышления: восход – созидание. Движение Солнца в течение дня – поддержание, и закат Солнца – завершение или разрушение того, что было произведено за день.

– Предпринимательское мышление:

Как Солнце активно встает утром, так и человек с предпринимательским типом мышления все время запускает что-то новое, создает свои правила жизни и что-то улучшает, даже если это рискованно. В его голове тысячи идей, мысли «скачут» с темы на тему, «выстреливая» в разные варианты действий. Эти люди шикарно генерируют идеи, но далеко не всегда могут их воплотить.

Помните бессмертный анекдот про Вовочку, который уронил рубанок на ногу трудовику.

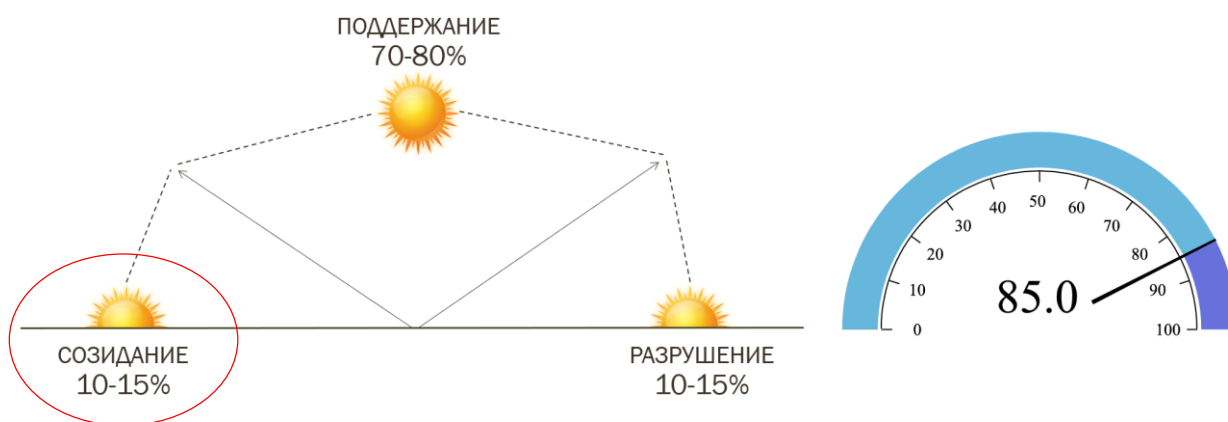
– Пять, – вскричал трудовик.

По крайней мере, Вовочке так слышалось.

Вовочки-предприниматели неубиваемы и неутомимы. Им с рождения дается много энергии под лидерские амбиции. Они шустры, гиперактивны, непоседливы, импульсивны. Создают вокруг себя атмосферу бунтарства, своеправия и постоянно «пробуют жизнь на зуб».

Предпринимателей не более 10-15% от всех живущих на планете. Много новизны в мире не надо, поэтому даже небольшой группы шустрых людей достаточно для создание инноваций в обществе.

Диаграмма # 5: Тип мышления человека – предпринимательский

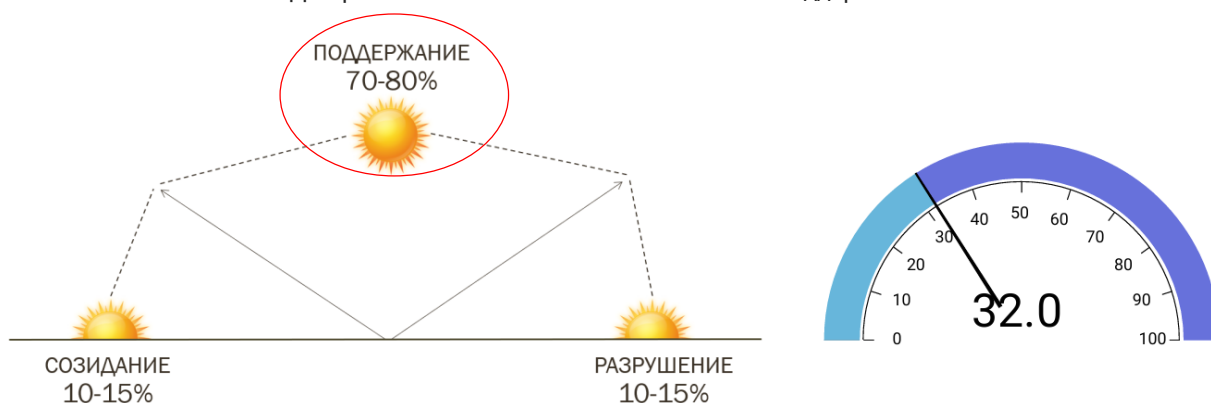


– **Поддержательный или корпоративный тип мышления.** Этим людям нравится работать в больших компаниях и корпорациях, где выстроена структура и логика работы. Их мышление противоположно предпринимателю.

Я назвал этот тип «поддержательным» потому, что люди поддерживают установленные правила и традиции, а вместо новизны и бунтарства, их мышление требует рациональности, лояльности к исправно работающей системе, избегания риска и неопределенности. Им крайне сложно что-то создать с нуля, но зато они системно поддерживают готовую структуру компании.

Поддержательный тип мышления сравним с движением Солнца в течение дня для поддержания всего живого. Мышление «поддержателя» проявлено у 70-80% людей и потребность в них высока.

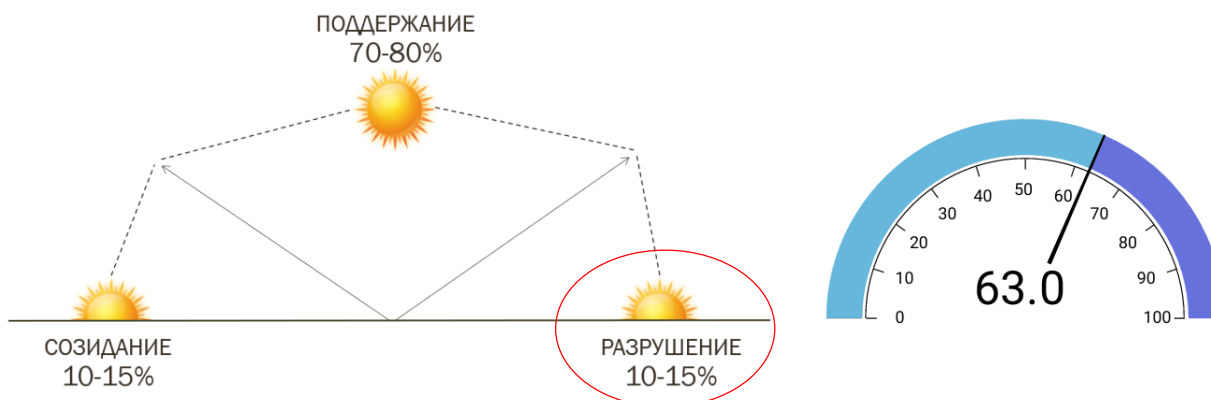
Диаграмма # 6: Тип мышления человека – поддерживательный



– **Трансформационный или разрушительный тип мышления** – врожденная склонность человека к критике, слому устоявшихся правил и традиций, когда революционные действия вытесняют эволюционные шаги. «Разрушители» – про закат Солнца, а «разрушение» относится к завершению какого-либо процесса или отношений.

Завершение – это не про «токсичность», а про конец цикла Вселенной: утилизировать не нужное после созидания и поддержания. Этим типом мышления обладает еще 10-15% людей, т.к. в завершении процессов нет большой нужды.

Диаграмма # 7: Тип мышления человека – трансформационный



– Похоже у меня эти типы мышления смешаны, – задумчиво сказала женщина.

– Они смешаны у всех, но какой-то один будет доминировать. У тебя это предпринимательский (по тесту Татьяны предпринимательский тип проявлен на 85%). Да, кстати, многие владельцы бизнеса по типу мышления – предприниматели. Они не любят встраиваться в «чужие» правила игры, поэтому создают свои компании.

– Аааа, вот как ты вычислил мою новизну и «свои правила»? Прикольно, – Татьяна засветилась улыбкой. – Подожди, получается при найме сотрудников я «на входе» могу понять, кто ко мне пришел, «бунтарь», «разрушитель» или «поддержатель»?

– Именно для этого я 6 лет методично «вылизывал» тест.

Десятки неудачных версий теста всплыли в памяти. В далеком 2009 году я приходил в компанию с 6-ю диаграммами, тестировал сотрудников, потом проводил с каждым часовое интервью, сравнивая ответы человека и результаты его теста. Изменял вопросы теста и снова интервью и сравнения. И так 6 лет (!).

– Инструментально, мне нравится, – Татьяна заерзала в кресле, как девочка перед выступлением на утреннике. – Подожди, можно же «просчитать» не только работников, но и детей, мужа, друзей?

– Да, я знаю Проекты всех своих родственников. С клиентом был недавно случай: он нанял на роль начальника отдела продаж в B2B-сегменте молодого парня. А у парня 100%-й предпринимательский тип мышления. Поэтому я спрогнозировал, что через 3 месяца у них будет скандал. Владелец не согласился: «Юрий, не нагнетай! Резюме супер? Глаза видел, как горят! – я отпил чай и улыбнулся, вспоминая эту ситуацию. – Парень продержался 2,5 месяца и разразился претензиями, что его не ценят, не дают «размахнуться», «душат тупыми правилами». В общем все по предпринимательскому сценарию.

– Выходит владелец допустил ошибку? – предположила Татьяна.

– Да, мало кто знает, что предприниматели круто стартуют бизнес, но им «тесно» в придуманных кем-то правилах. Претензия парня про «не душите меня правилами» ожидаема. Например, Олег Тиньков – предприниматель, запустил банк, а Оливер Хьюз – идеальный поддержатель, который выстроил операционную работу банка. Олег сам бы никогда этого не сделал. Не тот тип мышления. Но Хьюз никогда не создал бы бунтарскую схему Тиньков-банка без физических отделений банка.

Татьяна слушала предельно внимательно, делая быстрые заметки в блокноте. Я продолжил:

– Часто люди с предпринимательским типом мышления хвастаются десятками запущенных бизнесов, хоть и умалчивают, что они не приносят им денег. Идей много, а завершенных проектов почти нет.

– Да, я таких знаю, – задумчиво подтвердила Татьяна. – А какая проблема у «поддержателя»?

– Они, наоборот, не могут найти идею, что делать? Если и стартуют свой бизнес, то обычно он довольно местечковый, без масштаба. Им трудно мыслить вне «привычных правил», придумывать

новое и нестандартное. Плюс «поддержатели» очень боятся риска и неопределенности. Чем менее предсказуема ситуация, тем сложнее им принять решение. Поэтому они не принимают решения годами.

– Юрий, это невероятно интересно. А как мыслят «разрушители»?

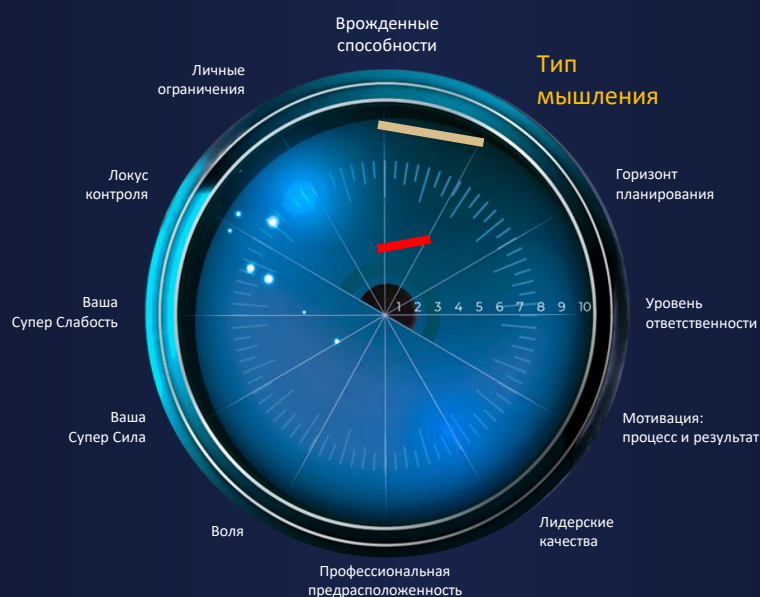
– Разрушительный тип мышления моментально видит недостатки. «Разрушители» полезны, как критики любого процесса или продукта. Порой критика превращается в «токсичность», поэтому надо проводить с ними разъяснительные беседы, а если не помогает приходится увольнять, чтобы не разгромили всю компанию. Поэтому если есть конфликты в коллективе, то с вероятностью 90% в этом замешен «разрушитель». Я их довольно быстро вычисляю при входе в компанию.

– Много становится на место. А сам владелец компании может быть «разрушителем»?

– И это часто встречается. Причина проста: владелец совмещает в себе две разные сущности создателя и разрушителя. Не опытные владельцы бизнеса впадают в «биполярку», когда нужно и нанимать, и увольнять, и поддерживать работу компании.

– Да, я помню у себя такое состояние, когда нужно делать все и сразу. Круто. Какой «показатель» следующий? – Таня последовательно записывала ключевые мысли.

Диаграмма # 8: тип мышления человека



Красная диаграмма: не знание своего типа мышления создает череду ошибок и конфликтов с окружающими людьми. Особенно близкими. Проверьте: если вы постоянно конфликтуете с людьми, ищите решение в их типе мышления. Возможно вы его не понимаете.

Золотая диаграмма: дополните свой тип мышления людьми с недостающим у вас типом (например, успех предпринимателя в «связке» с поддержателем, а разрушитель – отличный антикризисный менеджер).

ПОКАЗАТЕЛЬ # 3: ГОРИЗОНТ ПЛАНИРОВАНИЯ

Горизонт планирования – показывает, как «далеко» и системно человек планирует свое будущее.

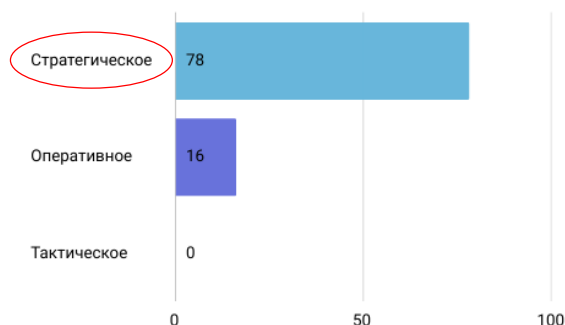
– **При стратегическом горизонте планирования** человек рассматривает свою жизнь, как Путь, планируя отрезки в 5 - 10 - 25 лет вперед. Очень часто цели «стратега» выходят за пределы его жизни. Например, у японцев минимальное планирование будущего компании – 25 лет.

Стратегия отвечает на вопросы «куда мы идем» и «что мы делаем?» Например, в работе с владельцами заводов средняя окупаемость оборудования – 7 лет и более, поэтому мы планируем стратегию развития компании не менее 7 лет.

Часто говорят: стратегия в России не работает. Типа, высокая непредсказуемость планирования, кризисы, курс рубля и т.д. Поэтому на стратегических сессиях мы создаем карту рисков компании, куда заложен будущий курс доллара, рост налогов, материалов и повышение зарплаты персонала.

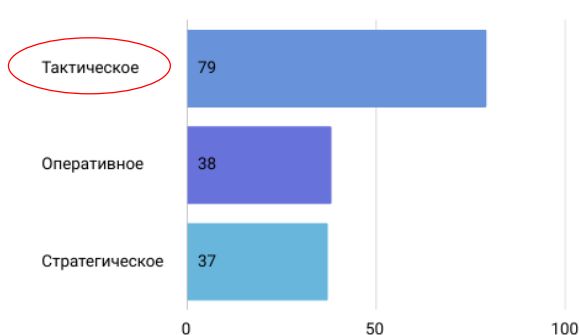
«Стратегов» в обществе немного, не больше 10%.

Диаграмма # 9: стратегический горизонт планирования



– **Тактический горизонт планирования** создается на срок от года до пяти. Например, переход на другую работу в ближайший год-два, переезд в другой город, покупка машины или недвижимости.

Диаграмма # 10: тактический горизонт планирования

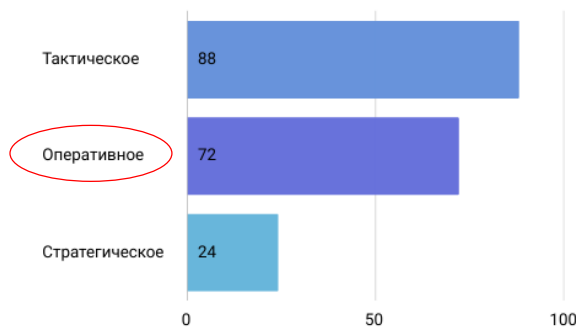


Тактик и отличии от стратега планирует схемы, а не «линию» жизни. Тактика отвечает на вопрос «как мы добиваемся цели?»

Качественный тактик легко просчитает схему борьбы с конкурентами или варианты захвата рынка. Поэтому, если у вас есть цель, но нет понимания, как к ней добраться, найдите человека с тактическим горизонтом планирования, и он вам «набросает» десяток вариантов достижения цели. «Тактиков» в обществе порядка 30% людей.

– **Операционный горизонт планирования** – это планы на текущий момент жизни. Человек с «операционным горизонтом» планирует выходные или отпуск. У него нет беспокойства о долгосрочных целях, его больше интересует «пятница», «конец рабочей недели» и погружение в рутину в понедельник. Многие руководители пытаются ставить людей с операционным горизонтом планирования на руководящие должности. Это не только не работает, но и создает бешеное количество проблем, решать которые будет руководитель.

Диаграмма # 11: операционный горизонт планирования



«Операционистов» порядка 60% людей, поэтому на большинстве «рутинных» рабочих мест, вы встретите людей с этим типом мышления. Поэтому прежде, чем руководителю призывать их «думать наперед», он должен понять, что в их ДНК нет способностей к стратегическому мышлению. Думать вместо них будет сам руководитель. Они будут следовать инструкциям, и горе тем руководителям, у кого инструкций нет или они плохо продуманы.

Важно: не важно длинный или «короткий» горизонт планирования у человека. Кто-то рождается с пониманием, что жизнь – это Путь, а кто-то с девизом: «день прожили, ну и ладно».

Вместо жалоб, что «меня не ценят и не понимают», определите, подходит ли горизонт планирования человека под его задачи.

А именно: стратеги определяют жизненные выборы и цели. Тактики – создают пути и схемы достижения целей. А операционщики выполняют задачи по мере своих способностей, не сильно погружаясь в смыслы.

– Моя ошибка в том, что я откровенно «забывала» на стратегию, – Татьяна печально пожала плечами. – Мне казалось, что в нашей стране стратегия бессмысленна.

– Это нормально, я постоянно слышу: «ты забыл в какой стране мы живем? Это ж Россия, тут постоянно что-то случается», – я понимающе кивнул. – Лет 20 назад я решил для себя: не важно, что происходит снаружи моей жизни, я буду четко следовать своему плану. Ну, смотри сама: политика страны и президент не меняются уже 30 лет. Мировые тренды также долгосрочны. Поэтому стратегу не важно куда идет мир, важно, куда идет он сам. Мир корректирует его планы, но не меняет их.

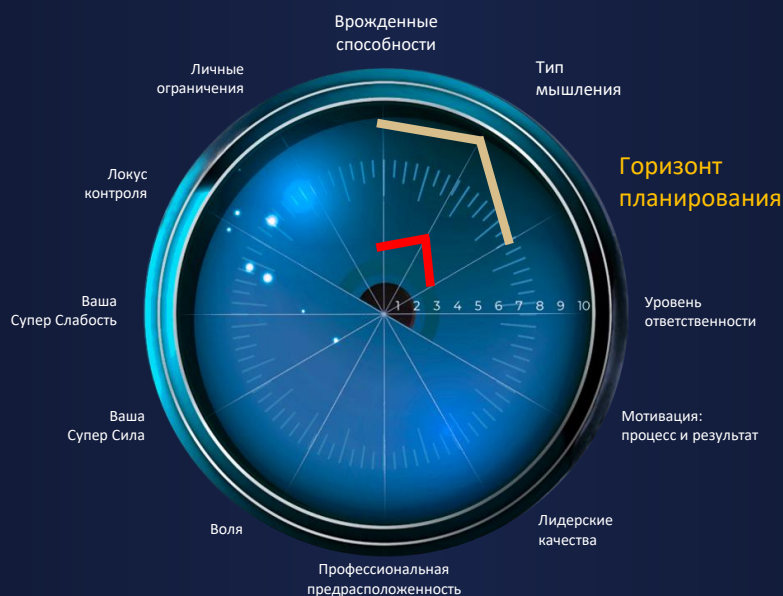
– Н-да...– глухо сказала женщина. – Я вожусь весь день в «рутине», наконец-то теперь понятно почему я так мало зарабатываю? – Татьяна откинулась на кресле, обхватив голову руками.

Я глотнул ройбуша.

Несколько минут Татьяна пребывала «в себе». Взгляд остановился, движения замерли. В такие моменты не нужно тревожить человека, его структура психики, прямо сейчас, методично «перестраивает» свою систему ценностей под новую реальность.

– Хорошо, зафиксировала, что дальше? – женщина вышла из внутренней рефлексии, и записала несколько предложений в блокнот.

Диаграмма # 12: горизонт планирования человека



Красная диаграмма: операционное мышление не дает «целостного» видения мира. Если претендуете на масштабные результаты, необходимо уделить время стратегическому планированию.

Золотая диаграмма: все ваши действия «подчинены» стратегической цели, поэтому вы одновременно получаете результат-сейчас и результат в будущем (деньги-сегодня и деньги-завтра). Так ведут дела многие успешные люди.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 4: УРОВЕНЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

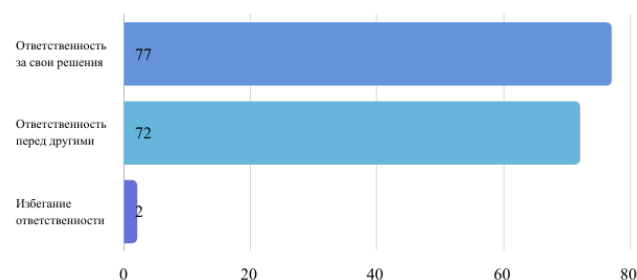
Уровень ответственности – это встроенный показатель. Люди с высокой врожденной ответственностью ощущают физический дискомфорт, если опаздывают на встречу или не могут выполнить свое обещание.

Девиз безответственных наоборот: «я прощаю всех, кому я должен». Они считают, что «мир крутится вокруг них» для решения их задач и получения удовольствия.

Поэтому я рассматриваю ответственность в три контура:

- Ответственность за свои действия
- Ответственность за действия других людей
- Избегание ответственности

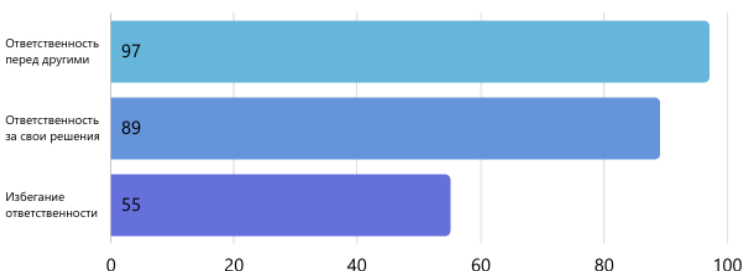
Диаграмма # 13: 3 уровня ответственности



– Мне кажется, что все люди более-менее ответственные. Нет? – удивилась Татьяна.

– Вот например, – я показал женщине слайд с моей презентации для владельцев компаний:

Диаграмма # 14: 3 уровня ответственности



– Кандидат на руководителя отдела продаж решил, что сможет «обмануть» тест, поставил себе высокий уровень ответственности, но «прокололся» на вопросах про безответственность.

– Да, влип. Вряд ли он готов отвечать за действия других и тут же избегать ответственности?

– Видимо товарищ надеялся, что его не вычислят, – я улыбнулся.

– Юрий, а вы используете результаты теста на собеседованиях?

– Для этого мы и сделали полноценный сервис рескиллинга персонала. За несколько дней обучаем эйчара «считывать» информацию с кандидата. Я сброшу тебе ссылку на наш сервис переобучения персонала.

– Теперь я поняла, почему меня с самого детства нагружали какой-то ответственностью, – как бы про себя сказала Татьяна.

– По безупречной логике Вселенной лидеров всю жизнь «грузят» ответственностью в семье, школе, армии. Но вокруг тебя всегда будут «взрослые дети». Этакie товарищи, тело которых выросло, но если их «спрашивать за результат» они находят миллион отговорок и «никогда не виноваты» – я смотрел Татьяне прямо в глаза, чтобы она приняла факт, что безответственные люди – это закономерность, а не случайность, которая вот-вот разрешится и «они все поймут».

– А тебе, наоборот, с детства предоставили роль «старшей» в семье, – я был полностью уверен в своих словах.

Таня смотрела на меня широко раскрытыми глазами.

– Не только в семье, меня грузили везде. Подожди, откуда ты знаешь про семью, я же не говорила ...

– Природа воспитывает Проект Лидера только через испытания и преодоления. А самое сложное в жизни – построение доверительных отношений со своими близкими. И чем лучше у человека отношения с родными, тем больше личных трансформаций он пережил.

– А что делать, если меня окружают взрослые люди с детским мышлением? Это про что?

– Может ты «включила» роль мамы или родителя? – я спрашивал, но внутри себя уже знал ответ.

– Ну, а как по-другому? Они забывают, не доделывают, тупят и саботируют.

– Тогда не возмущайся, что к тебе «прикрепляют» взрослых «детей». Чем больше ты – «мама», тем больше они – «дети». Позволь этим людям проживать свою жизнь и совершать свои ошибки, и к тебе «придут» настоящие взрослые.

Татьяна задумчиво смотрела на свои идеально накрашенные ногти, потом вздохнула:

– Очень страшно отдавать ответственность другим людям. Они будут ошибаться, а я буду терять деньги.

– Конечно будешь. Но если ты не отдашь ответственность, ты потеряешь время жизни, – тяжело говорить такие вещи прямо. Я сам потерял много времени на том, что пытался всем управлять сам. – Ошибок будет много, но они намного дешевле, чем всю жизнь «тушить пожары» за своими людьми. Ты делаешь работу вместо них, а деньги платишь им. Следовательно, твоя квалификация с каждым днем растет, а их компетенции с каждым днем «проседают». Они должны сами научиться упреждать будущие ошибки, тогда компания будет стабильно расти. Если зацикливаешь все решения на себе, сильных управленцев в компании не будет. Им не интересно быть статистами. Выбирай.

– Я понимаю, – Татьяна записывала в блокноте задачи в новой для себя сфере. – Насколько я поняла, все дело в моем желании отдать ответственность, и не надо пытаться искать «осознанный» персонал?

– Успешная система управления на 80% зависит от того, отдашь ты ответственность другим людям или нет.

Татьяна сложила руки в замок.

– Получается и в семье у меня такая же история?

– Вполне вероятно. Мы во всех сферах жизни поступаем довольно однотипно. Система ценностей же одна и та же на все случаи жизни. Нельзя долго «сдерживать» себя. Ты автоматически проявишь в семье свой подход к ответственности. Знаешь, дома есть жена и она же мама, которая всем объяснит, кто и что должен и не должен делать. У меня клиент зовет свою жену Анна Виссарионовна, по отчеству Сталина.

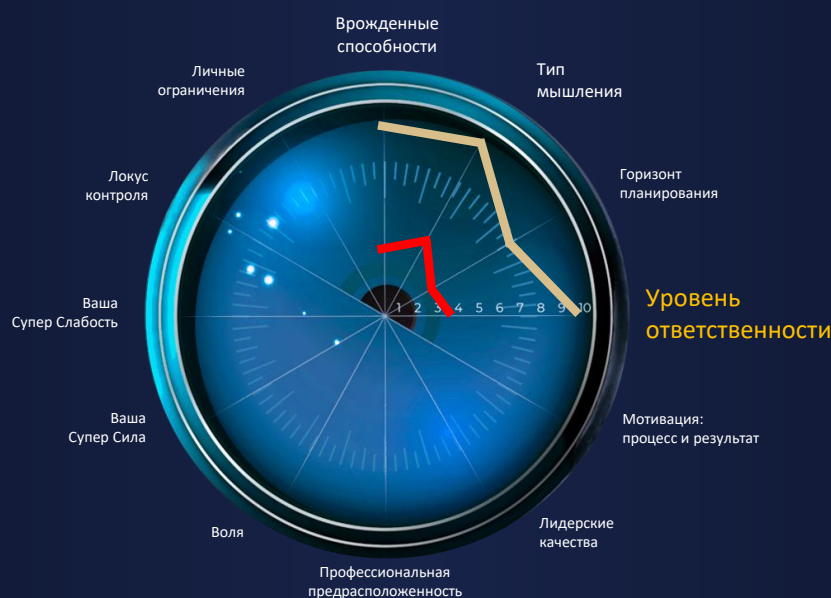
– Похоже я «выдавила» мужа из нашей общей ответственности? Юр, я даже близко не поняла, что это делаю!

Почти 30 минут мы с Таней подробно изучали ее решения в семье. Женщина была очень удивлена причинами, почему она «раздавала» задачи, и почему муж не в состоянии их выполнить.

– Ты не «выдавила» мужа, а скорее вы не совпадаете по своим требованиям к жизни. Ты могла бы «оставить его в покое» с карьерой, заработком и требованиями к себе. Но ты прожила этот опыт. Разбитую вазу не склеить, берем этот опыт и живем дальше.

Татьяна зафиксировала не самые приятные выводы, и мы двинулись к следующему показателю.

Диаграмма # 15: горизонт планирования человека



Красная диаграмма: человек избегает ответственности за себя или других. Он может быть ответственен за свою работу, но избегать сотрудничества с другими людьми.

Золотая диаграмма: человек следует принципу «пацан сказал – пацан сделал». И не важно, какие обстоятельства возникли. Именно это качество максимально быстро приближает человека к успеху.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 5:

МОТИВАЦИЯ: ПРОЦЕСС И РЕЗУЛЬТАТ

Негласно общество разделено на людей «про результат» и тех, кому важен процесс.

Универсальных людей (процесс и результат сразу) мало.

«Результативщики» говорят:

– И что мы получим в результате этой работы?

«Процессники» спрашивают:

– Как нам выполнить эту работу? Что нужно делать?

Одним важен результат и без разницы, как вы его получите. Другим важен процесс и не сильно важно, каким должен быть результат, работа же сделана (часто бездумно).

Поэтому руководители стремятся нанять «думающих», инициативных сотрудников, и обращаются к «здравомыслию» человека, вроде:

– Ну, ты что, не понимаешь что ли? Надо же хоть голову включать!

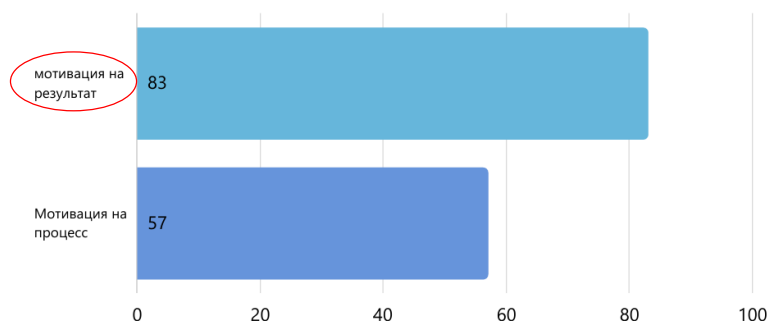
Вместо этих бессмысленных претензий надо правильно выявить мотивацию человека на процесс или результат, и тщательно объяснить, как должна быть выполнена работа.

Главное: мотивация на процесс и результат опять таки заложена в ДНК человека. Нервную систему человека нельзя «обойти» или «переучить». Поэтому те, кто «объясняют» человеку, как правильно работать, тратят и его, и свое время напрасно. Причем сами оплачивают потерянное время.

– Ты уверен, что мотивация человека на процесс и результат – это врожденный показатель?

– В мире очень мало «универсалов». И обычно это сами владельцы бизнеса или топ-менеджеры. Они способны одновременно удерживать в фокусе цель и результат. Остальные – это проявляемые с детства, но два противоположных взгляда на работу. Например, мой сын с детства обожал собирать сложные конструкторы, сложные кубики Рубика и я видел, как важен для него процесс, и часто совсем не нужен результат. У меня ровно наоборот: крайне важен результат, а не важно, как он будет достигнут. Поэтому я никогда не «давил» на сына про результат его действий. Напоминал, но не давил.

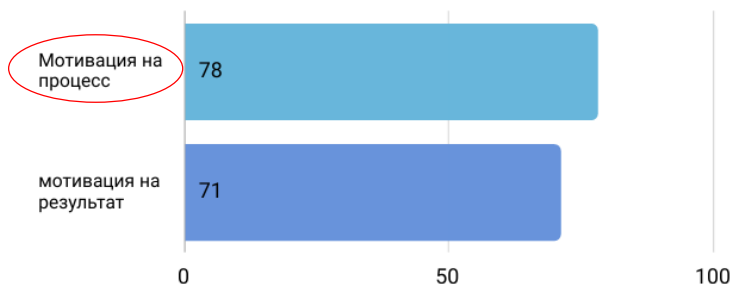
Диаграмма # 16: мотивация на результат



По лицу Татьяна скользнула тревога:

– Юрий, я только сейчас осознала, что мой сын и бывший муж – процессники на 100%. А я – жестко нацелена на результат, и требовала от них только результат, – глаза женщины потускнели. – Получается я порчу жизнь своему ребенку и «вынесла» мозг мужу?

Диаграмма # 17: мотивация на процесс



– Таня, не вини себя. Это классика отношений. 80% людей создают отношения «на ощупь». Ты никому не испортишь жизнь, если поймешь противоположную грань мотивации человека. Например, мои родители – процессники, а я – жуткий результативист. Хотя сейчас – универсал.

– И как тебе жилось?

– Странновато, – я вспомнил свои отношения и рассмеялся. – Как будто тебя никто не слышит и не понимает. Ты говоришь людям про достижение цели, а обратно тебе говорят про выполнение операций.

– Как решил вопрос?

– Лет 20 мучился: доказывал и убеждал. А потом понял, что у нас разные врожденные Проекты. И конфликт испарился сам собой.

– А как сейчас?

– Каждый реализует себя так, как считает нужным. Никто никого не учит, и ни на чем не настаивает. У всех полная свобода действий.

– Вот прямо так? И на твоего ребенка это тоже распространяется?

– На него в первую очередь. Я не порчу ему жизнь своими идеями, но еще в детстве поделился с ним его Проектом, поэтому он хорошо понимает, что ему доступно и в чем его суперсила.

– Но что делать с сотрудниками? У меня на каждой должности есть и процесс, и результат.

– Что-то (процесс или результат) все равно будет доминировать, поэтому мы «результативщику» показываем важность каждой части процесса. А «процесснику» объясняем, почему каждый этап его работы должен иметь внятный результат. Спустя время, когда люди привыкнут, они знают, как мы оцениваем качество их работы.

– А есть смысл объяснять эту разницу, если они из разных миров?

– Именно поэтому мы и «дружим» эти миры между собой.

– Как долго происходит вы дружите?

– На весь цикл «брачных игр» уходит полгода. По ходу внимательно следим «что понято и принято», проверяем результат по регламенту.

–хлопотно, – выдохнула женщина. – Целых полгода!

– Нет. Намного сложнее изо дня в день повторять, как попугай то, что человек никогда не поймет в силу ограничений своего Проекта.

– Татьяна, если ты их не подружишь, то сама будешь тратить тонну времени на объяснения, а люди так и не поймут, чего ты от них хочешь.

– Еще один инсайт: мне надо как можно быстрее подружить «результативщиков» и «процессников», – Татьяна быстро писала мелким, кругленьким почерком в блокноте.

За окном вечерело.

На столики в кофейне принесли зажжённые свечи в широких, рифлёных стаканчиках.



Для встречи с клиентами я выбираю уютные кафе или рестораны с хорошей кухней, но чтобы музыка и шум не мешали работать.

Мы ели, непринужденно болтали, наблюдая, как за огромным окном люди прогуливались по сосновой алее.

– Знаешь, – Татьяна наклонилась ближе, как будто хотела выдать свой главный секрет. – Я сейчас тебя слушала и не могла отделаться от мысли: оказывается я потратила огромное количество времени своей жизни на глупые иллюзии.

– У меня было это ощущение. Одно время я считал, что 7 лет армии – это потерянное время, – я вспомнил свое переживание молодости. – Позже до меня дошло, что именно в армии я научился разбираться в людях. Когда 4 года военного училища ты живешь с сотней людей в одной казарме, ты видишь, как с людей слезают «маски» и социальные роли. Как тебя предают те, кто клялся в дружбе на всю жизнь. Это была лучшая школа по исследованию людей.

– Не озлобился?

– Сначала да. Один товарищ, а я считал его своим другом, при отчислении из училища в красках, с омерзением на лице, рассказывал нам троим, как он всех нас ненавидит. Парень был из богатой семьи и ему тошно было 2 года общаться с «быдлатиной» (так он нас оценил). Шок был невероятный.

– Не побили его? – поинтересовалась Татьяна.

– Нет. Ребята собрались не глупые и уже тогда было понятно, что человек унижает других от собственного бессилия. Все обалдели, а на следующий день товарищ уехал домой.

– Как думаешь, почему люди так поступают?

– Агрессия к миру и к другим людям – это проявление страха внутри человека. Чем больше человек злится и кричит на других, тем выше его неудовлетворенность собой.

– Почему ты так думаешь?

– Человек хочет найти виноватых вокруг себя в том, что он не достиг желаемого результата. Нет сил признаться себе, что проблема не снаружи, а внутри.

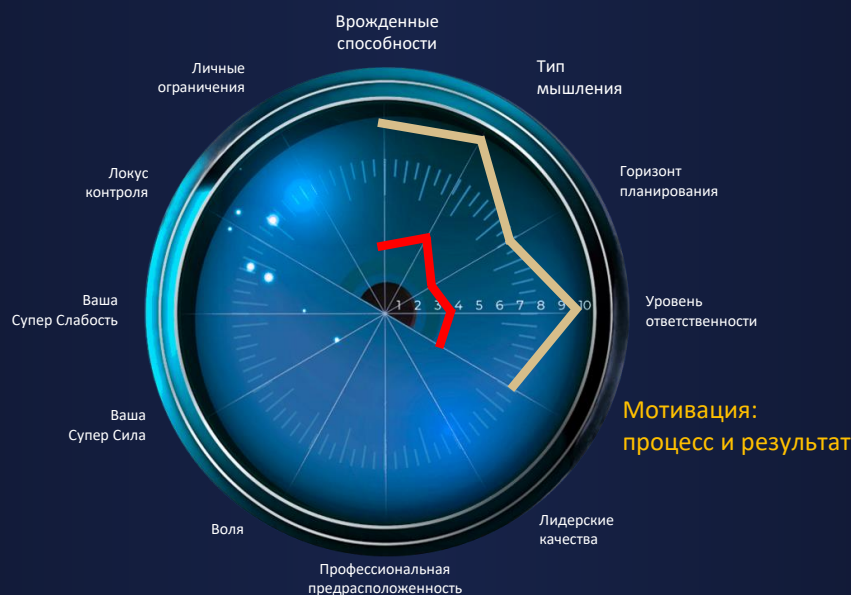
Официант унес пустую посуду. Людей в кафе прибавилось. Воздух наполнился женским смехом под бокал игристого вина.

После еды Татьяна снова взяла блокнот:

– Ну, что, двинемся дальше по нашим «полочкам». Знаешь, как будто я впервые открываю себя, – Татьяна подбирала слова. – Когда ты вначале попросил оценить себя «по показателям», мне показалось, что все это надуманная история очередного «коуча». Но чем дальше я тебя слушаю, тем больше понимаю, насколько важно принято то, что есть в себе настоящей. Если бы это случилось со мной много лет назад...

Я лишь кивнул. Когда анализируешь людей больше 20 лет, ценность знания своего Проекта доказана результатами клиентов. Сомневаться не в чем.

Диаграмма # 18: мотивация на процесс и результат



Красная диаграмма: человеку сложно одновременно сфокусироваться на результате и на процессе работы. Много людей плохо выполняют процесс и плохо достигают требуемого результата. Нет фокуса ни на одном, ни на другом.

Золотая диаграмма: человек четко исполняет процесс и системно добивается результата. Либо качественно выполняет что-то одно. Остальное делает его команда.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 6: ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

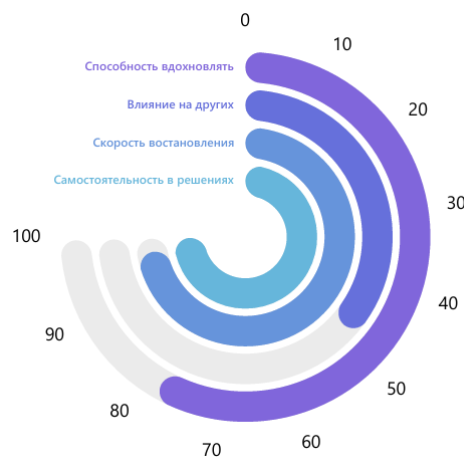
Лидерский потенциал – это способность вдохновлять и влиять на других людей для достижения совместных целей.

Я выделил 4 показателям лидерства:

1. Способность вдохновлять других людей на действия.
2. Самостоятельность решений лидера.
3. Способность влиять на систему ценностей других людей.
4. Скорость восстановления энергии лидера.

Эти 4 показателя определяют насколько эффективно лидер управляет людьми и добивается поставленных целей.

Диаграмма # 19: 4 составляющих лидерского потенциала



– Что определяет успех лидера? – Татьяна сосредоточилась.

– Две вещи: амбиция создать что-то значимое и большая цель, которая драйвит команду. Лидерству научить нельзя. Ты либо хочешь больше других, либо довольствуйся тем, что есть.

Татьяна механически чертила в блокноте абстрактный треугольник, многократно проводя ручкой по одним и тем же линиям:

– Иногда мне кажется, что у меня ничего не получится, – сказала она тоскливо. – Люди «тормозят», саботируют, руки опускаются.

– Упаднические настроения есть у всех. Один год из шести, пока создавал тест, я был в глухой депрессии. Я нанимал эйчаров и крутых психологов, часами рассказывал, что хочу сделать, а они предлагали типовые решения. Я думал, что никогда не доделаю этот «проклятый» тест. Потом забил на все правила и за месяц «собрал» его сам, – память вернула меня к провальным версиям теста, когда я не верил, что будет достойный результат. – Каждый человек, Таня, сомневается в себе. Не ищи идеального момента. Делать надо в том месте, где ты сейчас.

– А если сотрудникам «ничего не надо», а я, как лидер должна их вдохновить? Нафиг мне это нужно, да и как это сделать?

– Хорошая новость: людей с лидерскими амбициями в компании много не надо. Достаточно «банды» из десятка сотрудников-лидеров, чтобы компания «взлетела». За ними подтянутся остальные. Проверено.

– Я думала, что только у меня бывают депрессивные состояния, – Татьяна улыbnулась с облегчением.

– Многие мои состоятельные клиенты не раз проживали «провалы» по энергии и вере в себя. Один раз пришел миллиардер, которому за два года психотерапии «нагрузили» идеей о том, что у него серьезные психологические проблемы. То внутренняя женщина взбунтуется, то внутренний ребенок хочет новую игрушку, то внутренний самец.

Я спросил его:

– Сколько вас там внутри? Кстати, идею бизнеса ты сам придумал или внутренний консультант подсказал?

– Сам, – мужчина расхохотался.

– Кто нашел первых крупных клиентов?

– Я.

– А кто нанял топ-команду и вывел продукт на экспорт?

– Тоже я.

– Тогда какая нафиг внутренняя женщина? Откуда эта неуверенность в себе?

Мужчина долго смотрел на меня и выдал:

– Похоже я заигрался...

– Представь, как нужно «заблудиться» внутри себя, чтобы вместо оценки своих результатов, искать решения в шизотерических дебрях? И это не день-два, а два года! Психотерапевт озолотился.

В своей практике я несколько раз общался с владельцами, которым команда, жена или «эксперт» продали идею, что его заслуга в бизнесе вторична. Например, жена твердила мужу, как мантру: «за великим мужчиной всегда стоит великая женщина», жирно намекая на себя. По факту мужик запустил крутой международный проект, а жена «вдохновляла» его своим бесконечным шопингом.

Татьяна смотрела на меня прикусив нижнюю губу, и глухо сказала:

– Кажется я окончательно поняла: мне нельзя сомневаться в себе. Сомнения и страхи отвлекают от реальных дел. Причем надолго.

В своем [телеграме я написал пост про отверженность](#), почитайте, если вы до сих пор что-то доказываете себе или другим.

Татьяна вдохновилась, и с задором сказала:

– Получается, у меня мощный лидерский потенциал!

– Обрати внимание: твой главный показатель лидерства – «скорость восстановления энергии».

– А причем здесь скорость восстановления?

– У лидера от природы больше энергии, чем у остальных. Поэтому после физическим, умственным или эмоциональным нагрузкам лидер восстанавливается быстрее других. Я знаю очень много богатых людей, которые спят по 4-5 часов и «заряжены» на все 100%.

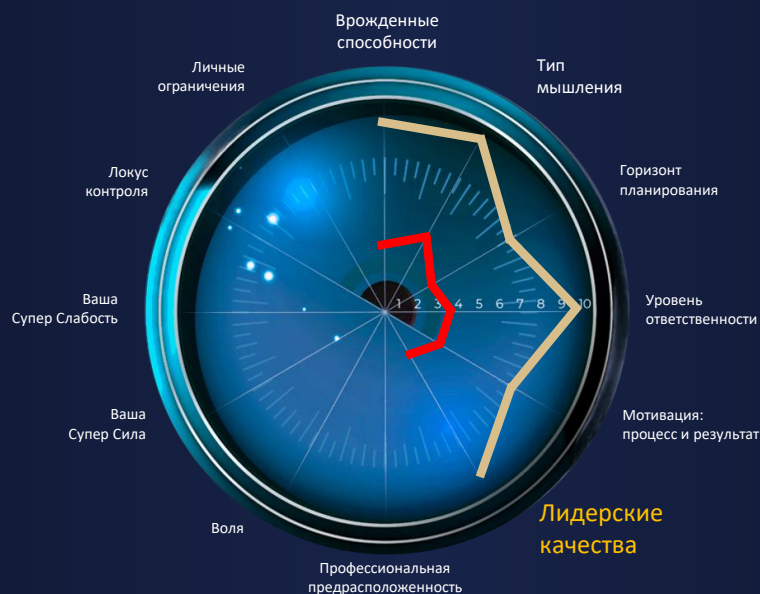
– Для меня недосып – не проблема, – подтвердила Татьяна.

– Поэтому ты не можешь «разбрасываться» энергией. С тебя за нее спросят через здоровье, потерю статуса или денег.

Мы обсудили остальные 3 показателя лидерства, и Таня убедилась, что все они присутствовали у нее в значительной степени (подробнее в [тексте ID Code](#)).

- Наверное скучно живется людям без лидерских качеств?
- Нет. Их Проект – сопровождать лидера. Они своими навыками и знаниями помогают другим. Например, моя знакомая больше 30 лет работает бухгалтером на одном месте. И ей вообще не скучно и нет потребности в лидерстве от слова «совсем».
- Я бы так не смогла. Мне постоянно надо двигаться в новое.
- Главная ошибка лидера – считать, что другие тоже хотят быть лидерами. Но это не так. Большинство людей готовы идти за лидером, но быть им они не хотят: слишком много ответственности и риска. Не нужно делать других людей лидерами, на этом «погорели» многие, кто внедрял «спиральную динамику» или «бирюзу» в компании.
- О, я как раз рассматривала эти инструменты для роста.
- Пока не торопись. Когда разберешься в Проектах людей, увидишь: люди прекрасно работают, если используешь их врожденные данные.
- У меня ощущение, что я никогда не научусь разбираться в людях.
- Да, на первом этапе знакомстве с Проектом человека так и выглядит. Но чем дальше, тем проще предсказывать будущие поступки человека. «Библиотека» нарабатывается интересно и органично.
- Очень хочется разобраться быстро.
- Торопиться не стоит. И в следующем пункте ты узнаешь почему.

Диаграмма # 20: лидерские качества человека



Красная диаграмма: человек не готов «вкладывать» свою энергию в других людей. Ему тяжело вдохновлять других, кто бы его самого вдохновил. Это не плохо и не хорошо. Просто факт уровня энергии и Проекта жизни.

Золотая диаграмма: человек с удовольствием вкладывается в других людей, находит время и слова, чтобы вовлечь энергию людей в общее дело.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 7: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ

Профессиональная предрасположенность – это 4 вида врожденных склонностей к профессии. Каждый из нас с рождения склонен к той или иной работе. Если ваши врожденные способности «совпали» с вашей профессией, вы будете счастливы и сможете хорошо зарабатывать без особых усилий.

«Человек-человек» – это «коммуникатор», который долго и терпеливо решает разные вопросы с людьми. Например, менеджер по персоналу весь день общается и не «выгорает». Мой товарищ все время удивлялся: «Юра, ты понимаешь женщин лучше, чем они себя, как у тебя хватает терпения их слушать?». Товарищ с детства – «технар» и для него любой контакт, особенно с женщиной – проблема. А для врожденного «коммуникатора» – естественная среда жизни.

«Человек-креатив»: генерирует креативные идеи. Например, дизайнер, организатор праздников, мероприятий или владелец творческой студии может предложить то, что у обычного человека вызовет шок. Так моя знакомая сделала светильники для отеля из толстого шнура и это мизерная часть ее креатива.

«Человек-машина» имеет врожденную склонность к работе с техническими устройствами, механизмами или «железяками». Например, в ИТ-компаниях есть ребята, которые комплектуют компьютеры и серверы. Они не сильно общительны, а иногда откровенно асоциальны.

У «человека-системы» структурированный взгляд на жизнь, он легко создает работающие системы из обычных компонентов. Часто эти люди крайне «душные» в общении.

С Татьяной мы детально исследовали ее все 4 типа ее профессиональной предрасположенности. Здесь я привожу лишь небольшую часть нашего разговора.

Диаграмма # 21: 4 составляющих лидерского потенциала



– Минуточку, получается, что у меня выражен «человек-человек» и «человек-система», верно? – уточнила Татьяна, изучая результаты своего теста. Хотя по глазам женщины было видно, что она точно знает о своей силе в коммуникациях и системности.

– Да, поэтому ты так легко сама подобрала персонал, и быстро систематизировала работу компании.

– Ты хочешь сказать, если у владельца компании нет системного мышления, и он не умеет общаться с людьми, бизнес обречен?

– Если мы говорим про масштабный бизнес, то да. Другой вариант: если не умеешь делать сам – найми человека. Я провел несколько тысяч личных бесед с руководителями, и могу заверить, что компании терпят крах не из-за «падения» рынков или мировых кризисов, а от плохо выстроенных отношений внутри компании.

– Ты имеешь ввиду конфликты?

– Да, банальные несоответствия врожденных качеств человека и его работы.

– Что ты с этим делаешь?

– Мы разбираемся, у кого какие профессиональные способности, как общаться с коллегами и как создать уважительные и доверительные отношения.

– Получается?

– Если сотрудничаем достаточно долго, то да. Это же глобальные изменения в психике руководителя. Самостоятельно этими вопросами занимаются не больше 3% людей. Статистика. Да и то вынужденно.

– Чем больше мы общаемся, тем лучше я понимаю, как ты подобрал моего заместителя, – глаза Татьяны блеснули, они широко улыбнулась. – Она лучше меня в системности и лучше в работе с людьми. Так?

– Да, я не сразу это увидел, но в первые же дни ее работы она «проявилась», – я с удовольствием отмечал, как женщина «схватывала» алгоритм выявления способностей человека.

– А почему мне ничего не сказал?

– Ты же не хотела вникать. Пришло время и ты готова слушать.

Татьяна снова вскинула брови, долго и сосредоточенно смотрела мне в глаза, а потом с некоторым удивлением от самой себя сказала:

– Слушай, правда, я не хотела разбираться. Прости, что я сначала отмахивалась от твоих рекомендаций. Да и не знала я, в чём и с чем мне надо разбираться? – женщина заволновалась, когда поняла, как она себя вела раньше.

– Все в порядке. Проблема в другом: руководитель инвестирует в найм и обучение людей, а что они выдадут в качестве результата он не знает. Поэтому у многих годами не получается создать слаженный и толковый коллектив.

– Выглядит так себе, – подтвердила Татьяна, вспоминая, как без конца решала конфликты в компании между отделами. – А если у меня не выражен «человек-креатив» и «человек-машина», то в моем бизнесе это не мешает?

– У тебя эти компетенции закрыты правильными людьми. Мы же их проверили: и в маркетинге и в «айтишке» у тебя порядок.

– А если у меня в компании появятся обе должности: «человек-креатив» и «человек-машина». Как управлять этими людьми?

– Креативного товарища будешь фокусировать от множества идей на конкретную цель. Задавать направление креатива и ограничивать по ресурсам. Иначе идей будет миллион, а реализованных проектов мизер.

– А как с «технарями»?

– «Технарей» не стоит допускать к клиентам. По молодости у меня была иллюзия, что надо на переговоры брать программистов, чтобы они предоставили клиенту «технические» данные. Но после нескольких провалов переговоров с участием моих «технарей», я убрал общение технических специалистов с клиентами.

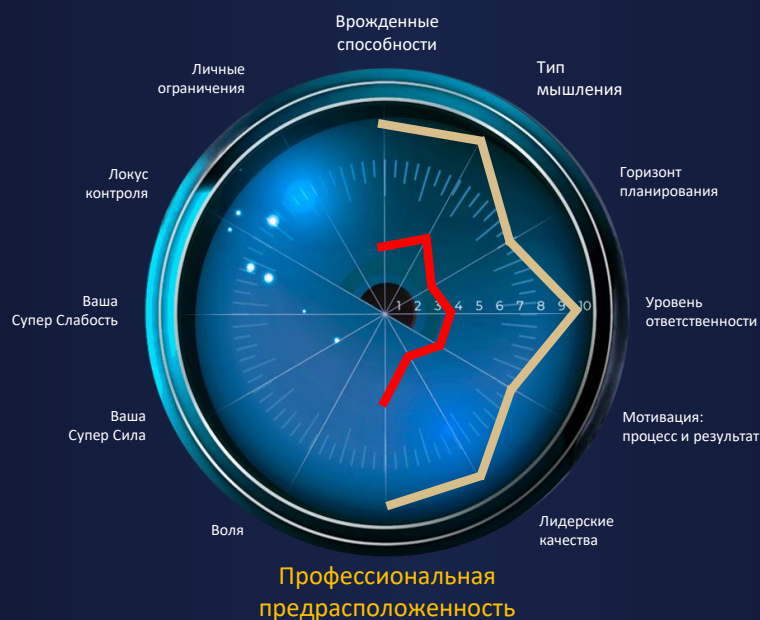
– Подожди, получается ты разделяешь одну и ту же информацию в компании на разные «потoki»?

– Если быть точным, я говорю одно и то же на разных языках. Для каждой аудитории своя «подача». И чем лучше ты понимаешь, кто есть кто, тем проще тебе поставить задачу, и легче получить результат.

– Звучит просто, посмотрим на практике. – Татьяна пригласила официанта и заказала воды. – Поняла, Юрий, двигаемся дальше?

– Да, мы подбираемся к запретным плодам.

Диаграмма # 22: профессиональная предрасположенность человека



Красная диаграмма: если человек не знает, своей профессиональной предрасположенности, он будет «пробовать» жизнь методом «тыка», на чем потеряет огромное количество времени и сил.

Золотая диаграмма: если сделать ставку на свою основную профессиональную способность, то способ заработка может значительно упроститься, а уровень экспертизыкратно вырасти.

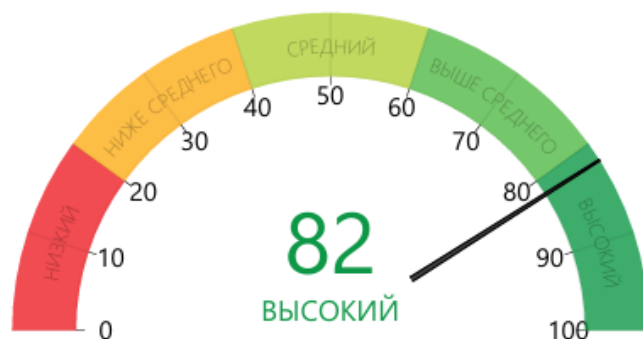
ПОКАЗАТЕЛЬ # 8: ВОЛЯ ЧЕЛОВЕКА

Воля – это способность сознательно управлять своим поведением и действиями через преодоление внутренних и внешних препятствия на пути к цели.

Воля – это ключевой показатель, отличающий успешных людей от остальных. Чем «выше» воля, тем больше решений человека превращается в окупаемый результат.

У большинства людей есть проблемы с силой воли. И вот почему:

Диаграмма # 23: волевой импульс человека



– В нашем головном мозге нет «центра» воли. Центр слуха – есть. Зрение – есть. Центры удовольствия и раздражения тоже есть. А воля формируется в противостоянии лобной доли головного мозга (отвечает за сиюминутные действия, например, съесть бутерброд с колбасой в 12 часов ночи). И теменной долей, отвечающей за стратегические решения (Ты что? Какой к дьяволу бутерброд, мы же с тобой договорились, что соблюдаем диету!)

– О, тогда я плохо контролирую свою лобную долю, – рассмеялась Татьяна и покраснела румянцем.

– Ты не одинока. Большинство людей не могут отказаться от сиюминутной выгоды. Но, слава Богу, это качество нарабатывается.

– Долго тренировать? А то я часто отвлекаюсь на всякую ерунду.

– Вопрос не совсем в тренировке. Спрошу прямо: Татьяна, есть ли у тебя большая цель? – я говорил медленно, чтобы смыслы «вошли» в сознание женщины.

Татьяна удивленно смотрела на меня, пока в глазах не возник страх и растерянность:

– Вот этого я совсем не ожидала, – женщина обмякла в кресле. – Получается, что у меня нет большой цели? Я думала, что у меня слабая воля, а оказалось... Как ты вообще... как ты это узнал?

– Сразу, как только ты сказала, что не понимаешь, куда двигаться дальше. Тест показал, что воля у тебя 82%, т.е. вопросов с волей нет.

– Но как ты вычислил, что нет большой цели? Ведь даже я этого не знала, – Татьяна широко развела руки в стороны.

– Ты говорила о своем будущем слишком скучно, как будто оно тебе совсем не интересно. А большая цель – это вдохновение, волнение.

– Вот так просто?

– А зачем усложнять? Тело человека никогда не врет. Лень и скука – это две программы снижения расхода энергии. Они «включаются» если у человека нет достойной цели. Таким образом мозг «тормозит» расход энергии на действия. А воля – это механизм, как делать то, что не хочется. Например, 1,5 часа утром и 1,5 вечером я медитирую, хотя сначала не мог высидеть спокойно 10-ти минут. Несколько лет ушло на контроль лобной доли мозга. Теперь вдохновение больше не нужно.

– Ну, я не такая волевая.

– Нет не волевых людей. Либо ты управляешь своим умом, либо он тобой. Если выбираешь правильную методику и есть достойная цель, твоя трансформация случится очень быстро. Без страданий и проблем.

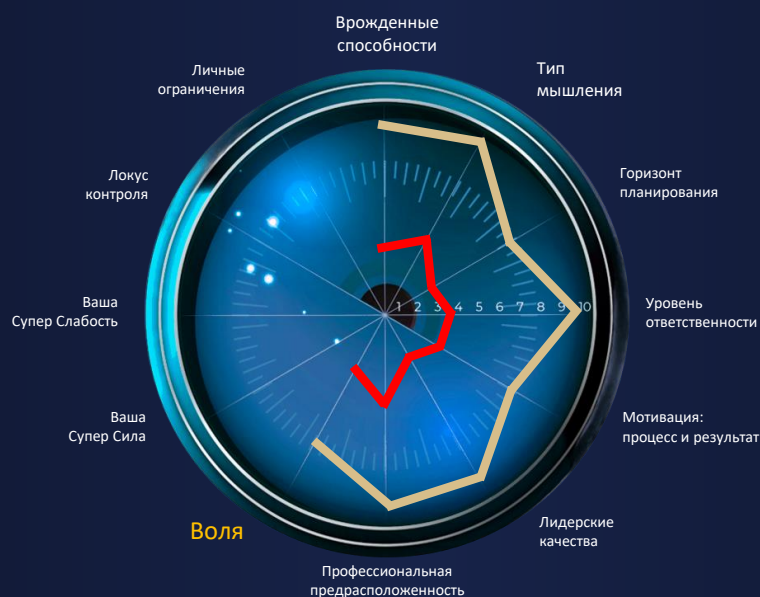
– Что с моей большой целью? Где ее взять?

– Сейчас определим.

Порядка 30 минут ушло на формулировку большой цели Татьяны. И как выяснилось позже, мы с ходу попали в «яблочко». Дальше цель мы только корректировали, но не меняли.

– Это точно про меня, – резюмировала Таня и мы приступили к 4-м оставшимся пунктам Проекта человека.

Диаграмма # 24: воля человека



Красная диаграмма: человек заставлял себя делать то, чего ему не хочется. Потом «срывает» свою аскезу, обвиняет себя и снова по «замкнутому кругу».

Золотая диаграмма: техники управления собой помогают взять под контроль свой ум, без «запретов» и «аскез». Сиюминутные прихоти прекратятся сами. Главное системно набирать важные навыки на ежедневной основе.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 9: СУПЕРСИЛА ЧЕЛОВЕКА

Суперсила – это набор врожденных навыков и качеств человека, которые создают преимущество над другими без дополнительного обучения и ресурсов. Свою первую книгу я написал во втором классе, даже не понимая, что у меня есть способности к писательству. Ваша суперсила будет проявлять себя самостоятельно. Нужно лишь увидеть то, что внутри вас уже происходит.

Например, в соревнованиях на мировом уровне сходятся люди с суперсилой в данном виде спорта. Чемпионы в боксе, беге, биатлоне или плавании не просто много тренировались. У них есть врожденная предрасположенность к этому виду спорта, поэтому они легко конкурируют с другими талантами.

В карьере или бизнесе то же самое.

Все выдающиеся лидеры, бизнесмены или руководители реализовали какую-то свою суперсилу: креатив, системность, скорость выхода на рынок, быстрый запуск продуктов и т.д.

Если вы не знаете своей суперсилы, то соревнуетесь в неравных условиях с теми, кто использует свои врожденные ресурсы на 100%.

– Суперсила – звучит, как развод от инфоцыган или как фильм про «Человека-паука», – поморщилась Таня.

– Да, пафос есть, но зато смысл отражает точно. Мне самому не очень нравится этот термин, но другого нет. Суперсила состоит из трех ингредиентов. Первый – события жизни, в которых проявилась твоя суперсила. Например, ты упоминала, что решала конфликты в семье и с родственниками с самого детства. Заметь, эта суперсила была у тебя всегда, и сегодня, в своем бизнесе, ты без потерь «выходишь» из конфликтов.

Татьяна округлила глаза:

– Я никогда не воспринимала решение конфликтов, как свою суперсилу, просто жизнь так складывалась...

– Жизнь «так складывается» далеко не у всех. Твоя суперсила проявляется в действии. Например, 3 раза в неделю по 2 часа ты пашешь на йоге, после которой чувствуешь себя «переродившейся». Следовательно, фокусировка энергии в действии – это второй пункт твоей суперсилы. Когда надо действовать, ты за 15 минут находишь решение. Верно?

– Разве не у всех людей так?

– Точно не у всех. Большинство людей много думают, потом долго планируют, сомневаются, мечтают, но решений не принимают годами.

Для Татьяны это стало открытием. Она думала о своей суперсиле, что «это есть у всех», но ваша суперсила – это ваша настоящая уникальность. А для других ваша суперсила – магия.

– И третий ингредиент – суперсила раскрывается в повторяющихся задачах. Например, жизнь с детства «подкидывала» задачи создания коллектива: в школе, в институте, сейчас. Так тебе указывают на твою силу в создании дружных и слаженных коллективов.

Татьяна снова погрузилась в себя. На лице ее пробежала улыбка, глаза светились, видно, что внутри она смотрела фрагменты «фильма» своей жизни.

– Вот тут я полностью согласна, это моя суперсила, – очень тихо и радостно проговорила Татьяна, мягко поправляя ворот блузки. – Я умею делать людей счастливыми. Часто всю ночь напролет писала сценарии праздников, потом раздавала людям слова и проводила чей-то день рождения.

– Скажу больше, ты можешь легко создать сервис для премиальных клиентов. И не случайно именно сейчас рынок «подбрасывает» тебе продукты премиального сегмента. Возможно, скоро будешь работать с новым уровнем клиентов.

– Я же из простой семьи и никогда не сталкивалась с премиальными клиентами...

– Семья тут не играет роли. Значимость Проекта человека намного больше, чем семья, твой опыт или знания. Проект показывает тебя настоящую, – мне искренне хотелось «отдать» женщине максимум знаний о самой себе. Многие десятилетиями блуждают по жизни, не осознавая, что самое ценное уже есть у них здесь и сейчас. – Мы «привязаны» к мнению других людей о себе, взалхем слушаем глупые суждения о себе, а факты о своем «истинном Я» пропускаем мимо. Я сам долго «раскапывал» свою суперсилу. Но сейчас мы идем по твердой методике, чтобы не тыкаться больше 20 лет, как я.

– А ты нашел в чем твоя суперсила? – Татьяна, как настоящая женщина не могла удержаться от любопытства. Это тоже отличие Проекта мужчины и женщины. Мужчины часто решают конкретный вопрос. Женщина же, по ходу разговора, узнает тысячи деталей от состава семьи и домашних животных до имени детей.

– Моя суперсила в способности «считывать» Проект человека, и системно изложить эти данные человеку. Технология раскрытия своего Проекта – это самая важная вещь, которую я создал с нуля.

– Про твою системность я уже поняла. Это бомба. Не знаю почему, но я очень верю тебе и в твою технологию Проекта человека. Меня еще никто так не раскладывал на молекулы.

– Классификаций человека много, но толку-то? Дело в честности: ведь ты прямо сейчас чувствуешь, как внутри тебя соединяются пазлы себя с собой. Возникает покой и гармония, которую нельзя купить за деньги. Ты сама понимаешь, что для тебя «правильно», а что «вредно». Не нужно советов и «мнений» со стороны. Ты сама себе эксперт.

Татьяна тепло улыбалась.

В такие минуты сумбурный поток мыслей в голове человека стихает. Он пребываешь в единстве с миром. Ум замолкает, открывая доступ в тайные области принятия успешных решений.

– Хорошо, допустим я согласилась со своей суперсилой, и что мне дальше с ней делать?

– Чтобы найти ей точку приложения, мы сначала соединим ее с тем, чего ты не ожидаешь: с твоей суперслабостью, – меня рассмешило удивленное лицо Татьяны, и я продолжил: – Все, что нас окружает, стремится к балансу. Значит, если есть сила, есть и слабость. Тень не может быть без света. Добро без зла. Длинное против короткого. Верх не может быть без низа. Так и сила не существует без слабости.

– Юра, почему ты все испортил? – Татьяна театрально всплеснула руками и откинулась на кресло.

– Слабость – это не проблема, а крутая возможность. Например, у тебя суперсила – дисциплина. Если мы тотально дисциплинируем все грани твоей жизни, то совсем скоро тебе станет сильно «душно» жить. Любая сила, доведенная до максимума, автоматически становится слабостью.

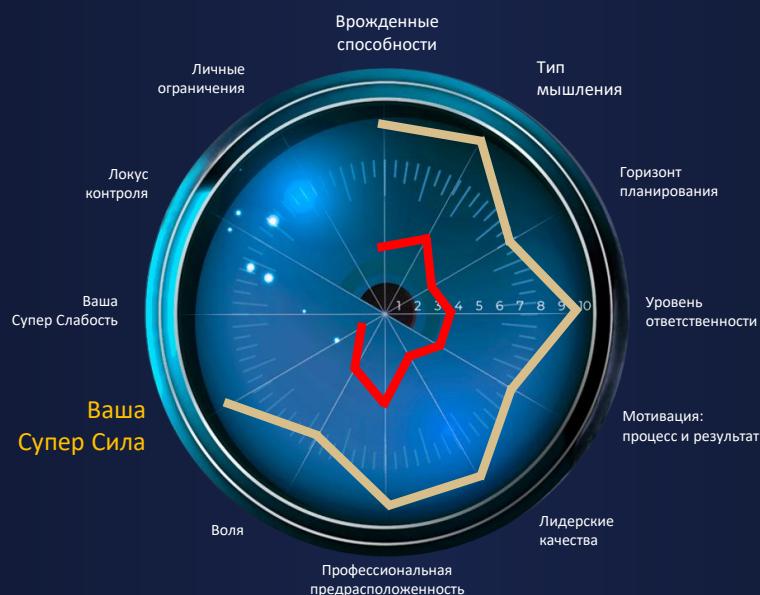
– Хочешь сказать, что у всех сила зависит от слабости, и, наоборот?

– Я же предупреждал, что это не очевидно.

– И что с этим делать?

– Суперслабость – наш следующий «показатель».

Диаграмма # 25: суперсила человека



Красная диаграмма: без использования суперсилы жизнь превращается в бессмысленный эксперимент над собой с дикой потерей времени и энергии. Зачем получать опыт там, где у тебя нет сильных сторон?

Золотая диаграмма: применение суперсилы упрощает жизнь и создает вайб: «о, все выстраивается само, без усилий и препятствий». Гарантирую, вы будете удивлены при использовании своей суперсилы. Особенно в первый раз.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 10: СУПЕРСЛАБОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

Обратная сторона суперсилы – суперслабость.

Это врожденное отсутствие способностей в какой-то сфере жизни. Если у человек к чему-то нет способностей, то он может добиться результата ценой невероятных усилий.

Например, мой родной брат прекрасно рисует, хоть и нигде не учился (мой дед был художником и скульптором) – это его суперсила. А я не «вижу» пропорции, когда рисую яблоко или портрет, хотя закончил художественную школу.

Разумно ли мне тратить время и учиться способности «видеть» пропорции в портрете? Возможно, но сколько на это уйдет времени и сил? А брат видит пропорции с рождения.

Почти всегда не стоит идти в область своей «слабости» и конкурировать с теми, у кого этот навык находится в зоне врожденной «суперсилы».

– Похоже, Юрий, рано радоваться, – очнувшись от неги суперсилы сказала женщина. – Зачем мне вообще нужна эта суперслабость? Так все хорошо начиналось и на тебе...

– Суперслабость указывает, куда тебе в жизни не стоит двигаться, чтобы не создавать одни и те же циклические проблемы. Суперслабость проявляется через три критерия. Первый – тебя на протяжении всей жизни что-то раздражает: ситуации, люди, проблемы. Сейчас модно называть это «триггером». Например, тебя «триггерит» операционка, когда нужно вникать во все детали бизнес-процесса и погружаться в «мелочи».

– Да, реально бесит.

– А бесит потому, что это не твоя сильная сторона, – я смотрел Тане в глаза, делая акцент, «будь внимательна, это не случайность», а закономерность. – Второй маркер суперслабости – занятия и люди, которые «вытягивают» энергию. Например, у меня это бухгалтерия и налоги, а у тебя разговоры ни о чем, когда родственники или друзья обсуждают сериалы.

Татьяна расхохоталась, настолько точно мы выявили ее «триггер».

– Третье – то, что ты по жизни много раз пробовала, но оно тебе не «дается». Например, ты много раз пробовала работать исполнителем в «рутине», но каждый раз что-то шло не так.

– Да, однообразие типа спортзала – вообще не мое. А йога «зашла» прекрасно. И в чем моя суперслабость?

– Быстро «загораешься» идеей и быстро «остываешь» к ней. Даешь распоряжения сотрудникам, потом забываешь о них, приходишь с новой идеей, а люди в диком шоке, ведь они еще не успели «переварить» прошлую задачу.

– Есть такое. Просто у меня очень много всего происходит, а они не успевают за темпом моей жизни.

– Они и не должны успевать. Таня, не рассказывай сотрудникам о всех своих планах. Им будет спокойнее. Если запустишь в реализацию много идей, у тебя не хватит ресурсов, чтобы довести их до конца.

Татьяна покраснела.

– О, девушка, перестаньте, – я понимающе кивнул. К сожалению, в нашей культуре принято стыдиться своих слабостей, как будто это что-то постыдное или недостойное человека. – Татьяна, не воспринимай свою суперслабость, как недостаток или поражение. Надо признать, что такая особенность есть и нужно ее заменить на более функциональную модель поведения.

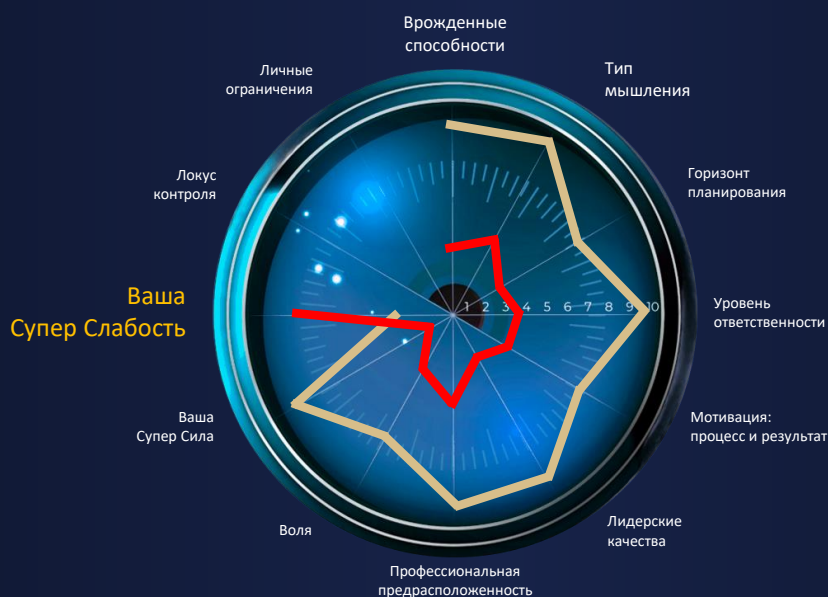
– Неприятно, что у меня есть недостатки. Даже стыдно, – Татьяна, как истинная женщина, вовлеклась в эмоциональные переживания неожиданно открывшихся внутренних проблем.

– Убери чувство вины. Это бессмысленно. Проблемы нет. Тем более стыда. Меньше говори о своих планах и более внимательно относись к обещаниям другим людям. Вот и все. Это легче, чем ты думаешь.

– А у меня получится? – Татьяна погрузилась в сомнения в своих силах. Поэтому я сказал, как есть:

– Если вместо борьбы, принять свои недостатки, то их влияние на тебя сильно уменьшится. Слабость – это не глупость и беспомощность, а принятие. Ну не получается у меня что-то, ну и ладно. Зато я крут в другом, – я в картинках поделился примерами из своей жизни, как я бился со своим чувством вины и с сомнениями.

Диаграмма # 26: суперслабость человека



Красная диаграмма: отвергая свою суперслабость, человек может всю жизнь думать, что у него психологические проблемы и «увязнуть» в психотерапии.

Золотая диаграмма: можно в считанные недели трансформировать свою суперслабость в достоинство, и сделать так, чтобы она тебе не мешала.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 11:

ЛОКУС КОНТРОЛЯ ЧЕЛОВЕКА

Локус контроля – направленность внимания человека внутрь себя или «наружу». Через какую «призму» человек воспринимает результаты своей работы и жизни.

Внешний локус контроля – это убеждение, что на события жизни человека влияют внешние обстоятельства, которые находятся вне его контроля (судьба, другие люди, государство, кризис и т.д.).

Внутренний локус контроля – это убеждение, что усилия и собственные действия человека напрямую влияют на результаты его жизни.

– Я всегда отвечаю за свои решения сама, – сообщила Татьяна, как только речь зашла о локусе контроля.

– Согласен, а твои сотрудники?

– Мой заместитель такая же. Остальные в разной степени винят обстоятельства и находят разные причины «отъехать» от обязанностей, – Татьяна подняла глаза и руки к небу, пародируя своих сотрудников. – Кстати, внешний локус контроля можно «отключить»?

– Древняя мудрость гласит: «люди склоны преувеличивать свои достоинства и преуменьшать свои недостатки». Человек говорит: если что-то хорошо получилось, значит это сделал я. А если не получилось – это роковое стечение обстоятельств в случае своего «провала». Мы не будем «отключать» ссылку на обстоятельства, мы «вырастим» в человеке внутренний локус контроля.

– Что ты имеешь ввиду?

– Человек берет на себя ответственность только в случае, если он повзрослел внутри себя. Например, некоторые руководители, в плане ответственности, находятся на уровне развития «подростка». Они могут самоутверждаться на совещаниях, психовать, кричать на подчиненных, обижаться и долго не разговаривать с коллегами.

Татьяна едва заметно кивала, видимо вспоминая в памяти подобные случаи. Уголки губ женщины поддергивались вверх, а иногда лоб морщился молодыми тревожными складками.

– Похоже, ты прав, – выдохнула женщина после минутной паузы. – Что теперь делать, смириться и ждать «взросления»?

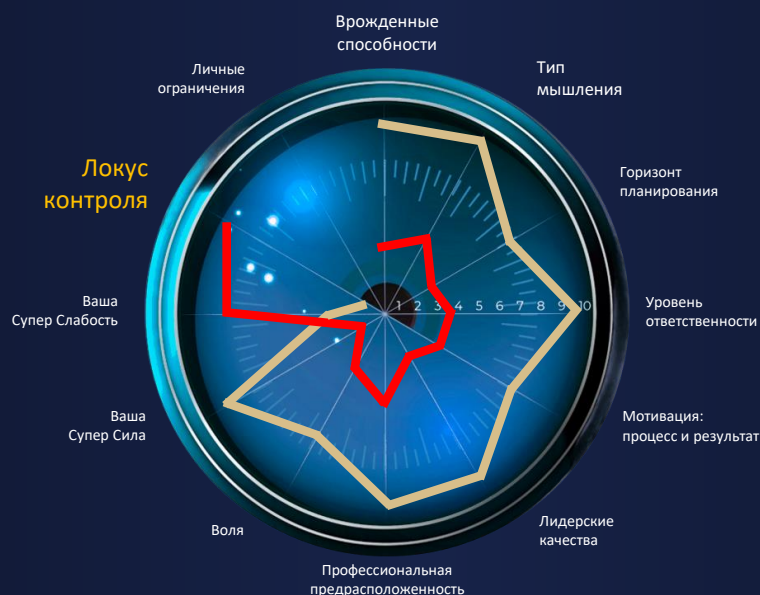
– Есть два варианта: нанимать «взрослых», но они «приходят» в компанию по принципу «подобное к подобному», поэтому твой уровень «взрослости» должен быть «выше» тех, кого ты нанимаешь.

– А второй вариант? – улыбнулась Татьяна, моментально оценивая сложность первого варианта.

– «Выращивать» людей внутри через системный и медленный рост ответственности. Обычно мы «растим людей» по «спринтам» в одну неделю. Маленькие шаги ответственности с ежедневной фиксацией результата. Для людей это не страшно и не трудно. Примерно через полгода они выходят на понимание внутреннего локуса контроля.

- Ого, полгода??? А сколько доходят до осознанного результата?
- Примерно половина. Зато новых мы нанимаем уже во «взрослую» культуру компании.
- Я сейчас поняла, что мой уровень «взрослости» можно смело «двигать» вверх.
- Таня, предела не существует. Я каждый раз нахожу новые задачи по «прокачке» себя. Процесс бесконечный и сначала болезненный.
- В чем болезненность?
- «Взросление» моментально укажет на твои недостатки, их нужно будет принять. Иначе никакого «роста» не произойдет.
- Аааа, поэтому только половина сотрудников готовы принять себя со своими недостатками?
- Да, но это при условии, что перемены идут не агрессивно. Цикл изменений психики человека – 6 месяцев. Быстрее люди не меняются в принципе. Ну, если только в экстремальных ситуациях вроде болезни, боевых действий и так далее.
- 6 месяцев? А с чем это связано?
- В нервной системе человека должны «отмереть» существующие нейронные связи, и «накататься» новые, на это и уходит полгода.
- Как все интересно, – женщина размяла плечи. – У нас остался последний «показатель»?
- И напоследок, Таня, самая страшная и «темная» область жизни, куда люди предпочитают не смотреть, – я рассмеялся.

Диаграмма # 27: внешний и внутренний локус контроля



Красная диаграмма: человек ищет «обстоятельства», которые «виноваты» в неудачах или недостаточных результатах его работы.

Золотая диаграмма: достаточный уровень «взрослости» для принятия всех событий своей жизни, как личный выбор и личную ответственность.

ПОКАЗАТЕЛЬ # 12: ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛОЖНОСТИ В ЖИЗНИ

Потенциальные сложности в жизни человека можно объединить в 4 группы:

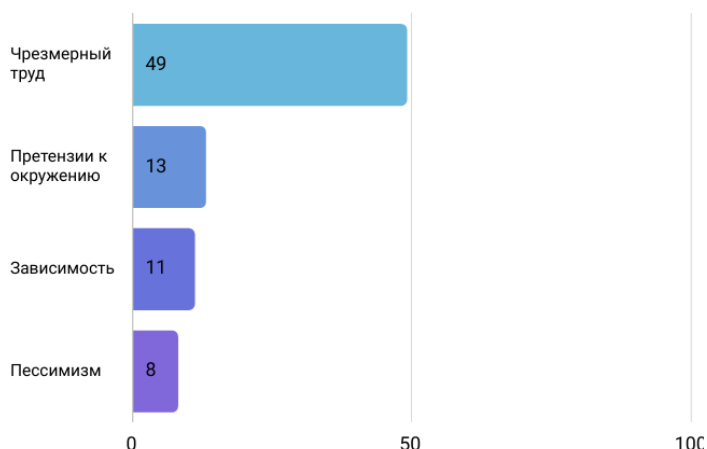
1. Чрезмерный труд: человек не использует свои врожденные способности, поэтому работает много, а результаты оставляют желать лучшего.

2. Зависимость: привязанность к сладкому, алкоголю, играм, сексу и т.д. мешает добиться значимых достижений.

3. Претензии к окружению: человек ищет виноватых, чтобы перенести ответственность за свои несбывшиеся мечты и ожидания с себя на других.

4. Пессимизм: человек воспринимает людей и события жизни под наихудшей и негативной «окраской», что делает отношения невыносимыми.

Диаграмма # 28: потенциальные сложности в жизни человека



– Почему потенциальные сложности? – поинтересовалась Татьяна.

– Большинство проблем в жизни человек создает сам. В потенциале мы должны прожить счастливую жизнь, но сами ее усложняем. Татьяна, я слишком часто вижу, как очень не глупые и совсем не бедные деловые люди, из лучших побуждений, сами создают проблемы, а потом «разруливают» их несколько лет, тяжело возвращая потерянное.

Я специально не описываю в книге все сложности Татьяны, которые мы детально разобрали по всем четырем пунктам. Но есть момент, на котором хочу остановиться: Татьяна, как и многие считала, что кроме чрезмерного труда проблем у нее нет.

– Юрий, я три года в психотерапии и все, что ты перечислил я уже «отработала». С трудоголизмом я безоговорочно расстаюсь, – женщина загнула первый палец. – Претензии к окружению, благодаря нашему разбору, резко снизятся. Больше никого не «переделываю» и перестаю «делать мир лучше». Думаю о себе. Из зависимостей – пара кружек кофе в день и «залипание» в рилсах. Пессимизма почти нет.

Женщина «докладывала» системно и четко.

Я кайфовал, так как всегда приятно наблюдать за умной и красивой женщиной, которая честно, глубоко и откровенно раскладывает свои ограничения.

– На самом деле все 4 ограничения уходят сами, – я подлил чай в чашечки.
– Когда человек следует своему Проекту, ему некогда тратить энергию на зависимости. В его органичном мире так много впечатлений и событий, что он едва успевает их проживать.

Татьяна загадочно молчала. С одной стороны ее переполнял поток энергии, ведь не каждый день ты заново проживаешь свою жизнь. А с другой стороны глаза женщины указывали на страх изменений.

– Как ускорить этот процесс? – надо отдать Татьяне должное, шел четвертый час консультации, а она сохраняла концентрацию. В такие моменты человек черпает энергию из своего природного Проекта и это сильно вдохновляет.

– Не поверишь, – я улыбнулся, вспоминая, как сам испытывал эти удивительные ощущения «единства к собой настоящим». – Ускорять ничего не нужно. Все четыре ограничения исчезают сами по мере принятия своей силы и слабости.

– Просто принять и все?

– Да, «выдохнуть» важность ситуации и позволить себе быть любой.

– Не поняла? Совсем любой?

– Именно: жадной, инфантильной, тупой, слабой, легкомысленной, строптивой, вредной, уставшей. Л-ю-б-о-й. Ты можешь быть какой угодно, но это не значит, что ты – такая. Возможность быть любой есть, но вряд ли ты будешь ее использовать, потому, что не будет желания подстраиваться под оценки других людей.

Татьяна сначала расхохоталась, когда я описывал, какой она может быть, а потом задумалась.

– В моей жизни очень много внешних оценок, – она помолчала. – Я даже не знаю, смогу ли я без этих оценок? Получается я сама себе придумала ограничения и следую им?

– Верно. Подавляющее большинство людей живет на «костылях» внешних оценок, которые были нужны только в юности, в процессе становления личности. Но зачем пользоваться ими всю жизнь?

Татьяна растерянно смотрела на меня, медленно осознавая, что ее самооценка «трещит по швам».

– Осталось понять, как все это «встроить» в свою новую жизнь?

– В том-то и фишка, что «встраивать» ничего не надо. Постепенно психика примет эти изменения, и ты сама не заметишь, как лишнее отвалится само.

– Само, – эхом повторила Таня. – Как я узнаю, что «встроилось»?

– Ты станешь спокойнее и легче относиться к проблемам, люди будут меньше триггерить. «Сложная жизнь отпускает поводья» – это первое, что замечаешь, когда принимаешь свой Проект. Все случается само.

– Слушай, у меня всю встречу вертится на языке вопрос: как ты это все раскрутил? Как у тебя мозги не лопнули?

– В том то и дело, что лопнули, – улыбнулся я, вспоминая свой инфаркт головного мозга с частичным параличом левой стороны тела.

– Первую половину жизни я работал «поперек» законов жизни, и все давалось невероятно тяжело. Я «прожимал» жизнь до тех пор, пока тело не отказало. Потом, медленно, год за годом, создавал технологию, прежде всего, для себя, чтобы просто не сдохнуть от перегрузки.

– Получилось довести технологию до конца?

– Да. То, чего я добивался 20 лет теперь встраиваем в компанию за полгода-год. Тania, я уже и забыл, когда последний раз были проблемы с людьми или жизнью в целом. Твой Проект естественным образом настроит жизнь на качественно новый уровень восприятия. Изменения проходят экологично и часто не заметно.

– Быстро – это сколько? – не унималась женщина, желая во что бы то ни стало получить точный прогноз.

– Если будешь двигаться системно, то через полгода ты себя не узнаешь. 6 месяцев пролетят быстро. Данные, которым мы разобрали сегодня перейдут из информации в знания и действия. Потом будешь удивляться, почему люди так не эффективно тратят время своей жизни.

– Твои слова, да Богу в уши.

– Так и есть. Именно он дал тебе твой Проект, – я улыбнулся.

Мы распланировали ближайшие 90 дней и подвели итоги встречи.

В 100% случаев после таких сессий есть чувство удовлетворения. Когда вместе с клиентом ты находишь новый маршрут реализации его Проекта. Он становится ближе к себе и к своим целям.

Диаграмма # 29: личные ограничения и потенциальные сложности в жизни



Красная диаграмма: чрезмерный труд, пессимизм, претензии и разного рода зависимости не дадут человеку получить достойные жизненные результаты.

Золотая диаграмма: принятие своих ограничений устраняет беспокойство, резко снижает сложности в жизни, заканчивается поиск виноватых.

ТОЧКА СБОРКИ

«ЧЕЛОВЕК С ПРОЕКТОМ» И БЕЗ НЕГО

Справка: больше 3-х лет я сотрудничал с компанией Татьяны. Доход вырос в 2,7 раз. Прибыль почти в 3,3 раза.

Таня не занимается операционным управлением. Второй раз вышла замуж, родилась дочь. Пришло спокойствие и уверенность в правильности своих действий. Есть четкое видение будущего и стратегии развития. Встречаемся раз в квартал для контроля и коррекции планов.

Татьяна системно и вдумчиво развивает свой Проект.

Например, если жизнь вносит «правки» в виде царапины на машине, падения на «ровном месте», «забывания» ключей или телефона дома или в общественном месте – она знает, что «пропустила» важный «намек» от своего Проекта.

Работает легко и без паранойи.

Проект человека – самая практичная, модная и важная «инструкция» человека. Свой Проект не увидеть обычным зрением, но тот, кто его «расшифрует», получает гораздо больше ресурсов икратно эффективнее других.

Это и есть самая мощная конкуренция в деловом мире.

– Давай резюмируем твои «показатели», – я развернул диаграмму перед Татьяной (я привожу здесь небольшую часть нашего обсуждения, чтобы не утруждать читателя деталями Проекта Татьяны). За 2-3 часа консультации клиент «видит» свои показатели с учетом динамики своей жизни, видит свои действия, как Оче-Видные. Картина жизни человека не требует от него сложных размышлений. Все ясно и понятно.

У вашего Проекта будут свои данные и корректировки.



ТОЧКА СБОРКИ

– Как ты видишь, разница между красной и золотой диаграммами разительна. По моей статистике люди, игнорирующие свой Проект, тратят в разы больше энергии, и получают кратно меньший результат. А про кайф от жизни говорить не стоит. В красной диаграмме жизнь скучна, тревожна и в постоянном дефиците. Счастья нет, вместо него лишь отсутствие страданий, – Татьяна понимающе кивнула. – Переход от жизни в красной к золотой диаграмме прост. Ты фокусируешься на других вещах, прекращаешь делать то, что делала раньше, но важно быть аккуратной и не «рубить с плеча». Резкие движения нам ни к чему.

Диаграмма # 30: финальная разница в жизни с Проектом и без него



1. ВРОЖДЕННЫЕ СПОСОБНОСТИ

– Давай в «точке сборки» резюмируем показатели, чтобы понять, как превратить твои знания и навыки в результат.

Татьяна удобно расположила блокнот.

– Факт # 1: твои способности уже прописаны в твоей врожденной «инструкции». Их не изменить. Поэтому не фантазируем, «считываем» твои данные и грамотно их используем. И чем раньше ты «настроишь» свою жизнь, тем быстрее получишь все, что ты хочешь.

– Факт # 2: из твоего Проекта Руководителя торговой компании мы исключили Проект Исполнителя с работой руками и работой в рутине. В Проекте Торговца мы «оставили» запуск новых технологий продаж для привлечения более состоятельных клиентов. В итоге: создали гармонию между «Торговцем» и «Руководителем», а «Исполнителя» отключили.

– Факт # 3: определили список новых навыков управления людьми, чтобы системно увеличить доход и высвободить личное время. Новые навыки также основываются на твоих врожденных способностях.

2. ТИП МЫШЛЕНИЯ

– У тебя, Татьяна, доминирует предпринимательский тип мышления, поэтому не говори о всех своих будущих планах сотрудникам, и не «перескакивай» на новую задачу, пока нет результата по предыдущей.

Мы выбрали «поддержателя» на позицию замдиректора компании, которая взяла на себя ежедневное управление людьми и ресурсами.

Выявили в компании двух «разрушителей», провели с ними беседу. Один человек уволился, второй – пересмотрел свой подход к общению и работает в компании по сей день.

Татьяна высвободила много времени из рутины, управляя работой сотрудников удаленно по показателям.

3. ГОРИЗОНТ ПЛАНИРОВАНИЯ

– С созданием стратегии развития у женщин возникают сложности. Поэтому я прописал тебе стратегию развития, и я уверен, что в тактике и операционке вы с твоим заместителем легко справитесь с внедрением наших идей.

Мы с Татьяной создали стратегию развития компании, а она ее блестяще реализовала со своим замом. Несмотря на откровенно сложное положение в стране и рынке, наша стратегия «движется» с опережением графика.

4. УРОВЕНЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

– Мы дополнили мой обычный уровень ответственности навыком принимать «взрослые» решения. Правильно?

– Да, если решение принято, оно должно неотвратимо воплотиться (с корректировкой по ходу достижения). Новым уровнем для тебя стало делегирование, когда «передашь» управление компанией младшим руководителям.

Татьяне было сложно. Переполняли страхи и сомнения.

Через 6 месяцев она взяла себя в руки и смогла довериться людям. Примерно 20% команды пришлось заменить, но сделали это сами руководители, когда поняли, что управлять сотрудниками будут они, а не владелец. Оказалось, что никто не хочет работать с бестолковыми людьми.

5. МОТИВАЦИЯ: ПРОЦЕСС И РЕЗУЛЬТАТ

С «передачей» процессов Татьяне было еще сложнее. Она никак не принимала, что теперь ее заместитель контролирует работу компании. Хотелось самой держать руку на пульсе. Желание контролировать все процессы – «болезнь» всех, кто долго сам управлял работой команды. С гиперконтролем расстаться сложно, но у Тани получилось.

– Давай договоримся: процессы под твоей ответственностью – это финансы, стратегия, планирование и финальный найм ключевых людей. Все остальное отдаешь команде. Согласна?

– Хорошо, – Татьяна тогда согласилась, но была недовольна собой. Как будто она вот-вот потеряет контроль над процессом управления и результатами компании. Со временем это ощущение прошло.

6. ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

– Помнишь на первой встрече ты считала, что не имеешь лидерских амбиций, – Татьяна пыталась быть «серой мышкой» даже, когда другие люди откровенно завидовали ее лидерской энергии. Она считала, что ей льстят или подкалывают.

После преодоления в ней «затыка маленького человека», Таня за два с половиной месяца привлекла несколько крупных клиентов, к которым раньше боялась подойти. За ней эти действия повторила команда менеджеров продаж. Одно это решение резко повысило оборот компании и статус у поставщиков. Закупочные цены не существенно, но снизились, прибыль выросла.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ

– Твоя профессиональная «фишка» – работа с людьми и системами. Давай более внимательно отнесемся к психологии и педагогике. Это две ключевые дисциплины в работе с людьми.

Надо отдать Татьяне должное, она «выпотрошила» меня по знаниям о Проекте человека. Училась выявлять Проекты сотрудников и близких людей. Через полгода могла «прощупать» человека на первой встрече.

Вторая профессиональная склонность Татьяны: создание системы управления компанией. По моей рекомендации прочитала десяток книг про управление командами, и с заместителем создали набор простых и разумных регламентов.

8. ВОЛЯ И БОЛЬШАЯ ЦЕЛЬ

– Как мы выяснили, ты можешь продать свою компанию и заняться инвестициями. И большая цель – научиться управлять деньгами (деньги – деньги), минуя обычную схему закупок, логистику, склады и т.д. – Татьяна поняла, что схема компании «под продажу» сильно отличается от «дойной коровы». Поэтому возникла необходимость перестроить бизнес-модель и структуру управления компанией.

К тому же изменился состав семьи, что расширило большую цель. Теперь Татьяне некогда «залипать в сети» и смотреть сериалы. Воля и большая цель дополнили друг друга, показывая насколько полной и насыщенной может быть жизнь.

9. СУПЕРСИЛА

– Татьяна, твоя суперсила – решать конфликты и оказывать сервис для премиальных клиентов.

Поэтому мы в сжатые сроки обучили 7 ключевых людей компании теме конфликтологии. Сама Татьяна провела серию мастер-классов для сотрудников, и буквально за год культура компании перешла в режим взаимного доверия и уважения. Это большая редкость в бизнесе.

Менеджеры корректно «вернули» в компанию несколько значимых клиентов, что раньше считалось невыполнимой задачей.

10. СУПЕРСЛАБОСТЬ

– Насколько я поняла, моя суперслабость в том, что я не довожу идеи до реализации, многозадачность и «операционка». Будем убирать?

– Нет. Заменим. Психика человека не откажется от своих «любимых комплексов». Если 10 лет боялась делегировать, то сразу свою систему ценностей не изменить. Одни привычки заменим другими.

В процессе изменений, в нейронной структуре мозга человека должны «отмереть» существующие нейронные связи, а их место занять новые. Этот процесс занимает минимум 6 месяцев.

Мы аккуратно убрали привычку делиться с персоналом идеями о светлом будущем и ждать от них прорывных идей. А многозадачность передали заму. Так суперслабость исчезла органично и без чувства вины.

Теперь бизнес-вуман работает в компании не каждый день, иногда не приходит на работу несколько дней в неделю.

Результат: самооценка «выросла» вместе с показателями компании.

11. ЛОКУС КОНТРОЛЯ

С внутренним локусом контроля у Татьяны проблем никогда не возникало. Здесь мы больше работали с командой.

Например, на стратегической сессии мы договорились с ключевыми людьми о совместных правилах игры (о командном результате: когда успех команды зависит от каждого участника), и тщательно следили за соблюдением созданных правил.

12. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛОЖНОСТИ В ЖИЗНИ

– Не беспокойся о том, что иногда накатывает желание обидеться, завидовать, жадничать, тревожиться, сомневаться. Так устроено наше общество, – сказал я женщине, чтобы она не думала, что она одна такая. – Мы живем в этих эмоциях круглосуточно. Например, попроси у друзей денег в займы в сложной ситуации, и ты увидишь «обратную» сторону тех, кто клялся в любви и верности.

Мы все не идеальны, поэтому не нужно переживать о найденных сложностях. Прими свои несовершенства и успокойся.

ВОЗМОЖНЫЙ ФОКУС ВНИМАНИЯ ПРЯМО СЕЙЧАС

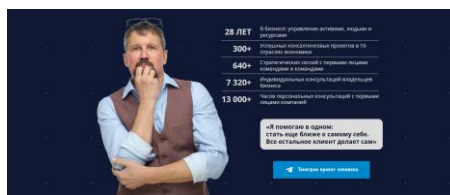
1. «Человеку с Проектом» легко управлять собой и другими людьми. Он знает свой Проект и управляет своими будущими результатами, кратно сокращая ошибки в управлении другими людьми.
2. Нивелируя свою СуперСлабость и активируя СуперСилу, человек кратно повысит качество результатов и комфорт жизни. Например, за три года Татьяна вырастила топ-команду, которая управляет бизнесом намного лучше владельца. Этот результат получен за счет опоры на сильные стороны каждого члена команды.
3. Раскрывая свой Проект человек заменяет тревогу на долгожданное спокойствие. Если понимаешь кто ты, с кем ты и куда идешь, то ваше будущее реализуется даже в мире наполненном «черными лебедями» и кризисами в стране и мире.

Р. S. Искренне желаю читателю разложить свой Проект «по полочкам», и воспользоваться всеми ресурсами, которые ждут вас на линии жизни. «Человек с Проектом» может дать обществу намного больше, чем тренинги, книги и деловые встречи в бизнес-клубах. Если человек знает себя, он бесценен для всего мира.

ПОДАРОК И ПРОСЬБА

Как я и обещал в начале книги, у меня для вас подарок: если вы – владелец или руководитель компании, [заполните форму внизу этой страницы и получите бесплатную консультацию](#) по вашему бизнесу в течение 30 минут.

Я оставляю за собой право ограничить или отменить слоты на эту услугу. Часто цейтнот по времени. Спасибо за понимание.



И у меня к вам одна просьба:

если вам, уважаемый читатель, понравилась книга, перешлите ссылку (<https://top-strategy.ru/file/chelovek-s-proektom.pdf>) или этот Pdf-файл вашим коллегам и друзьям. Я отдаю эти знания бесплатно, чтобы как можно больше людей раскрыли врожденные способности и свои сильные стороны.

Чем больше «прокачанных» людей будет в нашем обществе, тем больший результат получит каждый из нас. Не поленитесь, отправьте файл в группы ваших друзей, коллег и знакомых.

Благодарю!

- Ведущий в России эксперт по трансформации потенциала человека в капитал компании
- Международный бизнес-консультант, практик, клиенты из 34 стран
- Автор технологии переобучения персонала «GR»
- Автор технологии выявления Проекта человека «ID CODE»
- Автор книги «Проект Руководитель»

- Клиенты из 34 стран мира
- 28 лет владелец бизнеса:
 - 10 лет – собственное производство
 - 10 лет – оптово-розничная сеть в 3-х городах
 - 18 лет – владелец ИТ-компаний
- Более 300 консалтинговых проектов в 16 отраслях экономики
- Более 6 000 клиентов в России и СНГ



НАШИМ РЕШЕНИЯМ ДОВЕРЯЮТ

