

ANTONIO MENEGHETTI

Врачником Луи́са



Антонио Менегетти

Практикум лидера

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=9593244

Практикум лидера / Менегетти А. пер. с ит.: Антонио Менегетти;

Москва; 2015

ISBN 978-5-906601-12-4

Аннотация

Вы молоды и полны сил? Хотите работать и достичь успеха в сфере своих интересов? Или Вы руководитель, формирующий сильную команду молодых специалистов? Тогда эта книга для Вас: молодого человека она провоцирует стать лучше, умнее и делать по-настоящему хорошо свою работу, достигая максимального результата для себя и компании, а для руководителей она станет незаменимым инструментом в "воспитании" будущих лидеров, топ-менеджеров компании. Предприятие – это живая школа действия и молниеносной реакции, место, где проявляется мастерство, а результат деятельности становится заработком или потерей. Предприятие любого типа является самой эффективной школой для молодого человека, потому что оно представляет собой живое взаимодействие с обществом и его контрастами. Тот, кто с успехом способен пройти ее, действительно сдал экзамен жизни.

Содержание

Введение	5
1	11
1.1. Психология менеджмента: знание, позволяющее совершать оптимальный выбор	11
1.2. Как лидеру следует выстраивать отношения при ведении дел	18
1.3. Современная зарубежная политика	19
2	23
2.1. Техника развития личности	23
Конец ознакомительного фрагмента.	26

Антонио Менегетти

Практикум лидера

Antonio Meneghetti
l'apprendista leader

I figli devono uscire dall'ombra dei padri per trovare la luce esclusiva che la vita privilegia in essi

FOIL

© 2001–2005 by FOIL

Tutti i diritti riservati

Foil s.r.l.

Piazza Enrico Fermi, 1 05100 TERNI

Tel 0371 218070

Fax 0371 218032

info@foil.it

www.foil.it

ISBN 88-88742-06-9

E vietata la riproduzione e la trasmissione non autorizzata di testi e disegni, anche se parziale, con qualsiasi mezzo e per qualsiasi uso effettua.

Введение

1.

После выхода в свет книги «Мудрец и искусство жизни»¹, представляющей новый подход к осмыслению дара и проекта жизни, были собраны воедино исторические аспекты, которые конкретизируют технику, необходимую будущему лидеру для собственной реализации.

Помимо души существует общество и система. Молодой человек, обладающий большим потенциалом, должен уметь играть с системой по ее правилам. Изменение общества к лучшему возможно путем его совершенствования, а для этого необходимо уметь разумно соблюдать те правила и законы, которые предлагает и устанавливает гражданский кодекс. В нем выражена воля других людей и указан способ поведения, который приводит к признанию твоих прав другими. В спорте чемпион устанавливает новые рекорды и «остается» в истории в том случае, если он выигрывает согласно предписанным правилам. Это относится и к ученым, которые своими открытиями совершают переворот в науке,

¹ Менегетти А. *Мудрец и искусство жизни*. – М.: НФ «Антонио Менегетти», 2015.

подвергая пересмотру уже имеющиеся знания. *Побеждает тот, кто соблюдает и превосходит правила.* Историю и философию пишет победитель, способный передать свои знания. К реализации приводят не особенности души или преимущество рождения. Большинство людей, обладающих высоким потенциалом от рождения, заканчивают шизофренией, преступностью, инфантилизмом.

Гений – тот, кто способен постоянно развивать себя и историю.

В процессе своей реализации он непрерывно сочетает индивидуальность и социальность, подобно тому, как ветвь делает совершенным дерево, частью которого является. Социум также становится мистическим или духовным телом личности.

Даже если внутреннее удовольствие – настоящее благо, оно не может осуществляться без исторического воплощения в другом.

Агрессия или социальное непонимание также являются стимулом к непрерывному совершенствованию.

Без сомнения, эта книга станет практикумом для тех молодых людей, которые решили быть там, где жизнь «возводит их на престол».

2.

Слово «лидер» происходит, вероятно, из древнего языка

кельтов или викингов: *leading* – держать курс или направление и делать так, чтобы остальные следовали ему. В 60-е – 70-е гг. в Италии говорили «капитан промышленности». Затем пришло слово менеджер, топ-менеджер. С 90-х гг., и в особенности начиная с 2000 г., лидером называют того, кто умеет служить и выстраивать гармоничные отношения между сотрудниками внутри предприятия или другого контекста для достижения максимальных производственных показателей или совокупных результатов.

Целью данной книги является формирование нового предпринимательского ума. Этот ум индивидуализируется, укрепляется и фокусируется в практическом действии, направленном на достижение успеха, то есть речь идет об актуализации креативности в каждодневной реализации. Лидер – это оперативный центр множества отношений и функций. Он умеет находить пропорцию, согласно которой развиваются установленные жизнью отношения, а также применять от ситуации к ситуации именно ту формулу, которая приводит его к экономическому, политическому и социальному становлению. Успех зависит от организованной интуиции лидера. Онтопсихология выработала специальную методику, позволяющую гарантировать эффективность действующей интуиции.

Данная тема предлагается для рассмотрения молодым людям со средним образованием, которые в силу жизненных обстоятельств или благодаря собственным амбициям и уму

в определенном смысле уже превзошли стандарты своих сверстников, окружения, страны. Они стремятся смотреть дальше не только потому, что амбициозны, но и потому, что чувствуют, что обладают большей, чем другие, динамикой, энергией, способностью и умением давать и служить. Речь идет о том, чтобы научиться действовать согласно этой ментальности в поисках успеха, работы, самоутверждения, находя те объективные шаги и действия, которые приносят удовлетворение субъекту, выбравшему определенную дорогу.

Разумеется, все это не относится к тем, кто ждет помощи и одобрения от других. В действительности, лидеры столь важны именно потому, что выступают в роли провидения для тех, кто потерпел неудачу или не обладает соответствующим даром от природы. Именно в сегодняшнем мире жесточайшей конкуренции молодой человек должен обучиться точной психологии менеджмента. Большинство людей не обладает даже предпосылками к изучению психологии менеджмента, избирая в качестве отправной точки собственную ограниченность, потребности, взгляды, то есть пуская в ход «почтовые марки», отнюдь не гарантирующие доставку корреспонденции по назначению.

В своей практике я видел, как молодые люди, одаренные огромным потенциалом, становились жертвой обычных повседневных проблем и набрасывались с обвинениями на старшее поколение, прошлое, историю, политику.

Сегодня ты жив, ты существуешь, ты способен действо-

вать – так попробуй войти в «центр управления». Это возможно, и существует большое количество законов, представляющих такую возможность всем. В действительности, начальная функция демократии заключается в том, чтобы дать возможность зарабатывать тем, кто на это способен, кто стремится к успеху и к ответственному управлению.

Цель – не только научить молодежь чему-то конкретному, но и стимулировать ее к развитию данной способности управления. Молодые люди научатся психологии успеха на примерах собственного поведения и своих выборов. Тем же, кто еще не сделал выбор, будут даны рекомендации, как развить то, что дается им проще всего.

Все это становится возможным благодаря знанию онтопсихологии. В книге будут встречаться ссылки на эту передовую технику познания, которая, однако, в рамках данного контекста подробно разбираться не будет.

3.

Всем, кого интересует экономическая психология и психология власти, в первую очередь рекомендуется книга «Психология предпринимательской деятельности»², где подробно рассматриваются изложенные здесь темы.

Интересующиеся эффективным знанием, например без-

² Менегетти А. и другие авторы. *Психология предпринимательской деятельности*. – М.: БФ «Онтопсихология», 2011.

ошибочным действием интуиции, могут ознакомиться с книгой «*Личность предпринимателя*» и докладами, прозвучавшими на Международном конгрессе «*Бизнес-интуиция*»³.

Но для более глубокого понимания этих работ необходимо обладать аналитической способностью, включающей понимание трех открытий онтопсихологии.

Наконец, необходимо упомянуть об образовательных курсах – более передовых, чем MBA⁴, – проводимых ФОИЛ⁵ в разных странах мира и обучающих успешной технике реализации новейшей и высочайшей способности достижения тотального качества продукции и роста.

³ Менегетти А. и другие авторы. *Материалы конгресса «Бизнес-интуиция»*. – М.: ООО «ФОИЛ», 2006.

⁴ MBA (Master of Business Administration) – академический курс для людей с высшим образованием, включающий различные дисциплины, в совокупности представляющие собой науку управления. Магистр бизнес-администрирования. См.: Менегетти А. и другие авторы. «День первый». *Организационная психология*. Указ. соч.

⁵ ФОИЛ (FOIL (итал.) – *Formazione Ontopsicologica Interdisciplinare Leaderistica* – Междисциплинарное Онтопсихологическое Формирование Лидера) – школа подготовки лидеров, имеющая представительства в разных странах мира. www.foilrussia.ru

1.1. Психология менеджмента: знание, позволяющее совершать оптимальный выбор

Опыт организационного консультирования не оставляет сомнения в том, что в основе любой проблемы лежит отсутствие знаний о реальном развитии динамики предприятия. Люди, руководящие предприятием и работающие на нем, не знают происходящего, не имеют представления о реальности, действующей в конкретный момент, и судят о ней лишь на основании последствий, с которыми сталкиваются позднее.

Безоговорочная вера в абсолютную власть «технологической рациональности», способной разрешать все проблемы предприятия и воспринимать жесткие нововведения, которые диктует новая экономика, кажется морально устаревшей.

Учитывая состояние конкуренции в рамках процесса глобализации, ФОИЛ основывает свои решения в области исторического, социального и экономического становления общества на следующих критериях: 1) любая ситуация должна

разрешаться во благо человека; 2) необходимо повышать интенсивность образования, предназначенного для лидера (**L**) и направленного на развитие у него **способности фокусировать интуицию на результате**.

Интенсивность изменений, к которым вынуждает предприятия конкурентная борьба, а также постоянно увеличивающийся разрыв между технологической эволюцией и официально признанным знанием, говорят о **необходимости обучения (F)⁶ нового типа**.

Нужно создать новый «гуманизм труда, который восхвалял бы свободу человека, его креативность, его интеллектуальные и моральные способности».

Стремительность изменений в социально-экономической сфере требует **постоянного пополнения знаний** и совершенствования навыков, что означает необходимость образования по типу *life-long learning*⁷. Тот, кто стремится быть лидером в глобальном контексте, больше не может позволить себе «срастись» с какой-то ролью, функцией или способом действия, потому что все это обязательно проходит ежедневную проверку постоянно обновляющимися сценариями (нормативными, технологическими и научными). В культурном релятивизме истории начинает преобладать машина: человек больше не является центром и мерой всех вещей.

Основная идея, на которой базируется ФОИЛ, заключает-

⁶ Formazione (итал.) – обучение, формирование. *Прим. пер.*

⁷ Life-long learning (англ.) – обучение на протяжении всей жизни. *Прим. пер.*

ся в изменении направления творческого вектора: парадигма, в соответствии с которой направление задается от технологии к человеку, инвертируется, и человек становится точкой отсчета. Приобретая специфическое знание средств и внутренней технологии и подчиняя их своей цели, он обретает способность контролировать стратегию и результат. Благодаря онтопсихологической технике было установлено, что человек обладает врожденным критерием, позволяющим ему осуществлять оптимальный выбор. Это критерий того, как постоянно с точностью применять свою интуицию.

В ближайшем будущем фундаментальное различие между людьми будет определяться не только багажом накопленных, систематизированных и обновляемых ими знаний и опыта, **но прежде всего тем методом, при помощи которого каждый из них будет постоянно применять этот «багаж» знаний и опыта для адаптации к меняющимся условиям и для собственного развития.**

Первый аспект: работа на основе метода

Первый аспект, заслуживающий внимания, связан с тем, как сегодня ведется работа на многих предприятиях. Сценарий, при котором сотрудник был прежде всего исполнителем и подчинялся четким правилам и процессам, весьма редко от них отклоняясь, постепенно уступает место другому сценарию, при котором сотрудник наделяется все большей ответ-

ственностью и полномочиями, работает не по расписанию, а в режиме, оптимальном для выполнения поставленных перед ним целей, зачастую определяющих его вознаграждение. Изменилась и рабочая атмосфера. Сотрудник все более мобилен, часто работает за пределами офиса и сверхурочно. И лишь из-за того, что в Италии еще действует устаревшее трудовое законодательство, запрещающее работу на дому, этот процесс идет там медленнее, чем в других странах. Тем не менее, мы имеем дело с тенденцией, которую невозможно остановить, и вскоре большинство тех, кто работает в сфере предоставления услуг, превратится в *knowledge worker*⁸, характеризующее высоким уровнем автономии и функциональной, а не иерархически предопределенной нагрузкой.

В Европе численность *knowledge worker* уже составляет сотни миллионов человек. Для этих людей наличие точных знаний в момент предоставления услуг – не просто необходимость, а настоящий фундамент и неотъемлемая часть их работы.

В результате человек становится точкой опоры данного первого аспекта. Но какой человек? Человек, понимаемый не в философском смысле, а как деятельный создатель и держатель рынка, человек «прометеевский».

⁸ Knowledge (англ.) – знания; worker (англ.) – рабочий. Прим. пер.

Второй аспект: затраты на обучение

Второй аспект касается все более ощутимого разрыва между новым сотрудником и опытным экспертом. Этот разрыв увеличивается по экспоненте, и большинство компаний не могут позволить себе роскошь ждать, пока вновь принятые на работу сотрудники приобретут необходимый уровень квалификации. Профессиональная подготовка эксперта требует все больше времени как в силу растущей сложности рынка, так и в силу появления нетрадиционных моделей экономики. Если на каком-то этапе было достаточно и небольшого числа экспертов, то последние изменения в организации рабочего процесса требуют увеличения числа специалистов, способных в кратчайшие сроки достичь высокого уровня автономии.

Третий аспект: количество информации

Сложность быстро найти человека, обладающего необходимым опытом или, независимо от опыта, *подходящего* на конкретную позицию, возможная занятость, а значит, недоступность этого человека, психологические и культурные барьеры, мешающие поделиться своими знаниями с другими – все это обуславливает невозможность быстрого получения

точных знаний, чреватую плачевными последствиями для функциональности самого человека и, например, для предприятия, на котором он работает.

На сегодняшний день амбициозная ответственная молодежь должна задуматься о том, как стать этим *knowledge worker* или даже *knowledge manager* и не допускать «дефицита» собственных знаний. В целом, молодой человек должен постоянно интересоваться информацией, которая относится к его специализации и определяет его компетентность в сфере профессиональной деятельности. *Лень в получении знаний – это личностный и экономический регресс.*

Знание – это вопрос выбора

В условиях, когда события развиваются по вышеописанному сценарию, ключевым становится умение совершать правильный выбор, другими словами, способность выйти за рамки технологических инвестиций для того, чтобы принять вызов, связанный с управлением знаниями. Вызов, ответить на который невозможно увеличением числа байтов в секунду: необходимо обращение к человеческим ресурсам, интеллектуальному капиталу.

В будущем сотрудник все больше будет превращаться в свободного профессионала, который индивидуально, не ориентируясь на групповые стандарты, станет управлять собственными отношениями с пред-

приятием.

Таким образом, становится очевидным, что знание не содержится в информации как таковой, но рождается при взаимодействии с тем, кто обращается к данной информации, и принимает разные формы для разных людей.

1.2. Как лидеру следует выстраивать отношения при ведении дел

Обычное поведение глупца при взаимодействии с другими направляется двумя шизофреническими константами:

- а) Как я могу обвести тебя вокруг пальца?
- б) Как я могу заставить тебя любить меня?

Во втором случае потребность быть любимым ведет к притворному и нефункциональному приспособлению к другому человеку или к системе.

В таком случае ни предприятие, ни человек не имеют заработка.

Подход будущего лидера следующий: что я могу сделать для тебя? Как и Что ты хочешь? Я могу «давать», потому что мне нравится это делать и я способен на это. Кроме того, то, что я могу дать тебе так, как ты того хочешь, совпадает с рациональностью моего проекта. Сегодня я работаю на тебя, чтобы стать лучше завтра!

1.3. Современная зарубежная политика

Неожиданно мир подвергся такому воздействию, которое не позволило вмешаться или сказать свое слово ни одному критику, ни одному политику, представляющему правых или левых.

В нью-йоркских событиях 11-го сентября падение башен-близнецов (между прочим, значительно ранее приобретенных японцами) – далеко не самое главное. Значимые личности, собиравшиеся лететь теми рейсами, были предупреждены, так что погибли только те, кто не играл важной роли в системе. Вспомним о четко отработанном сценарии (второй самолет появился уже тогда, когда все средства массовой информации были наготове – совпадение или счастливая случайность?) и об определенных экономических метаморфозах, инициаторы которых, разумеется, никогда не будут известны.

В мире иногда появляется подозрение на то, что часть Америки сыграла против самой же Америки. Эта мысль посещала практически всех умных людей, в том числе и потому, что если бы за сентябрьскими событиями стояли арабы, то они бы продолжали делать нечто подобное и дальше, но у них нет организации такого уровня.

Проблема состоит в том единодушии (во всем журна-

листском, политическом, социологическом, экономическом, идеологическом, религиозном мире), с которым вина и необходимость в отпущении толкуются в одном направлении, словно вдруг начал действовать плагиат в мировых масштабах.

На рациональном уровне можно прийти к выводу, что существует негласный кодекс разума, единодушно принимаемый всеми так называемыми «посвященными». Под прикрытием несчастья организуется новый раунд игры в финансовых верхах – по новым правилам, с новыми участниками. И в никем не нарушаемом согласии со скрытым проектом озвучивается одна и та же неизменная версия алиби.

Существует бесконечное множество средств удержания власти, и, несомненно, многие демонстрации, собирающиеся на площадях, в реальности не столь спонтанны, как нас пытаются в этом убедить. Неискушенными обывателями манипулируют специальные группы.

Угроза, исходящая от терроризма, – весьма поверхностный предлог. Это объяснение, необходимое, чтобы убедить массу; классическая плохая новость, объединяющая всех в стремлении к отпущению и искуплению.

Таким образом, игра состоит в том, чтобы создать «козла отпущения», способного оправдать определенные экономические меры по надзору и контролю за счетами арабских акционеров, которые уже преобладают на западном рынке.

Игры в финансовых верхах бесконечны, в них встречаются

ся высшие умы этой планеты. Массе же преподносятся плохие новости с определенным уклоном, настраивающие ее на необходимость искупления во имя спасения. Реальные игры остаются за кадром.

То, что сейчас происходит, – это экономический перелом, связанный с попыткой западного мира вернуть себе лидерство свободно вращающихся денег. Все заинтересованы в том, чтобы «притормозить» нынешнее положение дел, при котором арабский мир совершенно легально размещает свои деньги в Западном мире, пользуясь его законами и привилегиями.

В прошлом короли, впрочем, как и Папы, истребляли религиозные ордены, чтобы заполучить их деньги. Зная о том, что соответствующий орден очень богат, они избличали его в ереси или обнаруживали еще какой-нибудь предлог, чтобы его атаковать («козла отпущения» – очередного Бен Ладена – можно найти всегда).

Маневр состоит в том, чтобы сохранить превосходство власти, обобрав другого. Так ведут свою игру все партии, особенно экстремистского толка, как левые, так и правые.

И после того, как масса пришла к единому убеждению, наступает черед для действия секретных служб.

Постепенно США, с европейского согласия, попытаются ввести законы, контролирурующие экономическую систему; впрочем, я не думаю, что эта страна сохранит лидерство: у них уже нет того ума, который отличал их раньше.

С другой стороны, перед Европой открываются величайшие возможности. Сегодня без Европы в мире нельзя сделать абсолютно ничего, она является хранительницей ума и идеологической философии в любой области. Кроме того, любое движение и изменение рынка всегда определяется Европой.

Итак, это момент прекрасных возможностей для Европы, арабы же, повинувшись здравому смыслу, будут спасать деньги: никто не хочет умирать ради религии.

Упущение арабского мира заключается в отсутствии вложений в собственные территории во имя создания еще более мощной, высокоразвитой цивилизации. Имея в своем распоряжении деньги, арабы должны были бы осуществлять инвестиции на собственной территории – через банковские операции или напрямую, – чтобы заслужить диалектическое равенство, и тогда – «да победит лучший».

Точками опоры для неизбежного экономико-политического равновесия будут: Европа, Китай, Российская Федерация и США. Предпочтение будет на стороне того, кто обладает постоянно обновляемым знанием для развития отношений между четырьмя державами. В верхах появятся соответствующие лидеры, и лучшими станут те, кто обладают максимально всесторонней компетенцией. **Человек и мир возвратятся в руки человека. Машины, системы, идеологии, институты подчинятся директивному разуму лидеров.**

2.1. Техника развития личности

Эта глава предназначена для тех молодых людей, которые стремятся стать ответом на запросы предприятий, предпринимателей, министерств или общественных институтов. И действительно, любой человек, работающий в той или иной сфере производства или услуг, знает ее специфические нужды и потребности, а также то, как трудно найти подходящий персонал для выполнения необходимых функций.

Молодые люди узнают, что необходимо для того, чтобы войти в мир работы в качестве главных действующих лиц и *научиться делать свою работу хорошо*. Такова суть: уметь предоставить тот тип работы, сервиса, который работодатель – им может быть даже государство или профсоюз – поощряет деньгами, уважением и карьерой.

Следовательно, в данном случае задачей является не специфическая техническая подготовка в определенных областях: ее можно получить на любой фабрике или предприятии. Будет рассмотрена **техника развития личности**, то есть та форма познания (*savoir-faire*⁹), сущность которой со-

⁹ *Savoir-faire* (франц.) – ноу-хау, техническое умение. *Прим. пер.*

стоит в умении сфокусировать свой ум на специфическом действии по оказанию услуг предприятию в условиях, когда личность имеет фундаментальное и определяющее значение.

Многим подготовленным молодым людям не хватает «калибровки», проницательности, для того чтобы суметь понять изнутри потребности бизнеса, обслуживания, то есть того мира, где происходит движение денег и власти.

Таким образом, речь идет об обучении этих молодых людей практической психологии, позволяющей успешно войти в рабочий контекст, действовать со всей ответственностью, зарабатывать максимальное поощрение со стороны предприятия, где они работают, и благодаря этому переходить от одних обязанностей к другим, более высокооплачиваемым. Молодой человек откроет для себя тот факт, что чем качественнее будет его работа на предприятии, тем выше, с любой точки зрения, будет уровень поощрения. Так, посредством работы он сможет достичь высочайшего уровня собственного достоинства, экономической автономии и лидерства.

Анализируя личности всех тех, кто добился успеха, можно заметить, что эти люди действовали исключительно самостоятельно, «сделали себя сами», действуя с умом и осторожностью. Никто из тех, кто стал богатым и свободным, не использовал закон против своего работодателя, никогда не прибегал к помощи профсоюзов. Более того, эти люди зача-

стую умудрялись состоять на службе у двух, трех, четырех работодателей.

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.