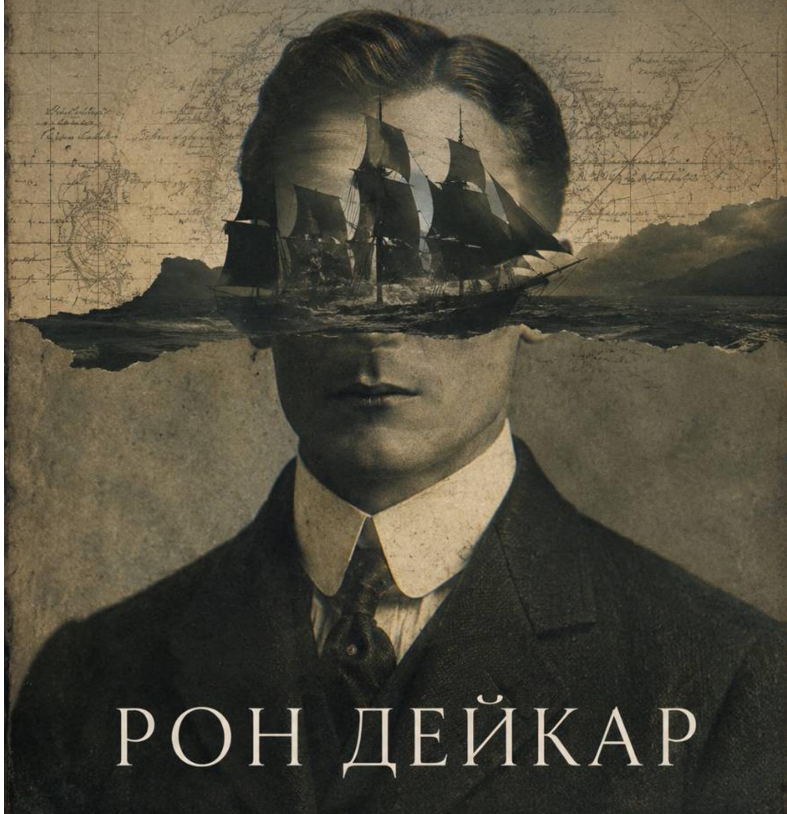


ВЕСТИ ЗА СОБОЙ

КАК ПРЕВРАЩАТЬ ИДЕИ В ДЕЙСТВИЯ
ЧЕРЕЗ ЛЮДЕЙ



РОН ДЕЙКАР

Рон Дейкар

Вести за собой. Как превращать идеи в действия через людей

<https://litres.ru/74157392>

SelfPub; 2026

Аннотация

Я говорю с Вами прямо: лидерство не начинается с должности, речей и красивых слайдов. Вы узнаете, как видеть будущее в обычном рабочем хаосе, начнёте говорить так, чтобы Вас не просто слушали, а включались. Сможете просить конкретно, возвращаться к обещаниям, не забирать чужую ответственность и не тонуть в бесконечных срочностях. Эта книга поможет Вам меньше суетиться, чаще говорить правду вовремя, растить команду без нянькиного тона и доводить дело через людей, а не вместо них.

Содержание

Введение	4
Будущее, люди, результат	10
Как расти быстрее, не изображая из себя другого человека	28
Включить режим лидера	44
Конец ознакомительного фрагмента.	62

Рон Дейкар

Вести за собой. Как превращать идеи в действия через людей

Введение

Эта книга написана для человека, который подозревает, что лидерство должно быть проще, чем о нем обычно говорят. Не легче. Именно проще. Между этими словами большая разница. Легче не станет: придется говорить с людьми, брать на себя обещания, выдерживать неприятные разговоры, признавать промахи и снова вставать в рабочее положение. Но проще может стать уже сегодня, если перестать искать тайную формулу и увидеть три вещи, которые всегда лежат на столе: будущее, люди и результат.

Я много раз видел, как умные, сильные, опытные люди теряются перед словом «лидерство». Они спокойно разбираются с бюджетом, спорят о продукте, закрывают срочные вопросы, ведут переговоры с поставщиками, но стоит им услышать, что нужно «проявить лидерство», и в комнате появляется странный туман. Как будто речь идет не о человече-

ской работе, а о редком качестве, которое кому-то выдали при рождении, а кому-то забыли положить в карман.

На практике все проще и неприятнее. Лидерство начинается не с должности и не с красивой речи. Оно начинается с вопроса: что я хочу увидеть вместо того, что есть сейчас? Если ответа нет, человек может быть очень занятым, может выглядеть солидно, может управлять людьми, но он будет крутиться вокруг текущих задач. Он будет чинить, уточнять, проверять, согласовывать. Это полезно. Без этого ничего не работает. Но это еще не ведет вперед.

Второй вопрос звучит так: кого я должен вовлечь, чтобы это будущее не осталось моей личной картинкой? Здесь многие спотыкаются. Они думают, что уже вовлекли людей, потому что отправили письмо, показали презентацию или сказали на совещании, чего хотят. Но люди редко включаются оттого, что им что-то объявили. Они включаются, когда чувствуют, что с ними считаются, что их мнение не для галочки, что им предлагают участвовать в деле, а не просто исполнять чужой план.

Третий вопрос: что должно быть сделано, кем и к какому сроку? Это звучит буднично, почти скучно. Но именно здесь проверяется все остальное. Мечта без работы быстро превращается в разговоры. Хорошая атмосфера без обещаний превращается в приятное совещание. Дружелюбие без результата надоедает. Лидерство заканчивается не словами, а сделанным делом.

Я не хочу делать из этого сложную систему. Сложных систем и так хватает. В большинстве организаций можно найти схемы, ценности, модели компетенций, наборы правил и презентации на сто слайдов. Иногда они помогают. Часто они лежат где-то на общем диске, и люди вспоминают о них перед оценкой персонала. А жизнь идет в коридорах, письмах, быстрых звонках, коротких встречах у двери, в паузах после плохих новостей, в разговоре с человеком, который устал и уже не верит в план.

Вот где видно лидерство. Не на плакате. Не в формулировке миссии. Не в уверенной позе на фотографии для сайта. Оно видно в том, что человек делает с будущим, с другими людьми и с обязательствами, когда все немного сложнее, чем хотелось бы.

Эта книга будет держаться за простой каркас: будущее, вовлечение, результат. Я буду возвращаться к нему снова и снова, потому что в хорошем смысле больше ничего не нужно. Любую рабочую историю можно разобрать через эти три части. В команде нет энергии? Смотрите, есть ли у людей понятная картина будущего и есть ли у них место в этой картине. Все согласились, но ничего не меняется? Смотрите, были ли настоящие просьбы и обещания. Есть план, но люди сопротивляются? Смотрите, не подменили ли вовлечение объявлением решения.

Я пишу это не для идеального руководителя. И не для человека, который уже считает себя прирожденным лидером.

Я пишу для того, кто иногда действует смело, а иногда прячется в текучке. Для того, кто может вдохновить людей, а потом на следующей неделе сорваться в раздражение и все испортить. Для того, кто умеет делать работу сам и именно поэтому не всегда умеет добиваться работы через других. Для того, кто хочет вырасти, но не хочет слушать пустые речи о величии.

Вам не надо становиться другим человеком. Но придется заметить, каким вы бываете в лучшие минуты. Почти у каждого есть такие минуты: вы ясно видите, чего хотите; говорите прямо; слушаете внимательнее обычного; просите о том, что нужно; не размазываете ответственность; не прячетесь за занятостью. Это не чужая роль. Это уже вы. Просто этот режим появляется не всегда. Наша задача - научиться входить в него чаще.

Есть еще одна причина начать с простоты. Когда модель слишком сложная, человек легко снимает с себя ответственность. Он думает: я еще не прошел нужный курс; я не знаю всех инструментов; у меня не хватает полномочий; у нас неподходящая культура; люди не готовы. Иногда все это правда. Но даже в таких условиях остается ближайший разговор, ближайшая просьба, ближайший выбор: думать из прошлого или из будущего, говорить с людьми или вещать сверху, делать самому или добиваться результата через тех, кто рядом.

Я не обещаю, что после прочтения вы станете безошибоч-

ным. Так не бывает. Но вы сможете быстрее замечать, где именно просело ваше лидерство. Это уже много. Потому что большинство проблем выглядят мутно только до тех пор, пока вы не разложили их на три вопроса. Какое будущее я создаю? Кого я по-настоящему вовлек? Какие обещания должны превратиться в действие?

Эти вопросы не выглядят эффектно. Их неудобно продавать как секретную методику. Зато с ними можно работать утром в понедельник. С ними можно зайти на трудное совещание. С ними можно поговорить с коллегой, который тянет проект вниз. С ними можно остановить себя, когда вы опять собираетесь все сделать сами, потому что «так быстрее». Иногда быстрее. Но если вы каждый раз делаете сами, вы строите не команду, а очередь к своему столу.

В этой книге будет много прямых вопросов. Не пропускайте их слишком быстро. Вопрос, на который вы ответили честно, стоит больше, чем пять аккуратных советов. Особенно если ответ немного неприятный. Например: я давно не говорил людям, зачем мы это делаем. Или: я называю это вовлечением, хотя на деле просто информирую. Или: я требую результата, но сам не сделал ясной просьбы. Такие ответы не для самобичевания. Они для движения.

Начнем с основы. Лидерство не обязано быть загадкой. В нем есть три работы. Первая - увидеть будущее, которое стоит усилий. Вторая - вовлечь людей так, чтобы они захотели идти туда вместе с вами. Третья - довести дело до результата.

Все остальное либо помогает этим трем работам, либо мешает им, либо красиво отвлекает от них.

Теперь перейдем к первой главе. Она не про теорию. Она про то, как посмотреть на себя и на свою работу без лишнего тумана.

Будущее, люди, результат

В лидерстве есть один забавный обман. Чем больше о нем читаешь, тем легче поверить, что оно устроено очень хитро. У каждого автора свои слова, у каждой компании своя модель, у каждого тренера свои упражнения. Через какое-то время человек начинает думать, что где-то есть правильная дверь, за которой лежит настоящий ответ. Надо только найти нужную книгу, нужный курс, нужного консультанта, и тогда станет ясно, как вести людей.

Я тоже когда-то так думал. И это не самая плохая ошибка. Читать полезно. Учиться полезно. Слушать людей, которые видели больше тебя, тоже полезно. Ошибка начинается там, где обучение становится способом не действовать. Человек еще не готов, потому что не дочитал. Еще не готов, потому что не разобрался в новой модели. Еще не готов, потому что у него нет точного языка. А работа тем временем идет. Люди ждут ясности. Клиенты ждут решения. Команда смотрит, что вы будете делать.

Если убрать лишнее, останутся три действия. Сначала вы видите желаемое будущее. Потом вовлекаете людей. Потом добиваетесь результата. Не в одиночку, а через других. Эти три действия можно назвать как угодно, но смысл от этого не меняется. Хотите устроить семейный праздник, запустить новый сервис, вытащить отдел из болота, изменить школу,

оживить благотворительный проект - схема будет та же. Что должно стать иначе? Кто должен захотеть участвовать? Что конкретно мы сделаем?

Первое действие всегда связано с будущим. Не с отчетом за прошлый квартал, не с тем, кто виноват, не с тем, почему раньше не получилось. Все это может понадобиться, но не отсюда начинается лидерство. Оно начинается с того, что вы поднимаете голову и говорите себе: я хочу, чтобы было вот так. Не просто «надо улучшить». Не просто «надо соответствовать плану». А живее и точнее: вот какой результат я хочу увидеть; вот почему это имеет для меня значение; вот ради чего стоит напрягаться.

Здесь есть тонкость. Будущее должно быть связано с тем, что вам небезразлично. Иначе вы быстро устанете. Можно некоторое время тащить проект на дисциплине, на страхе, на желании выглядеть хорошо. Но когда появятся сопротивление, скука, задержки, чужое равнодушие, вам понадобится более крепкое топливо. Если вы не понимаете, зачем вам это нужно, вы начнете торговаться с собой. Может, и так сойдет. Может, не стоит поднимать тему. Может, подождем следующего месяца.

Я видел это много раз. Человек говорит правильные слова, но внутри не держится за них. Команда это чувствует быстрее, чем кажется. Люди могут не назвать это вслух, но они видят, когда руководитель говорит о будущем как о пункте в презентации, а когда он правда хочет туда попасть.

Во втором случае появляется другая энергия. Не обязательно громкая. Иногда это спокойная, упрямая энергия. Человек просто не отпускает тему. Возвращается к ней. Задает вопросы. Ищет союзников. Не соглашается на удобную распыляемость.

Будущее не обязано быть грандиозным. Это тоже частая ловушка. Если слово «лидерство» сразу вызывает в голове великие перемены, человек отступает: у меня не тот масштаб, не та должность, не та команда. Но будущее может быть очень конкретным. Чтобы клиенты перестали по три раза объяснять одну и ту же проблему. Чтобы в отделе не боялись говорить о рисках до того, как они взорвутся. Чтобы новая сотрудница за первый месяц поняла не только правила, но и смысл работы. Чтобы совещания перестали быть местом, где все кивают, а потом расходятся и делают по-своему.

Если вы этого хотите и готовы что-то менять, вы уже в поле лидерства. Не ждите таблички на двери.

Второе действие - вовлечение. Оно начинается тогда, когда ваше будущее перестает быть только вашим. Вы можете нарисовать прекрасную картину, но если люди рядом не видят в ней себя, дело пойдет тяжело. Они будут вежливо соглашаться, осторожно саботировать, ждать указаний или делать минимум. Иногда они будут сопротивляться открыто. Чаще - тихо. Просто не принесут в работу свою голову, свою энергию, свое желание разобраться.

Многие путают вовлечение с передачей информации. Отправили письмо - значит, вовлекли. Провели презентацию - значит, вовлекли. Сказали на общем собрании - значит, вовлекли. Нет. Это только сообщение. Оно может быть нужным, но само по себе оно редко меняет отношение человека к делу. Вовлечение происходит в отношениях. Человек должен почувствовать, что его не просто ставят перед фактом, а зовут участвовать. Что у него есть голос. Что его опыт нужен. Что с ним не играют в демократию для вида.

Иногда руководитель возражает: у нас нет времени всех вовлекать. И он бывает прав, если под вовлечением понимает бесконечные обсуждения без решения. Но настоящее вовлечение не равно болтовне. Оно может быть коротким и очень деловым. «Вот чего я хочу добиться. Вот почему это для меня серьезно. Мне нужно понять, что ты видишь отсюда. Где я ошибаюсь? Что мы упускаем? За что ты готов взяться?» Такой разговор может занять десять минут. Но это уже не приказ, брошенный через плечо. Это работа с человеком.

Есть люди, которых легко вовлечь. Они быстро загораются, сами предлагают идеи, им достаточно показать направление. Есть люди осторожные. Им нужно время, чтобы проверить, не очередная ли это кампания на две недели. Есть люди уставшие, которые слышали слишком много обещаний. Есть люди обиженные. Есть люди, которые не верят лично вам. С ними нельзя работать одним и тем же способом. И тут начинается взрослая часть лидерства: надо видеть не только

свою правоту, но и состояние людей вокруг.

Если человек сопротивляется, полезно спросить себя: он сопротивляется будущему или мне? Он не согласен с целью или не верит, что это будет честно сделано? Он защищает старый порядок или видит риск, который я не хочу замечать? Неприятные вопросы. Зато они спасают от грубой ошибки, когда любое несогласие объявляют «негативом». Иногда в сопротивлении есть ценная информация. Иногда там просто страх. Иногда там плохой опыт общения с вами. Все это надо различать.

Вовлечение требует отношений достаточно крепких для работы. Не теплых во всех смыслах. Не дружеских. Крепких. В таких отношениях можно спорить, уточнять, просить, отказывать, признавать ошибку и продолжать дело. В слабых отношениях люди тратят силы на защиту. Они выбирают слова, прячут сомнения, делают вид, что поняли, соглашаются из вежливости. Снаружи все прилично. Внутри - мало движения.

Проверьте себя просто. С кем из людей вы можете говорить прямо о том, что мешает результату? А с кем каждый разговор превращается в обход минного поля? Где вы действительно слушаете, а где ждете паузу, чтобы вставить свое? Кто рядом с вами становится бодрее, а кто сжимается? Эти вопросы не очень приятны, но без них невозможно понять, почему одни идут за вами охотно, а другие только выполняют необходимое.

Третье действие - результат. Здесь все звучит жестче, и это хорошо. Лидерство не заканчивается тем, что люди вдохновились. Вдохновение без результата быстро обесценивается. Бывает команда, где все любят обсуждать будущее, придумывать идеи, рисовать схемы, но никто не держит обещания. Через месяц идеи становятся фоном, через два - шуткой, через три - доказательством, что «у нас ничего не доводится до конца».

Результат начинается с ясной просьбы. Не с намека. Не с общей надежды. Не с фразы «хорошо бы нам всем активнее включиться». С просьбы, после которой понятно, кто что делает и когда возвращается с ответом. Удивительно, сколько проблем возникает оттого, что просьбы не были произнесены. Руководитель думал, что все очевидно. Люди думали, что это пожелание. Потом наступает срок, и в комнате появляется раздражение. Хотя настоящего договора не было.

Есть еще одна привычка, которая мешает результату: делать самому. У хороших исполнителей она особенно сильна. Они привыкли вытаскивать дело личным усилием. Им проще сесть вечером и доделать, чем объяснять, просить, проверять, терпеть чужие ошибки. В короткой дистанции это помогает. На длинной - разрушает лидерство. Люди не растут, ответственность скапливается у одного человека, а вся система начинает зависеть от его усталости.

Работа лидера в результате - не стать главным трудягой в комнате. Иногда придется и самому засучить рукава. Но ес-

ли это становится основным способом, вы не ведете людей, а заменяете их собой. Вопрос лидера звучит иначе: кого нужно вовлечь, какую просьбу сделать, какой поддержки не хватает, где надо убрать препятствие, где нужно жестко вернуть разговор к обещанию?

Результат требует настойчивости. Не грубости, не давления ради давления, а спокойного возвращения к делу. Мы договорились? Что сделано? Что мешает? Какая помощь нужна? Что ты обещаешь теперь? Кому нужно сказать правду? Какие факты мы избегаем? В таких вопросах нет красоты, но есть польза. Они возвращают работу из области общих намерений в область действий.

Теперь соедините три части. Будущее без вовлечения остается личной мечтой. Вовлечение без результата превращается в теплую встречу. Результат без будущего и вовлечения часто становится давлением, от которого люди выгорают или уходят в формальное исполнение. Сила появляется, когда три части работают вместе. Вы знаете, куда хотите. Люди понимают, почему и как они участвуют. Обещания превращаются в действия.

Посмотрите на свою организацию через этот простой каркас. Не на официальную схему, а на живую работу. Есть ли у людей чувство будущего? Не лозунг на стене, а понятное ощущение, к чему вы идете и зачем. Есть ли место, где это будущее обсуждается честно, без театра? Вовлечены ли люди или они просто получают указания? Умеете ли вы дово-

дить разговор до просьб, обещаний и проверки результата?

Иногда организация сильна в будущем. Там много идей, амбиций, смелых разговоров. Но она слаба в результате. Люди вдохновляются, а потом тонут в несогласованных действиях. Иногда наоборот: организация отлично исполняет, но не смотрит вперед. Там много порядка, отчетов, контроля, но мало живой инициативы. Иногда есть дружелюбная атмосфера, но мало прямооты, и поэтому трудные вопросы ходят по кругу. У каждой системы свой перекоc.

То же самое можно увидеть в себе. У кого-то сильная мышца будущего: он легко видит возможности, зажигает идеи, но не любит приземлять их в обязательства. У кого-то сильное вовлечение: он хорошо чувствует людей, строит отношения, но боится сделать большую просьбу. У кого-то сильный результат: он добивается своего, но люди рядом чувствуют себя инструментами и со временем закрываются. Редко кто одинаково силен во всем. И это нормальная исходная точка.

Вопрос не в том, чтобы ругать себя за слабое место. Вопрос в том, чтобы его увидеть. Если вы не видите перекоcа, вы повторяете его годами и называете характером. «Я просто ориентирован на результат». Возможно. А возможно, вы не умеете вовлекать. «Я просто даю людям свободу». Возможно. А возможно, вы избегаете ясных просьб. «Я реалист, не люблю мечтать». Возможно. А возможно, вы давно думаете только из прошлого опыта и боитесь назвать будущее, кото-

рого хотите.

Начните с ближайшей ситуации. Не надо сразу перестраивать всю жизнь. Возьмите проект, разговор, команду, домашнее дело, все что угодно. Спросите себя: какое будущее я здесь хочу? Если ответ звучит сухо, копните глубже. Почему это мне небезразлично? Что изменится для людей? Что перестанет болеть? Что станет возможным? Пока ответ не ожил, вы будете говорить о задаче, а не вести к будущему.

Потом спросите: кто должен быть вовлечен? Не просто уведомлен. Именно вовлечен. Чье участие нужно не руками, а головой и отношением? С кем я давно не говорил по-настоящему? Кто может сопротивляться, и почему? Где мне нужно не убеждать, а сначала услышать? Какие отношения слишком малы для той работы, которую я хочу через них провести?

И только потом переходите к результату. Что я прошу? У кого? К какому сроку? Что обещаю сам? Как мы пойдем, что продвинулись? Когда проверим? Где я должен перестать намекать и сказать прямо? Где я должен перестать делать сам и попросить другого? Где я должен помочь человеку выполнить обещание, а не просто ждать и злиться?

Эти вопросы выглядят простыми, пока не начинаешь отвечать на них всерьез. Например, вы понимаете, что будущего у вас нет, есть только раздражение текущим положением. Или видите, что вовлечения нет, потому что вы уже решили все за людей и теперь хотите, чтобы они радостно согласи-

лись. Или признаете, что результата нет, потому что вы сами ни разу не сформулировали просьбу, за которую можно отвечать.

Хорошая новость в том, что все три умения уже в вас есть. Вы уже умеете представлять будущее. Вы делаете это, когда планируете отпуск, ремонт, разговор, покупку, новый этап в работе. Вы уже умеете вовлекать людей. В вашей жизни наверняка были ситуации, когда кто-то хотел помочь вам не из страха, а потому что включился. Вы уже умеете добиваться результата. Иначе вы бы не дошли до сегодняшнего дня. Значит, вопрос не в том, есть ли у вас эти способности. Вопрос в том, насколько сознательно вы ими пользуетесь.

Сознательная практика начинается до события. Перед встречей можно на минуту остановиться и спросить: в каком режиме я туда иду? Я иду защищаться, отчитываться, торопить, спорить? Или я иду вести? Если вести, то что я хочу создать в этом разговоре? Какое будущее должно стать яснее? Кого я хочу вовлечь? Какую просьбу я должен сделать? Одна минута такого внимания иногда меняет весь разговор.

Во время события практика продолжается. Вы замечаете, что снова ушли в объяснения и потеряли людей. Можно остановиться. Вы замечаете, что спорите о деталях, хотя никто не понимает цель. Можно вернуться к будущему. Вы замечаете, что все согласно кивают, но обещаний нет. Можно спросить: «Кто что берет на себя?» Это не требует особого таланта. Требуется присутствие в моменте и готовность не

плыть по привычке.

После события практика становится обучением. Что сработало? Где люди ожили? Где закрылись? Какой вопрос помог? Где я давил? Где я смолчал? Что я сделаю иначе в следующий раз? Еще лучше спросить у двух-трех людей, которым вы доверяете: «Как я сегодня повлиял на разговор? Где я был ясен? Где потерял вас? Что мне стоит изменить?» Не каждый ответ приятно слышать. Но без обратной связи мы часто судим о себе по намерению, а люди судят о нас по воздействию.

Разница между намерением и воздействием огромна. Вы хотели быть требовательным, а человек почувствовал презрение. Вы хотели дать свободу, а команда почувствовала брошенность. Вы хотели вдохновить, а люди слышали очередной лозунг. Вы хотели вовлечь, а выглядело так, будто решение давно принято. Это не повод опускать руки. Это повод узнавать, как вы на самом деле действуете на людей.

У каждого из нас есть свет и тень. С одними людьми мы становимся яснее, теплее, смелее. С другими - суше, резче, мельче. Иногда мы сами не замечаем, как заходим в комнату и меняем настроение. Кто-то рядом с нами расправляет плечи. Кто-то начинает осторожничать. Лидер должен знать это о себе. Иначе он будет удивляться, почему одни разговоры дают силу, а другие после него становятся беднее.

Здесь не нужно театрально становиться харизматичным. Харизма сильно переоценена. Людям чаще нужен не блеск, а

ясность, уважение, последовательность и честность. Если вы говорите о будущем, но сами не возвращаетесь к нему, люди перестают верить. Если просите откровенности, но наказываете за плохие новости, люди быстро учатся молчать. Если требуете ответственности, но сами расплываетесь в обещаниях, ваши слова дешевеют.

Лидерство очень телесно в этом смысле. Оно видно в повторяющемся поведении. Не в том, что вы сказали один раз на выездной сессии. А в том, что вы делаете во вторник, когда устали. В том, как отвечаете на неудобный вопрос. В том, кого благодарите. В том, что терпите. В том, какие разговоры откладываете. Люди верят не формулировкам, а следу, который вы оставляете за собой.

Если сейчас вы думаете: «Я не лидер», остановитесь. Возможно, вы просто привыкли связывать лидерство с должностью, громким голосом или большим масштабом. Но вспомните момент, когда вы хотели, чтобы что-то стало иначе, позвали людей и довели дело до результата. Пусть маленького. Пусть без титула. Там уже были все три части. Значит, вам не надо ждать разрешения. Вам надо тренировать то, что уже работает в лучшие минуты.

Есть другая ловушка: путать лидерство с управлением текущим. Управление необходимо. Кто-то должен следить за процессом, ресурсами, сроками, правилами. Но когда человек застревает только в этом, он начинает жить в режиме оператора. Он решает, чинит, согласует, проверяет, тушит.

День проходит, неделя проходит, календарь забит, а будущего не прибавилось. Люди заняты, но не обязательно ведут дело вперед.

Переход в лидерский режим часто начинается с маленького внутреннего сдвига. Не «что мне сейчас надо сделать?», а «что должно стать возможным и кого мне нужно включить?» Не «как быстрее закрыть задачу?», а «какой результат мы строим и кто должен вырасти, пока мы его строим?» Не «почему они опять не поняли?», а «как я говорил, если после меня осталось столько тумана?» Такие вопросы возвращают ответственность на место. Не всю ответственность мира, а вашу часть.

Попробуйте сегодня выбрать одну ситуацию для практики. Не самую большую. Лучше ту, которая скоро случится: короткая встреча, разговор с коллегой, письмо команде, обсуждение с руководителем. Перед ней запишите три строки. Будущее: чего я хочу добиться дальше этой встречи? Люди: кого и как я хочу вовлечь? Результат: какую просьбу или договоренность нужно получить? После встречи запишите еще три строки: что получилось, что не получилось, что попробую иначе.

Если делать это несколько недель, вы начнете видеть свои привычки. Может оказаться, что вы почти всегда сильны в результате, но мало говорите о смысле. Или хорошо рисуете будущее, но избегаете точных просьб. Или много слушаете, но редко просите людей взять на себя больше. Это и есть ма-

териал для роста. Не абстрактная оценка «я хороший лидер» или «я плохой лидер», а конкретная работа с мышцами, которые можно развивать.

Иногда прогресс будет быстрым. Вы прямо попросите о том, о чем раньше намекали, и дело сдвинется. Вы перестанете читать людям лекцию и зададите два настоящих вопроса, и в комнате появится энергия. Вы назовете будущее простыми словами, и кто-то скажет: «Теперь понятно, зачем мы это делаем». Такие моменты приятны. Но не рассчитывайте только на них. Большая часть роста скучнее: заметил, попробовал, ошибся, спросил, поправил, повторил.

Самое опасное - снова уйти в усложнение. Как только станет трудно, ум захочет новую схему. Но чаще вам нужна не новая схема, а честный возврат к трем старым вопросам. Какое будущее? Кто вовлечен? Что сделано? Если ответа нет, никакая красивая модель не спасет. Если ответ есть, даже простая встреча может стать поворотной.

В конце этой первой главы я не буду подводить красивую черту. Лучше оставлю рабочее задание. Посмотрите на ближайшие семь дней. Найдите три ситуации, где вы обычно действуете на автомате. В каждой заранее выберите лидерский режим. Не идеальный. Просто более ясный, более честный, более направленный на будущее, людей и результат. После каждой ситуации коротко запишите, что произошло. Через неделю вы будете знать о своем лидерстве больше, чем после многих разговоров о нем.

И еще одно. Не ждите, пока почувствуете полную уверенность. Уверенность часто приходит после действия, а не перед ним. Сначала вы делаете маленькую ясную попытку. Потом еще одну. Потом просите обратную связь. Потом видите, что люди не развалились от прямого разговора, а дело стало двигаться. Так растет лидерство. Не как внезапное просветление. Как практика, в которой вы все чаще выбираете будущее вместо привычной суеты, вовлечение вместо объявления, результат вместо разговоров о намерениях.

Есть смысл отдельно сказать о масштабе. Люди часто ждут большой сцены, чтобы начать вести. Им кажется, что лидерство проявляется только там, где много людей, большой бюджет, заметная должность, серьезная ставка. Но чаще оно начинается почти незаметно. Вы видите, что новый сотрудник молчит на встречах, хотя у него есть опыт. Можно пройти мимо, а можно после встречи спросить, что он думает, и дать ему место в следующем обсуждении. Вы видите, что команда привыкла жаловаться на соседний отдел. Можно поддержать общий раздраженный хор, а можно предложить конкретный разговор с теми людьми и самому пойти первым. Маленькие действия быстро показывают, в каком режиме вы живете.

Именно поэтому я не люблю разговоры о лидерстве, в которых человек сначала должен доказать, что достоин этого слова. Это пустая проверка. Гораздо полезнее спросить: где я уже могу взять больше ответственности за будущее? Где я уже могу говорить яснее? Где я уже могу вовлечь челове-

ка, которого раньше просто информировал? Где я уже могу перестать ждать указаний сверху? Ответы обычно рядом, и они редко выглядят торжественно.

Еще одна вещь: лидерство не отменяет сомнений. Оно вообще плохо дружит с картинкой полностью уверенного человека. В настоящей работе сомнения будут всегда. Вы не знаете, какотреагируют люди. Не знаете, хватит ли ресурсов. Не знаете, не ошибаетесь ли в оценке ситуации. Но сомнение не обязано останавливать. Оно может сделать вас внимательнее. Плохой вариант - прятать сомнение и изображать железную уверенность. Хороший вариант - признать неопределенность, но не отдавать ей руль. «Я не знаю всего пути, но знаю ближайший шаг и знаю, зачем он нужен». Часто этого достаточно, чтобы начать.

Люди охотнее идут за тем, кто не притворяется всезнающим, но держит направление. В такой позиции есть честность. Вы можете сказать: «Я вижу вот такую возможность. Я могу ошибаться в деталях. Мне нужна ваша голова. Но я не хочу, чтобы мы оставались там, где стоим сейчас». В этом больше силы, чем в безупречной речи, после которой никто не понимает, можно ли спорить и участвовать.

Есть и обратная крайность: человек так много слушает, что перестает вести. Он собирает мнения, уточняет, благодарит, переносит решение, снова собирает мнения. Снаружи это похоже на уважение. Иногда это просто страх выбрать. Вовлечение не снимает с вас обязанности вести. Оно

не означает, что все решают все. Оно означает, что вы строите решение с учетом людей, которые должны будут жить с этим решением и работать на него. В какой-то момент надо сказать: «Мы услышали главное. Теперь идем сюда». И дальше уже держать ход.

Три части помогают не впадать в крайности. Будущее не дает утонуть в бесконечном обсуждении. Люди не дают превратить будущее в приказ. Результат не дает разговорам стать заменой работе. Когда одна часть выпадает, две другие начинают портиться. Поэтому возвращайтесь к каркасу всякий раз, когда чувствуете, что дело мутнеет.

Можно даже повесить перед собой три коротких слова. Не для красоты. Для проверки. Перед письмом: будущее, люди, результат. Перед встречей: будущее, люди, результат. Перед трудным разговором: будущее, люди, результат. Что я сейчас проясняю? Кого я сейчас включаю? Какое действие должно появиться? Если письмо не отвечает ни на один вопрос, возможно, его не надо отправлять. Если встреча не двигает ни одну часть, возможно, ее надо отменить или перестроить.

И последнее в этой главе: не пытайтесь сразу быть блестящим во всем. Выберите одну мышцу. Например, ближайший месяц тренируйте ясные просьбы. Или тренируйте начало разговоров с будущего, а не с проблем. Или тренируйте обратную связь о своем воздействии на людей. Одна настоящая практика лучше, чем широкий план самосовершенствования, который умрет к пятнице. Лидерство растет там, где

вы делаете что-то иначе, а не там, где вы просто согласились с умной мыслью.

Не откладывайте это до удобного сезона. Удобный сезон редко приходит. Обычно есть только сегодняшний разговор, сегодняшняя встреча и сегодняшний шанс не действовать по старой привычке.

Как расти быстрее, не изображая из себя другого человека

Некоторые люди растут как руководители быстро. Не потому, что им повезло с характером. Не потому, что они с детства умели говорить уверенно перед любой аудиторией. И не потому, что у них нет сомнений. У них они тоже есть. Разница чаще проще: они используют свою обычную работу как тренировку, зовут людей на помощь и замечают те места, где сами себя останавливают.

Это звучит буднично. Почти слишком буднично. Хочется чего-то более впечатляющего: сильной методики, особой программы, большого внутреннего переворота. Но рост редко выглядит как переворот. Чаще это несколько маленьких действий, которые человек повторяет достаточно долго, чтобы они перестали быть случайностью. Он заранее думает, каким хочет быть в трудном разговоре. После разговора честно записывает, что вышло. Просит коллегу сказать, как он выглядел со стороны. В следующий раз пробует иначе. Вот и весь секрет, который почему-то трудно делать.

Я видел людей, которые за год менялись так, будто прошли через несколько сильных школ. И видел людей, которые десять лет говорили о развитии, но оставались почти теми же. Первые не обязательно были умнее. Они просто перестали

ли ждать отдельного времени для роста. Они поняли, что их кабинет, совещания, почта, конфликт с соседним отделом, разговор с уставшим сотрудником и неудачная презентация уже являются учебной площадкой. Не потом. Сейчас.

Рост в лидерстве начинается с неприятного признания: вы уже каждый день практикуетесь. Вопрос только в том, что именно вы тренируете. Если на каждой сложной встрече вы уходите в молчание, вы тренируете молчание. Если каждый раз, когда человек спорит, вы давите его аргументами, вы тренируете давление. Если снова берете задачу себе, потому что так быстрее, вы тренируете зависимость команды от вас. Никакой нейтральной зоны нет. Поведение повторяется и становится привычкой.

Поэтому первое дело - сделать практику осознанной. Не красивой, не идеальной, а осознанной. Вы выбираете одну реальную ситуацию и заранее решаете: вот здесь я буду пробовать другой режим. Не всю жизнь поменять с понедельника. Не стать великим за неделю. Просто в одном разговоре не прятаться. В одной встрече начать с будущего, а не с жалоб. В одном письме попросить ясно, а не намекать. В одном споре не перебивать, а сначала выяснить, что человек защищает.

Лучше всего начинать с ближайших ситуаций. У вас наверняка уже есть одна такая в календаре. Разговор, который вы откладываете. Совещание, где все обычно ходят кругами. Человек, с которым вы становитесь жестче, чем хотите. Проект, где вы снова собираетесь все закрыть сами. Возьмите

именно это. Перед встречей ответьте на три вопроса. Какое будущее я хочу приблизить? Кого мне нужно вовлечь? Какая договоренность должна появиться в конце? Эти вопросы не сделают вас безупречным, но они вытащат вас из автомата.

После встречи не бегите сразу дальше. Хотя бы три минуты. Что я сделал иначе? Что сработало? Где я снова сорвался в старую привычку? Что попробую в следующий раз? Если есть человек, которому вы доверяете, спросите его: как это выглядело со стороны? Не в общем, а конкретно. Был ли я ясен? Оставлял ли место для участия? Не ушел ли от просьбы? Не задавил ли разговор? Так вы начинаете получать материал, из которого растет настоящий навык.

Многие руководители не растут быстрее именно потому, что не задерживаются на опыте. Они прожили встречу, сделали вывод «нормально» или «плохо» и побежали дальше. Через неделю история повторилась. Потом еще раз. Они говорят: у меня сложные люди, у нас тяжелая культура, времени мало. Возможно, все так. Но если человек ни разу не остановился и не разобрал, как он сам действовал, он оставляет себе только надежду, что опыт как-нибудь сам его научит. Опыт учит не всегда. Иногда он просто закрепляет привычку.

Осознанная практика отличается от обычной тем, что в ней есть выбор до действия и разбор после действия. Без выбора вы просто реагируете. Без разбора вы просто устаете. Эти две маленькие паузы меняют очень многое. До действия

вы напоминаете себе, кем хотите быть. После действия вы не судите себя целиком, а смотрите на конкретный ход. Это спасает от двух крайностей: самодовольства и самобичевания. Оба мешают учиться.

Допустим, вы понимаете, что плохо делаете большие просьбы. Вы привыкли смягчать, намекать, оставлять человеку слишком много тумана. Тогда практика простая. Перед каждым важным разговором вы пишете одну фразу: «Я прошу тебя сделать...» И дальше называете действие, срок и ожидаемый результат. Не «посмотри, пожалуйста, когда будет время». Не «хорошо бы подумать». А нормальная человеческая просьба. Возможно, сначала это будет звучать для вас слишком прямо. Ничего. Прямота, если в ней есть уважение, обычно лучше тумана.

Или вы видите, что плохо вовлекаете людей. Вы рассказываете много, а спрашиваете мало. Тогда на ближайшей встрече ваша практика - задать два настоящих вопроса и не отвечать на них за других. Например: «Что в этом плане кажется вам сильным?» и «Где, по-вашему, мы себя обманываем?» После вопроса выдержите паузу. Не спасайте комнату первым же собственным ответом. Люди часто молчат не потому, что им нечего сказать, а потому что привыкли: пауза будет быстро заполнена начальником.

Или вы слишком легко падаете в режим исполнителя. Тут практика еще жестче. Каждый раз, когда рука тянется сделать самому, спросите: кому сейчас полезно взять это на се-

бя? Что я должен попросить? Как я помогу человеку выполнить работу, не забрав ее обратно? Сначала будет неудобно. Вы будете думать, что быстрее сделать самому. Иногда правда быстрее. Но если вы всегда выбираете быстрее, вы растите вокруг себя людей, которые ждут вашей руки. Потом вы же будете жаловаться, что все держится на вас.

Осознанная практика не требует отдельного бюджета. Ей не нужен зал, бейдж, программа на два дня. Ей нужна честность и повторение. В этом есть хорошая новость и плохая. Хорошая: вы можете начать без разрешения. Плохая: нельзя спрятаться за отсутствие условий. Если у вас сегодня есть хотя бы один разговор с человеком, у вас уже есть место для практики.

Но одному расти трудно. Не потому, что вы слабый. Потому что человек плохо видит себя со стороны. Мы знаем свои намерения и часто судим себя по ним. Другие видят наше поведение и судят по нему. Между намерением и воздействием бывает большая щель. Вы хотели поддержать, а человек услышал контроль. Вы хотели быть кратким, а выглядели равнодушным. Вы хотели включить людей, а на деле оставили им только роль слушателей. Без обратной связи вы будете жить в своей версии происходящего.

Поэтому второе дело - собрать вокруг себя людей, которые помогут вам расти. Не фан-клуб. Не группу, которая будет вас утешать после каждого трудного дня. Нужны люди, которые умеют говорить правду так, чтобы вы могли ее услы-

шать. Иногда это коллега. Иногда руководитель. Иногда сотрудник, если в отношениях достаточно доверия. Иногда человек вне работы, который хорошо знает ваши привычки. Важно не звание этого человека, а его способность видеть вас в действии и говорить конкретно.

Просить о такой помощи многим неприятно. Есть страх выглядеть неуверенным. Есть привычка держать лицо. Есть мысль: если я руководитель, я должен сам понимать, что со мной происходит. Это ложная гордость. Самые быстрые в росте люди обычно не боятся показать, что учатся. Они говорят: «Я хочу лучше вовлекать команду. Посмотри, пожалуйста, на ближайшей встрече, не начинаю ли я давить». Или: «Я тренирую ясные просьбы. Скажи потом, было ли понятно, чего я хотел». Это не делает их слабее. Это делает их взрослее.

Хорошая просьба о обратной связи должна быть узкой. Если спросить «как я как лидер?», вы получите туман. Человек либо скажет что-нибудь вежливое, либо испугается масштаба вопроса. Лучше спрашивать про конкретное: «В какой момент я потерял людей?» «Где я говорил слишком долго?» «Было ли понятно, что я прошу?» «У кого, как тебе показалось, остались невысказанные сомнения?» Такие вопросы легче задавать и легче отвечать на них без церемоний.

Есть еще одно правило: не спорьте с обратной связью в момент, когда вам ее дают. Очень хочется объяснить, что вы имели в виду другое. Что вас неправильно поняли. Что об-

стоятельства были сложными. Иногда все это правда. Но если вы сразу защищаетесь, люди быстро учатся: с ним лучше не говорить честно. Вы можете уточнять. Можете просить пример. Можете взять паузу. Но не превращайте обратную связь в суд, где надо оправдаться. Ваша задача - узнать воздействие, а не выиграть дело.

Команда поддержки нужна не только для замечаний. Рост требует энергии, а энергия у людей не бесконечна. Бывают недели, когда все валится. Вы провели трудный разговор, а стало хуже. Вы попробовали вовлечь людей, а они встретили это холодно. Вы попросили прямо, а получили сопротивление. В такие моменты легко сделать вывод: не мое, не работает, лучше вернуться к старому. Тут рядом должны быть люди, которые помогут не драматизировать и не бросить практику после первой неловкости.

Иногда достаточно разговора с человеком, который спросит: «Что именно произошло?» Не «ужасно» и не «ничего страшного», а именно разбор. Где ты был ясен? Где торопился? Чего ты испугался? Что можно сделать теперь? Такой разговор возвращает способность действовать. Он не превращает вас в жертву обстоятельств и не гладит по голове без нужды. Он ставит вас обратно на ноги.

Поддержка может быть очень простой. Договоритесь с двумя людьми, что раз в две недели будете обсуждать одну практику. Например, как вы делаете просьбы. Или как начинаете встречи. Или как держите трудные разговоры. Пятна-

дцать минут. Что пробовал? Что получилось? Где сорвался? Что дальше? Если делать это честно, через пару месяцев вы увидите больше, чем за год случайных размышлений.

Третье дело - знать свои ограничения и выходить за них. Слово «ограничение» звучит тяжеловато, но на практике это часто обычная внутренняя фраза, которую человек давно носит с собой. «Я не лидер». «Я слишком молодой». «Я слишком старый». «Я не такой умный». «У меня нет нужной должности». «Я не умею вдохновлять». «Со мной не пойдут». Эти фразы редко произносят на совещании. Они звучат тише. Но именно они решают, сколько места человек себе разрешает занять.

Самое распространенное ограничение - человек не считает себя лидером. Он может отвечать за людей, вести проект, влиять на решения, но внутри говорит: настоящий лидер - это кто-то другой. Более уверенный, более яркий, выше по должности, с другим голосом, с другой биографией. В итоге он сам сужает свое поведение. Там, где надо вести, он обслуживает процесс. Там, где надо попросить, он намекает. Там, где надо поднять вопрос, он ждет, что это сделает кто-то с большим правом.

Откуда это берется, понять нетрудно. Мы слишком часто связываем лидерство с необычностью. С особым даром. С человеком, который входит в комнату, и все сразу готовы идти за ним. В реальной работе такое бывает редко. Гораздо чаще лидерство выглядит иначе: человек замечает важ-

ное, берет ответственность за следующий шаг, разговаривает с людьми, не уходит от трудных тем, держит направление и помогает другим действовать. Это не миф. Это набор повторяемых действий.

Попробуйте проверить себя. Кого вы называете лидером? Только людей наверху? Только тех, кто говорит громко? Только тех, кто всегда уверен? Если да, вы, скорее всего, сами себе закрываете дверь. Вспомните моменты, когда вы уже вели. Не обязательно масштабно. Может быть, вы помогли команде перестать спорить вокруг да около и назвать настоящую проблему. Может быть, вы собрали людей вокруг дела, за которое никто формально не отвечал. Может быть, вы поддерживали человека так, что он решился на трудный шаг. Там было лидерство. Не ждите, пока кто-то выдаст вам табличку.

Второе частое ограничение - человек не входит в лидерский режим, хотя должность у него уже есть. Он остается отличным исполнителем или аккуратным менеджером. Делает, проверяет, согласует, тушит пожары. Его уважают за надежность. Он сам гордится тем, что на него можно положиться. Но постепенно его день превращается в длинную очередь задач, а люди вокруг привыкают приносить ему все сложное. Он устает, раздражается и думает, что проблема в нагрузке. Частично так. Но часто проблема еще и в режиме.

Режим исполнителя задает вопрос: что мне сделать? Режим менеджера задает вопрос: как организовать работу? Ли-

дерский режим задает другие вопросы: к какому будущему мы идем, кто должен быть вовлечен, какую ответственность пора передать, что нужно прекратить терпеть? Все три режима нужны. Плохо не то, что вы умеете исполнять и управлять. Плохо, когда вы не замечаете, что ситуация требует лидерства, а вы по привычке чините мелочи.

Один руководитель рассказывал мне, что его день начинался с почты и заканчивался почтой. Между ними были встречи, где он раздавал уточнения, снимал вопросы, правил формулировки, проверял статусы. Он был занят до вечера. Но когда мы стали смотреть, где в его неделе было будущее, оказалось: почти нигде. Где были разговоры о настоящем вовлечении людей? Почти нигде. Где он делал большие просьбы и передавал ответственность? Редко. Он не был ленивым. Он был слишком полезным в малом.

Выйти из этого режима трудно, потому что он дает ощущение контроля. Вы сделали задачу - стало легче. Ответили на письмо - минус один пункт. Решили за человека - сэкономили десять минут. Лидерская работа часто не дает такого быстрого облегчения. Разговор о будущем не закрывается галочкой сразу. Вовлечение требует терпения. Передача ответственности сначала замедляет. Поэтому человек снова выбирает знакомое действие и потом удивляется, почему не растет ни он, ни команда.

Здесь помогает очень простое упражнение. В конце дня посмотрите на календарь и список сделанного. Отметьте три

типа действий. Где я думал и говорил о будущем? Где я вовлекал людей, а не просто информировал? Где я добивался результата через других, а не подменял их собой? Если за день почти все было только исполнением, не ругайте себя. Просто увидите картину. Без такой картины вы не сможете выбрать иначе.

Дальше выберите одну повторяющуюся ситуацию, где вы чаще всего скатываетесь в старый режим. Например, статусная встреча. Обычно вы собираете отчеты, комментируете, исправляете, раздаете поручения. Попробуйте в следующий раз начать иначе. «Напомню, куда мы хотим прийти через месяц. Теперь скажите, где у нас самый большой риск и какая помощь нужна, чтобы вы взяли ответственность за следующий шаг». Такая фраза не волшебная. Но она переводит разговор из отчета в работу на будущее и ответственность.

Или возьмите переписку. Если вам постоянно присылают вопросы, на которые люди могли бы ответить сами, не спешите быть справочной службой. Ответьте вопросом: «Какой вариант ты предлагаешь и почему?» Это раздражает только в том случае, если делать это сухо и с превосходством. Если делать нормально, люди постепенно учатся думать до того, как передать вам проблему. Вы не отказываетесь помогать. Вы меняете форму помощи.

Ограничения не исчезают навсегда. Не надо ждать дня, когда вы окончательно избавитесь от сомнений, страха, привычки контролировать или желания понравиться. Скорее

всего, они будут возвращаться. Но можно научиться быстрее их узнавать. «Ага, сейчас я молчу не потому, что нечего сказать, а потому что боюсь испортить отношения». «Сейчас я забираю задачу не потому, что так правильно, а потому что мне невыносимо ждать». «Сейчас я называю это заботой, хотя на деле избегаю прямой просьбы». Узнавание уже ослабляет привычку.

Полезно заранее написать несколько своих типичных внутренних фраз. Не для красоты. Для того, чтобы поймать их в работе. Например: «Я не хочу давить». Иногда за этой фразой стоит уважение к людям. А иногда - страх попросить. Или: «Они сами должны понимать». Иногда правда должны. А иногда вы просто не сделали ясной договоренности. Или: «Мне проще самому». Да, проще сегодня. Но что будет через полгода? Каждую такую фразу надо проверять, а не верить ей автоматически.

Есть еще один способ выйти за ограничение: вспомнить себя в лучшем режиме. Не придумывать идеального человека, которым вы никогда не были, а вспомнить реальные случаи. Когда вы говорили прямо и спокойно. Когда сумели слушать без защиты. Когда собрали людей вокруг сложной задачи. Когда не испугались чужого недовольства. Что тогда было с вашей энергией? Как вы держались? Какие слова использовали? Что помогло вам не отступить? Эти воспоминания не для самолюбования. Они показывают, что нужный режим уже есть в вашем опыте.

Перед трудной ситуацией можно сделать короткую паузу и спросить себя: каким лидером я хочу сейчас быть? Не вообще по жизни, а здесь, в ближайшие тридцать минут. Ясным. Спокойным. Требовательным. Слушающим. Смелым. Выберите два слова, не больше. Потом войдите в разговор с этими словами. Вы все равно можете ошибиться, но у вас появится внутренняя опора. Без нее вас легко унесет привычкой.

Рост ускоряется, когда три вещи работают вместе. Осознанная практика дает повторение. Команда поддержки дает обратную связь и энергию. Работа с ограничениями освобождает место для нового поведения. Если убрать хоть одну часть, рост замедляется. Практиковаться без обратной связи - значит часто не видеть половину картины. Получать обратную связь без практики - значит копить умные разговоры. Знать свои ограничения, но ничего не делать в реальных ситуациях - значит заниматься самоописанием вместо развития.

Не надо превращать это в большую личную программу с таблицей на сорок строк. Начните проще. Выберите одну мышцу на месяц. Например, ясные просьбы. Скажите трем людям, что вы будете это тренировать, и попросите их давать вам короткую обратную связь. Запишите свои ограничения по этой теме: чего вы боитесь, когда просите прямо? Потом каждую неделю выбирайте две ситуации для практики. Через месяц вы будете другим в этой конкретной части. Не полностью другим человеком. Это и не нужно. Вам нужен

прирост в действии.

Через месяц можно выбрать следующую мышцу. Наприме-
р, вовлечение. Потом работу с будущим. Потом передачу
ответственности. Так лидерство растет без шума. Не через
обещание стать великим, а через последовательные попытки
вести лучше там, где вы уже находитесь. В какой-то момент
окружающие начинают замечать: с вами стало яснее. С вами
люди больше говорят по делу. Вы меньше забираете на себя.
Вы чаще держите направление. Это хороший знак. Но не де-
лайте из него пьедестал. Просто продолжайте практику.

Будет и откат. Обязательно. Вы устанете и снова сорветесь
в старый тон. Испугаетесь и смягчите просьбу до невнятно-
сти. Заберете задачу обратно. Проведете встречу так, буд-
то читаете людям инструкцию, а не вовлекаете их. Нормаль-
но. Вопрос не в том, чтобы больше никогда не падать в ста-
рое. Вопрос в том, как быстро вы это заметите и что сделаете
после. Рост измеряется не отсутствием ошибок, а скоростью
возвращения в выбранный режим.

Иногда лучший следующий шаг - признать промах перед
людьми. «Я вчера слишком быстро продавил решение и не
дал вам нормально высказаться. Давайте вернемся к двум
вопросам». Или: «Я попросил неясно, поэтому сейчас уточ-
ню». Такие фразы не разрушают авторитет, если за ними есть
действие. Наоборот, люди видят, что вы не прячетесь за ро-
лю. Вы учитесь вслух, но не перекладываете на них ответ-
ственность за свое обучение.

Есть руководители, которые боятся любой видимой учебы. Им кажется, что команда должна видеть только готовую уверенность. Но люди и так видят ваши слабые места. Они видят, где вы избегаете, где раздражаетесь, где путаетесь, где контролируете лишнее. Разница в том, признаете ли вы это и работаете ли с этим. Честная практика часто укрепляет доверие сильнее, чем безупречная маска.

Если коротко, вы сами выбираете скорость роста. Не полностью, конечно. Обстоятельства разные. У кого-то сильный руководитель, у кого-то тяжелая среда. У кого-то команда зрелая, у кого-то люди вымотаны. Но внутри этих различий остается ваш выбор: действовать на автомате или практиковаться; защищаться от обратной связи или просить ее; верить старым внутренним фразам или проверять их делом. Это не маленький выбор. Из него складываются годы.

Сегодня можно начать с одного листа. Разделите его на три части. В первой напишите: какую практику я беру на ближайшие две недели? Во второй: кто даст мне честную обратную связь? В третьей: какая привычная мысль может меня остановить? Потом выберите ближайшую ситуацию и сделайте первый шаг. Не ждите вдохновения. Оно может прийти после того, как вы начали.

И если в какой-то момент вам снова покажется, что лидерство слишком сложное, вернитесь к простому. Вы растете в реальной работе. Вам нужны люди, которые скажут правду. Вам нужно знать, где вы сами себя уменьшаете. Все

остальное добавится. Книги, курсы, модели могут помогать. Но только практика в живых разговорах делает вас сильнее. Там, где есть будущее, люди и результат, у вас каждый день есть место для роста.

Включить режим лидера

Есть одна простая вещь, о которой редко говорят прямо. Можно прочитать десятки книг о лидерстве, пройти несколько программ, научиться красиво говорить про стратегию, ценности, вовлечённость, ответственность, а потом прийти на обычное рабочее совещание и снова вести себя как человек, который просто разгребает список дел.

Я знаю это не понаслышке. Я видел это у сильных людей. У умных, порядочных, трудолюбивых. У тех, кто уже занимал высокие должности и давно мог бы перестать кому-то доказывать, что он не случайно оказался на своём месте. И всё равно они садились за стол, открывали блокнот, слушали первые пять минут разговора и почти незаметно проваливались в привычное состояние: надо решить, закрыть, уточнить, поправить, согласовать, напомнить, проверить.

Всё полезно. Всё нужно. Но это ещё не лидерство.

Проблема в том, что режим исполнителя и режим управленца обычно очень удобны. Они знакомы телу. В них понятно, что делать руками и головой. Есть задача, есть срок, есть люди, которые что-то не прислали, есть письмо, на которое надо ответить, есть таблица, где цифры не сходятся. Тут можно быть занятым, компетентным, нужным. Иногда даже незаменимым, хотя это уже ловушка.

А режим лидера устроен иначе. Он начинается не с во-

проса «что мне сейчас сделать?», а с другого вопроса: «что я хочу, чтобы стало возможным после этого разговора, этой недели, этого решения?»

Разница кажется небольшой. На практике она огромная.

Один человек приходит на встречу, чтобы быстро пройтись по статусам. Другой приходит на ту же встречу, чтобы вернуть команде ясность, зачем всё это делается, где мы застряли, кого надо по-настоящему услышать и какое решение давно пора перестать откладывать. Снаружи это может выглядеть почти одинаково. Люди сидят за одним столом, говорят одни и те же слова, смотрят на один экран. Но внутри происходит разная работа.

В первом случае человек обслуживает текущую ситуацию. Во втором он меняет направление.

Вот почему я всё чаще думаю, что рост лидера начинается не с освоения новых инструментов. Инструменты пригодятся. Но сначала надо научиться замечать, в каком ты сейчас режиме. Потому что если ты не замечаешь, ты не выбираешь. А если не выбираешь, тобой руководит привычка.

В этом месте многие слегка морщатся. Слово «режим» звучит слишком технически. Но оно полезное. Мы ведь и правда бываем разными. С детьми одни, с начальником другие, со старым другом третьи, в тяжёлый день четвёртые. И на работе мы тоже не один и тот же человек в любой момент. Иногда мы собранные, спокойные, видим шире обычного. Иногда суедемся, цепляемся за мелочи, обижаемся на полу-

слове и начинаем доказывать то, что никто не оспаривал.

Вопрос не в том, чтобы всегда быть прекрасным. Так не бывает. Вопрос в том, чтобы чаще ловить момент, когда ты уже соскользнул вниз.

Я однажды работал с руководителем, назову его Михаилом. У него была большая зона ответственности, несколько команд, сильный бизнесовый опыт и репутация человека, который умеет добиваться результата. Первые разговоры с ним были бодрыми. Он быстро схватывал, быстро отвечал, быстро перебивал. В его кабинете было ощущение, что всё движется. Даже слишком движется. Люди выходили от него с поручениями, но без энергии. Они знали, что делать, но редко понимали, зачем именно это важно и почему их мнение имеет значение.

Когда мы стали разбирать его обычную неделю, картина оказалась почти комичной. Михаил говорил, что хочет создать самостоятельную команду, которая будет брать ответственность, спорить с ним, предлагать решения и не ждать постоянного одобрения сверху. Но в календаре у него были встречи, на которых он лично утверждал мелкие шаги, правил формулировки в презентациях, давал ответы вместо людей и спасал проекты за день до дедлайна.

Он искренне хотел другого будущего. Но каждый день тренировался в прошлом.

Это неприятное открытие. И очень полезное. Потому что пока человек думает, что ему не хватает правильной моде-

ли, он ищет модель. Пока он думает, что команда слабая, он давит на команду. Пока он думает, что организация слишком медленная, он раздражается на организацию. Но иногда главный вопрос проще и жёстче: «Кем я сам становлюсь в те моменты, когда мне надо вести людей туда, куда я хочу прийти?»

Михаилу пришлось увидеть, что его любимый режим был не лидерским, а спасательным. Он входил в комнату и почти сразу искал, где сейчас горит. Пожар находился всегда. Если не находился, он сам его обнаруживал в слабой формулировке, неидеальной цифре или слишком спокойном тоне коллеги. После этого включался привычный талант: быстро оценить, быстро решить, быстро раздать. Люди привыкли. Они даже уважали его за скорость. Но за этой скоростью исчезало главное: их собственная ответственность.

Мы договорились о простой практике. Перед ключевыми встречами он должен был останавливаться хотя бы на две минуты и письменно отвечать на три вопроса.

Что я хочу создать этой встречей? Кого мне важно вовлечь? Какой запрос я сделаю, чтобы люди не просто услышали меня, а взяли часть будущего на себя?

Сначала это казалось ему слишком простым. Руководители часто недоверчиво относятся к простым вещам. Им подавай что-нибудь посерьёзнее, с матрицей, стадиями зрелости и новым словом на английском. Но через несколько недель он признал, что эти две минуты меняют ход встречи. Не все-

гда. Не чудесным образом. Но часто.

Он стал меньше начинать с критики. Чаще спрашивал: «Как вы сами видите решение?» Не риторически, а с готовностью выдержать паузу. Он стал замечать, что перебивает в тот момент, когда человек только подбирается к собственной мысли. Стал заранее говорить команде, где ему действительно нужен результат, а где он готов дать им пространство. И, пожалуй, самое трудное для него: стал не трогать некоторые машины руками, как тот опытный производственник, которому надо было перестать самому лезть к станку.

Мне нравится эта картинка. Руководитель, который привык чинить станок, должен отойти на шаг. Руки чешутся. Он знает, как быстрее. Он видит, что человек делает не так ловко. Он почти физически страдает от того, что дело идёт медленнее, чем могло бы. Но если он снова всё сделает сам, он получит быстрый результат сегодня и слабую команду завтра.

Лидерство часто начинается с такого маленького отказа от собственной ловкости.

Это трудно, потому что наша ловкость принесла нам успех. Нас хвалили за неё. За неё повышали. За неё звали в сложные проекты. Поэтому отказаться от неё хотя бы на часть времени кажется странным. Как будто надо положить на стол свой главный инструмент и поверить, что без него ты не станешь беспомощным.

Но лидер не теряет умение делать. Он просто перестаёт

путать свою личную результативность с результативностью людей вокруг.

Тут стоит быть осторожным. Я не говорю, что руководитель никогда не должен сам включаться в работу. Бывают моменты, когда надо засучить рукава и сделать. Бывают кризисы, маленькие команды, нехватка людей, срочные ситуации. Никакой взрослый человек не будет изображать из себя чистого стратега, когда рядом надо поднять упавшую коробку.

Речь о другом. Если твой первый импульс почти всегда «я сделаю сам» или «я сейчас объясню им как надо», то ты, возможно, не ведёшь людей, а просто используешь их как продолжение собственных рук. А потом удивляешься, почему они не растут.

Включить режим лидера означает помнить о будущем до того, как тебя засосёт настоящее. Настоящее всегда громче. Оно стучит в дверь, мигает уведомлениями, требует ответа, приносит плохие новости, показывает недовольные лица. Будущее не кричит. Его надо удерживать самому.

Иногда достаточно одного вопроса: «Куда я сейчас веду?» Не вообще в жизни, а вот в этой ситуации. В этом разговоре с коллегой, который снова не выполнил обещание. В этой встрече с командой, где все устали и говорят осторожно. В этом письме, которое хочется написать резко, потому что уже надоело.

Куда я сейчас веду?

Если ответ: «хочу доказать, что я прав», это один путь.

Если ответ: «хочу, чтобы человек взял ответственность», это другой. Если ответ: «хочу быстрее закрыть тему», это третий. Если ответ: «хочу, чтобы мы перестали делать вид, что проблемы нет», это четвёртый.

От ответа зависит тон, пауза, просьба, жёсткость, терпение. Всё.

Один из самых вредных мифов о лидерстве в том, что лидер всегда должен быть уверенным. Из-за этого нормальные люди начинают прятать сомнения. Они думают, что сомнение выдаёт слабость. На деле сомнение часто показывает, что человек видит сложность ситуации, а не просто несётся напролом.

Плохо не сомневаться. Плохо, когда сомнение управляет тобой из-под стола.

Я встречал людей, которые годами не называли себя лидерами только потому, что внутри у них было слишком много вопросов к себе. Они думали: настоящий лидер, наверное, не просыпается ночью с мыслью «а вдруг я не справлюсь». Настоящий лидер не боится тяжёлого разговора. Настоящий лидер легко вдохновляет людей, говорит сильными словами и в нужный момент знает, что делать.

Сказка.

Люди, которые ведут других, тоже боятся. Тоже откладывают неприятные разговоры. Тоже иногда чувствуют себя самозванцами. Разница не в отсутствии страха. Разница в том, что они учатся действовать, не дожидаясь полного внутрен-

него разрешения.

Один руководитель как-то сказал мне: «Я начну говорить с командой про будущее, когда сам буду до конца уверен». Я спросил его, когда это случится. Он задумался и рассмеялся. Потому что понял: никогда. Если ждать полной уверенности, можно очень аккуратно провести всю жизнь в подготовке к лидерству.

Иногда надо говорить честнее: «Я не знаю всех ответов, но я знаю, что дальше так идти нельзя. Я вижу направление. Мне нужна ваша помощь. Давайте думать вместе».

Это может быть сильнее, чем красивая уверенная речь.

Режим лидера не требует, чтобы ты притворялся гранитным памятником. Он требует, чтобы ты был связан с тем, что тебе важно, и достаточно честен, чтобы пригласить других в работу. Не в спектакль, где ты всё заранее решил, а в работу.

Вот тут появляется слово «вовлечь». Его часто портят корпоративные разговоры. Вовлечённость превращают в опрос, процент, индекс, мероприятие с фасилитатором и цветными стикерами. Всё это может быть полезно, но само по себе людей не включает.

Людей включает ощущение, что их не просто информируют, а зовут. Что их мнение не декорация. Что от их участия что-то зависит. Что с ними говорят не как с аудиторией, которой надо передать слайды, а как с людьми, без которых будущее не получится.

Разница между «сообщить» и «вовлечь» иногда видна в

одной фразе.

Можно сказать: «Руководство приняло решение, наша задача внедрить». А можно сказать: «Есть решение, с которым нам теперь работать. Я хочу, чтобы мы честно посмотрели, где оно поможет, где упрётся в реальность и что мы можем сделать, чтобы не превратить его в очередную кампанейщину».

В первом случае люди слушают и думают, как пережить новую волну. Во втором у них появляется шанс включить голову. Не гарантия, но шанс.

Многие руководители боятся такого разговора. Им кажется, что если дать людям пространство, начнётся хаос, жалобы, сопротивление. Иногда начнётся. И что? Если сопротивление есть, оно не исчезает от того, что вы не дали ему выйти в речь. Оно просто переезжает в коридор, кухню, личные чаты и медленное невыполнение.

Лидерский режим не означает мягкость. Он означает готовность иметь дело с настоящей ситуацией, а не с той, которую удобно нарисовать в отчёте.

Когда люди спорят, спрашивают, сомневаются, задают неприятные вопросы, это не всегда саботаж. Часто это вход в настоящую работу. Конечно, есть пустое ворчание. Есть люди, которые получают удовольствие от разрушения любой идеи. Но если руководитель заранее записывает всякое несогласие в плохой настрой, он сам обрезает себе половину информации.

Хороший лидер не обязан соглашаться со всеми. Но ему стоит научиться слышать то, что стоит за словами. Человек говорит: «Это не сработает». За этим может быть лень. А может быть опыт прошлых провалов, который вам лучше узнать. Человек говорит: «У нас нет ресурсов». За этим может быть привычное оправдание. А может быть реальная перегрузка, которую вы не видите со своего места. Человек молчит. За молчанием может быть равнодушие. А может быть страх сказать правду при всех.

Если вы в режиме управленца, вы реагируете на поверхность. Если вы в режиме лидера, вы пытаетесь понять, что происходит под ней.

Не бесконечно. Не превращая каждую встречу в групповую терапию. Просто достаточно внимательно, чтобы не руководить вымышленными людьми.

Есть ещё одна важная часть режима лидера: умение делать большой запрос. Не просьбу из вежливости, не расплывчатое «давайте активнее», не раздражённое «ну вы же понимаете». А ясный запрос, после которого человеку понятно, чего от него ждут и почему это имеет значение.

Удивительно, как часто взрослые руководители этого не делают. Они намекают. Объясняют контекст. Делятся ожиданиями. Говорят общими словами про ответственность. Потом сердятся, что люди не сделали то, о чём их прямо не попросили.

Я видел совещания, где полчаса обсуждали проблему, все

кивали, кто-то записывал, кто-то задавал умный вопрос, а в конце никто не понимал, кто что обещал. Через неделю те же люди снова обсуждали ту же проблему, только с большим раздражением.

Запрос должен быть простым.

Кто? Что именно? К какому сроку? С каким результатом? Какая поддержка нужна? Когда вернёмся к проверке?

В этих вопросах нет волшебства. Но без них лидерство превращается в разговоры о намерениях.

Тут важно не спутать ясность с грубостью. Большой запрос может быть спокойным. Даже тёплым. Но в нём нет тумана. «Мне нужно, чтобы ты к четвергу принёс не обзор вариантов, а рекомендацию: что выбираем, почему, какие риски и что для этого требуется от меня». Это не давление ради давления. Это уважение к делу и к человеку. Ему дали понятную ответственность.

А теперь трудная часть: если человек дал обещание, лидер должен вернуться к нему. Не для контроля из недоверия, а потому что обещания без возвращения дешевеют. В организации быстро учатся, насколько всерьёз здесь относятся к словам. Если можно пообещать и не сделать, а потом просто улыбнуться и сказать «не успел», значит, это и есть культура. Не плакаты на стене, а вот это.

Лидер создаёт культуру тем, что терпит и что не терпит. Эта фраза звучит жёстко, но она честная. Если вы терпите постоянное опоздание на важные встречи, вы учите, что

время можно не уважать. Если вы терпите красивые отчёты без результата, вы учите, что видимость важнее работы. Если вы терпите людей, которые разрушают доверие, но приносят цифры, вы учите, что цифры покупают право вести себя как угодно.

И наоборот. Если вы спокойно, без истерики, возвращаете людей к обещаниям, вы учите, что слова имеют вес. Если вы признаёте свою ошибку, вы учите, что честность не убивает авторитет. Если вы просите обратную связь и не наказываете за неё, вы учите, что говорить правду безопасно. Не сразу. Люди проверят. Несколько раз. Они имеют право проверять, потому что слишком часто уже видели обратное.

Режим лидера не включается одной красивой речью. Его приходится подтверждать повторением.

Вот почему я не очень верю в вдохновение как главный двигатель. Оно приятно. Иногда нужно. Хорошая речь может поднять людей. Но если после неё всё возвращается к старым привычкам, речь становится ещё одним поводом для цинизма. Люди не глупые. Они быстро понимают, где слова связаны с действиями, а где просто звучат.

Лучшее лидерство часто выглядит менее торжественно. Руководитель вовремя останавливает разговор, который уходит в жалобы. Задаёт неудобный вопрос. Просит тихого человека высказаться. Не позволяет сильному перебить слабого. Признаёт, что сам затянул решение. Отказывается влезать туда, где команда должна разобраться сама. Возвраща-

ется к договорённости. Благодарит не общим «молодцы», а точно: «Вот здесь вы взяли сложный участок и довели его без моего участия».

Маленькие действия. Но из них и строится доверие.

Если спросить меня, с чего человеку начать практику режима лидера, я бы не отправлял его на большой проект. Я бы предложил выбрать три повторяющиеся ситуации, где он чаще всего скатывается в привычный режим. Например: еженедельная встреча команды, разговор с трудным коллегой и момент, когда кто-то приносит плохо подготовленную работу.

Не надо менять всю жизнь сразу. Это обычно заканчивается красивым списком и усталостью.

Выберите одну ситуацию. Перед ней остановитесь. Спросите себя: «Какой лидер здесь нужен?» Не идеальный лидер вообще, а именно здесь. Может быть, спокойный и твёрдый. Может быть, более открытый. Может быть, тот, кто перестанет спасать. Может быть, тот, кто наконец скажет прямо. Потом войдите в ситуацию и попробуйте. После спросите себя: «Что я сделал иначе? Что сработало? Где я снова сорвался в старое?»

Это и есть сознательная практика. Не размышления о развитии, а развитие в обычной работе.

Её сила в регулярности. Маленькая практика, повторённая много раз, меняет человека глубже, чем редкий сильный семинар. Потому что лидерство живёт не в учебной аудито-

рии. Оно живёт в пятницу в 17:40, когда все устали, а разговор ещё не закончен. В понедельник утром, когда пришли плохие цифры. В коридоре после совещания, когда коллега говорит: «Можно с тобой на минуту?» В письме, которое хочется отправить слишком быстро.

Там и надо тренироваться.

Поддержка других людей здесь не роскошь. Мы плохо видим себя со стороны. Особенно когда уверены, что видим хорошо. Человек может думать, что он спокойно задаёт вопросы, а окружающие слышат допрос. Может считать себя открытым, а команда давно знает, что спорить с ним безопасно только до первого серьёзного несогласия. Может думать, что даёт людям свободу, а на деле каждую свободу обкладывает такими условиями, что проще сразу спросить разрешение.

Поэтому нужен круг людей, которые могут сказать правду. Не толпа поклонников. Не случайные критики. Несколько человек, которым вы доверяете и которые видят вас в деле. Их можно прямо попросить: «Я хочу меньше перебивать и больше вовлекать людей в решение. Посмотри на меня на следующих встречах и скажи, где я это делаю, а где нет».

Это может быть неловко. Хорошо. Неловкость часто показывает, что вы вышли из привычного образа.

Только не превращайте обратную связь в сбор комплиментов. Иногда вам скажут неприятное. Например: «Ты спрашиваешь мнение, но по лицу видно, что уже решил». Или: «Ты говоришь, что хочешь инициативы, но потом всё

равно переделываешь за нами». Или: «Когда ты нервничаешь, ты начинаешь шутить так, что людям не хочется продолжать». Это не подарок в красивой упаковке. Но это подарок.

Если, конечно, не начать сразу защищаться.

Защита почти всегда приходит первой. «Они не так поняли». «Я не это имел в виду». «У меня просто был тяжёлый день». Всё может быть правдой. Но сначала лучше выдохнуть и спросить: «Что мне стоит делать иначе?» Не потому, что обратная связь всегда точна. А потому, что в ней есть данные о вашем воздействии. Намерение важно, но люди живут не внутри вашего намерения. Они живут внутри того воздействия, которое вы на них оказываете.

Я хотел поддержать, а человек почувствовал давление. Я хотел ускорить, а команда почувствовала недоверие. Я хотел помочь, а получилось, что забрал ответственность. Это стоит знать.

В режиме лидера человек отвечает не только за чистоту своих намерений, но и за последствия своего поведения. Не полностью, конечно. Люди тоже приносят свои страхи, привычки, старые обиды. Но отмахиваться от воздействия нельзя. Иначе лидер превращается в человека, который всё время говорит: «Я же хотел как лучше», оставляя после себя усталых людей.

Есть ещё одна ловушка. Когда человек начинает развиваться, он хочет быстро увидеть доказательства. Провёл две

встречи иначе и ждёт, что команда тут же станет инициативной, честной и взрослой. Не стала. Он расстраивается: «Не работает».

Работает, но не так быстро.

Если люди годами привыкали, что за них решают, они не начнут брать ответственность в первый вторник. Если они привыкли, что несогласие наказуемо, они не поверят в безопасность после одной фразы «говорите честно». Если они привыкли к размытым обещаниям, им понадобится время, чтобы понять: теперь мы правда возвращаемся к договорённостям.

Лидерский режим требует терпения. Не пассивного ожидания, а терпеливого повторения. Ты снова задаёшь вопрос. Снова держишь паузу. Снова просишь ясное обещание. Снова не делаешь за человека то, что он должен сделать сам. Снова признаёшь, если сам не удержал планку. Постепенно люди начинают верить не словам, а ритму.

Я думаю, многие недооценивают именно ритм. Они хотят события: большая встреча, объявление, новая стратегия, запуск программы. Но организация меняется от повторяющихся сигналов. Что руководитель спрашивает каждую неделю? На что он обращает внимание? Где он молчит? За что благодарит? Что проверяет? Где говорит «нет»? Что сам делает, когда трудно?

Если вы хотите понять настоящее лидерство человека, не слушайте только его выступление на годовой встрече. По-

смотрите на его обычный вторник. И на его обычную реакцию, когда что-то пошло не так.

Потому что именно в такие моменты видно, что человеку действительно важно. Когда всё хорошо, многие говорят про доверие, развитие людей и смелость. Когда горит срок, вдруг выясняется, что доверие можно отложить, развитие мешает, а смелость нужна только от нижестоящих. Старый режим возвращается быстро. Он всегда рядом.

Поэтому не надо обещать себе: «Теперь я всегда буду в режиме лидера». Это слишком красиво и неправда. Лучше обещать другое: «Я буду чаще замечать, когда выпал из него, и быстрее возвращаться».

Быстрее возвращаться после раздражения. Быстрее возвращаться после страха. Быстрее возвращаться после желания всё сделать самому. Быстрее возвращаться после внутреннего «они всё равно не справятся».

Вот это уже настоящая работа.

Один из признаков зрелого лидера в том, что он перестает стыдиться своих срывов как доказательства собственной непригодности. Он изучает их. Где именно я потерял будущее? Что меня зацепило? Чего я испугался? Почему я не сделал запрос прямо? Почему стал говорить больше, чем слушать? Что я могу сделать в следующий раз?

Не для самокопания. Для практики.

Лидерство не живёт в образе безупречного человека. Оно живёт в способности учиться быстрее, чем повторяется при-

вычка.

Есть смысл прямо выписать для себя свой старый режим. Не абстрактно, а узнаваемо. Например: «Когда я нервничаю, я начинаю всё контролировать, перебиваю, говорю быстрее, требую подробностей, хотя они не всегда нужны. Люди в этот момент закрываются». Или: «Когда я сталкиваюсь с сильным несогласием, я ухожу в вежливость и не называю конфликт. Потом решение расползается». Или: «Когда сроки поджимают, я забираю работу себе и потом обижаюсь, что команда не проявила инициативу».

Такой список может быть неприятным. Зато он честный. А честность даёт выбор.

После этого стоит выписать свой лидерский режим. Не лозунгами, а поведением. «Я начинаю с цели разговора. Я задаю вопрос и выдерживаю паузу. Я называю напряжение, если оно есть. Я прошу конкретное обещание. Я не переделываю работу молча, а возвращаю её с ясным запросом. Я благодарю за ответственность, а не только за результат».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.