

Рэм Латыпов

7 уровней лидерства как стать лидером более высокого уровня



Все права защищены © Рэм Латыпов

Для кого эта книга?

Для того, кто хочет быть зрелым, мощным и развитым лидером и вести за собой людей, умело вдохновляя и мотивируя их

Для того, кто хочет знать, в чем заключается "предназначение" (реализация) лидера на каждой ступени

Для того, кто хочет знать каких людей лидер каждой ступени может повести за собой легко, и кто за ним не пойдет

Для того, хочет понимать, как управлять людьми, как их мотивировать и вдохновлять в зависимости от их ступени развития

Для того, кто хочет понимать, какие задачи ждут его на следующей ступени лидерского роста и каких навыков и качеств они от него потребуют

Для того, кто хочет и готов перейти на следующий уровень как можно скорее и желает знать, что для этого нужно сделать

Для того, кто не только готов читать книги, но и превращать свои знания в действия, а действия в результаты.

Об авторе



Меня зовут Рэм Латыпов, я профессиональный коуч (1982 г.р.)

Эксперт по техникам **ПЭАТ** (обучался у **Дмитрия Колесова**, врача-психиатра) и тренер по **Спиральной динамике** (обучался у **Егора Булыгина**, тренера НЛП, ученика Криса Кована и Дона

Бека)




Лидерские технологии начал постигать ещё в молодости, пройдя учебные программы и летние лагерные смены у учеников **Владимира Тарасова** (Таллиннская школа менеджеров)

Трансформационным коучингом стал заниматься с 2011 года, за год практики достиг того, чего не мог получить за все предыдущие годы жизни. Используя наработанный опыт и знания по Спиральной динамике, создал принципиально новый эксклюзивный трансформационный лидерский курс, позволяющий быстро "прокачать" свой лидерский потенциал до нового уровня и научиться создавать вокруг себя качественное окружение.

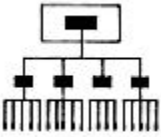
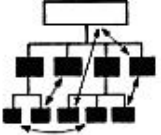
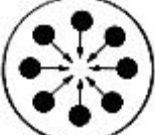

Введение в Спиральную динамику

Любой, абсолютно человек проходит (или не проходит) в рамках своей жизни через определенные уровни развития. В течение 40 лет Клэр Грэйвз исследовал более 500.000 человек и обнаружил, что все люди в ходе своего развития проходят один и тот же маршрут.


Этот "маршрут" состоит из единых 8 этапов - 8 уровней мышления. И каждому уровню соответствуют свои ценности, свои мотивы... и свое конкретное поведение, предсказуемое с точностью до реакции.

уровень	задачи	стратегии	ценности	мотивация
Бежевый 	Выживание и удовлетворение первичных потребностей	Следование инстинктам	Выживание, пища, вода, кров, секс, безопасность.	Первичные потребности.
Фиолетовый 	Безопасность	Объединение в группы, следование за группой, ведомой сильным лидером	Родственные/племенные/клановые/групповые связи, традиции, ритуалы, обычаи предков, священные объекты/места/события, знаменья, символичное.	Верность «вождю», клану/группе. Интересы группы превыше всего, готовность пожертвовать собой ради них. Самое страшное наказание – изгнание из клана/группы. Поиск признания.
Красный 	Доминирование	Кто сильнее, тот и прав. Проявление власти за счет уничтожения или унижения других, используя грубую силу или хитрость.	Сила, личная власть, уважение, авторитет, доминирование, внимание, самовыражение (как правило, публично и за счет других), «понты», сенсорные удовольствия.	Мотивируется на достижение конкретными материальными вещами (если деньги, то наличные) и осязаемыми удовольствиями, властью, силой, могуществом, вниманием, возможностью продемонстрировать свое превосходство. Может следовать тому, что сказал признаваемый авторитет. Мотивация на избегание не работает. Запреты вызывают желание их нарушить. Эмоционален и импульсивен.

7 уровней лидерства

<p>Синий</p> 	<p>Порядок</p>	<p>Создание единых правил для всех.</p>	<p>Истина, закон/устав/правила/инструкция, высшая сила, авторитет, вера, стабильность, дисциплина, мораль, ответственность, нравственные качества, сила воли/сильный характер (если он правильный, конечно).</p>	<p>Определяется религиозными предписаниями, правилами или словами авторитета (как сказал признанный авторитет или как записано в книге). Мотивация достижения: стабильность, понятность порядка вещей, счастье в далеком будущем (возможно в загробной жизни). Мотивация избегания: чувство вины, кара всевышнего.</p>
<p>Оранжевый</p> 	<p>Достижение личного успеха</p>	<p>Поиск наиболее эффективных путей достижения результата.</p>	<p>Возможности и наилучшие решения, технологии, эффективность, результаты, успех, материальные блага, изобилие, шик и роскошь, процветание, социальный статус, престиж, соревнование/конкуренция, оптимизм.</p>	<p>Мотивация на достижение лучшего качества жизни для себя и более эффективного получения результата.</p>
<p>Зелёный</p> 	<p>Поиск гармонии и душевного равновесия</p>	<p>Объединение с другими людьми, стремление к равенству</p>	<p>Равенство (всех людей и всех точек зрения без исключения), люди, эмоции и чувства, жизнь и экология, общее, консенсус, гармония, духовность.</p>	<p>Мотивация на избегание конкуренции и каких-либо иерархий. Мотивация на достижение равенства и гармонии. Как правило, руководствуется чувствами (мотивационный критерий).</p>
<p>Жёлтый</p> 	<p>Интеграция и развитие в условиях неопределённости и постоянных изменений</p>	<p>Естественность и поиск системности во всем. Следование принципам, непрерывное развитие.</p>	<p>Интерес, знания и компетентность, обучение и развитие. Гибкость, осознанная спонтанность и естественность, уникальность личности. Функциональность, системность и интегральность в решениях.</p>	<p>Мотивируется развитием, интеграцией и согласованностью. Стремление к взаимному выигрышу в совместной созидательной деятельности. Сам делает выбор и принимает решения. Лучший вариант взаимодействия – предоставление достоверной и точной информации.</p>

7 уровней лидерства

Бирюзовый 	Обще-планетарные заботы, всеобщее благо	Целостность и единство со всем живым, холистический подход, осознанная интуитивность	Целостность, единство и взаимосвязь всего живого, сотрудничество.	Сотрудничество, синергия и макро менеджмент.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

Это 8 витков Глобальной Спирали развития сознания. Каждый следующий уровень витка Спирали может управляться с предыдущего. Жёлтый и бирюзовый представляют собой витки Второго Порядка. Следом за бирюзовым следует коралловый виток о котором ещё практически ничего неизвестно..

Лидер «синего» уровня способен повести за собой «красных» и «фиолетовых» (религиозные миссионеры), «оранжевый» способен мотивировать и управлять «синими» и «красными» через зрелых «синих» и «красных». На «жёлтом» уровне лидер видит мир как живую систему естественных потоков и создаёт **Интегральную Структуру**, в которую включаются все нижележащие витки.

Определить уровень человека для того, чтобы понять, как он мыслит, к чему стремиться и что ему что нужно, как им управлять, достаточно просто с помощью нескольких специальных вопросов, которыми ученик профессионально овладевает в рамках обучения Спиральной динамике.

Качественное и квалифицированное определение своего уровня возможно в рамках специального коучинга по Спиральной динамике. Шаблоны, тесты и инструкции («синий» уровень) в плане определения уровня не валидны.

Для перехода на новый уровень витка Спирали человеку в среднем требуется **10-15 лет**. Благодаря особым технологиям (в частности с помощью DTE), которые позволяют «прокручивать» свою жизнь и «залатывать дыры» на витках, этот срок можно сократить до **1-3 лет**.

«Фиолетовый лидер»

На «фиолетовом» уровне мышления основная потребность людей – это быть вместе, быть в группе. Лидером тут, как правило, становится тот, кто старше, или динамичнее, или быстрее соображает, или дольше находится в той среде, в которой формирует группу, или тот, кто привёл группу в новую среду обитания.

Лидеры «фиолетового» уровня – это лидеры на основании традиций в среде, которая связана родственными узами и культурными традициями (северные народы, некоторые кавказские и среднеазиатские общности). Лидер должен происходить из коренного племени или клана (как правило, это старший сын отца), либо действовать при поддержке старейшин племени/клана. Такой лидер относится ко всей группе одинаковым образом, чтобы быть уважаемым и почитаемым должным образом.

Основное предназначение «фиолетового» лидера – это создать, объединить и сохранить группу, руководствуясь при этом иррациональными категориями («заветы предков», «дух земли» и пр.). В политике – это руководители локальных праворадикальных группировок не ориентированных на насилие.

Основные страхи: понести ответственность за группу и её действия (к примеру, если кто-то совершит насильственные действия) и быть отвергнутым своей группой (или когда группа отказывается следовать за лидером)

Главная ошибка: не взять лидерскую роль

Примеры: глава среднестатистической семьи, наследственные монархи, племенные вожди, старейшины кланов, языческие «гуру».

«Красный лидер»

На «красном» уровне мышления человек стремится заявить о себе миру, выразить и продемонстрировать себя, не признаёт правил, норм и границ («тварь ли я дрожащая или право имею?»), уважает силу и харизму.

Лидеры «красного» уровня являются доминирующими личностями, которые управляют неорганизованными, ленивыми и слабомотивированными массами (толпой) с помощью силы, страха и обещания ближайших благ (этот механизм отлично иллюстрирует полицейская тактика в отношении преступников), иначе это хорошо известный метод «кнута и пряника». Главный императив «красного» витка – «кто сильнее – тот и прав».

Основное предназначение "красного" лидера состоит в том, чтобы «зажечь» группу на победу, что достигается двумя способами: здоровым спортивным азартом («мы сможем! мы сделаем это! мы их раздавим!»), либо через страх (нездоровое проявление)

Основные страхи: предательство со стороны группы, либо потеря ранга (быть побитым, «опущенным»)

Главная ошибка: спастись перед опасностью

Примеры: криминальные лидеры низового уровня («бригадиры»), фронтмены рок-коллективов, капитаны спортивных команд, армейские сержанты.

«Синий лидер»

«Синий» уровень мышления характеризуется пониманием важности и необходимости стабильности и чётких правил, регулирующих жизнь, приносящих в неё порядок и ясность. Именно на «синем» витке появляется понятная групповая иерархия.

Лидеры «синего» уровня руководствуются строгими правилами, предписаниями и стандартами, которым все обязаны подчиняться, они стремятся построить жёсткие, строго иерархичные структуры, в которых каждый должен занимать отведённое ему место (быть «винтиком в колесе»), выполнять возложенные на него обязанности и подчиняться установленной дисциплине. Неверные, недисциплинированные и непослушные будут немедленно и жестко наказываться.

Основное предназначение "синего" лидера состоит в том, чтобы донести до людей «истину», с помощью которой создаётся определенный порядок.

Основной страх: оказаться неправым

Главная ошибка: недостаточно верить в свои слова, быть или казаться неубедительным.

Примеры: менеджеры в японских корпорациях, партийные лидеры в СССР, армейские командиры, церковные руководители

«Оранжевый лидер»

«Оранжевое» мышление – это предпринимательское мышление. Здесь имеется понимание и ясное осознание, что люди руководствуются экономическими мотивами и сделают что угодно, если только знать, как ими правильно манипулировать.

Управление и руководство «оранжевого» лидера основываются на предположении, что мир и люди в нём всего лишь огромные механизмы, которые со временем могут быть усовершенствованы. «Оранжевый» лидер оперирует фактами, которые дают ему инструменты для контроля над ситуацией, людьми, рисками. Управляемая информация помогает поддерживать рабочий механизм в наиболее оптимальном состоянии.

Цель «оранжевого» чрезвычайно проста: быть лучшим, самым успешным конкурентом в той области, в которой он на данный момент находится.

Основное предназначение "оранжевого" лидера состоит в том, чтобы организовать групповой процесс для получения совместного результата.

Основной страх: облажаться

Главная ошибка: ложь

Примеры: успешные менеджеры и предприниматели, в частности Ли Якокка, Дональд Трамп; Билл Гейтс и Михаил Ходорковский являются переходными типажми «зеленеющих оранжевых»

«Зеленый лидер»

На «зелёном» уровне мышление становится экологичным, появляется глубокое осознание и понимание необходимости поддерживать баланс и гармонию между людьми и с природой. Экономическая выгода и личное богатство перестают быть для «зеленого» мышления основной целью.

Настоящий «зелёный» лидер думает, прежде всего, о людях, а не о результате, полностью отказывается от насилия как способа управления и негативной мотивации. Лидеры этого уровня стремятся достичь целей организации, обеспечивая удовлетворение дополнительных потребностей тех, кто работает так, как того требует группа, но лишая любви и внимания тех, кто этого не делает.

«Зелёная» организационная групповая структура по своему характеру очень сильно напоминает социальную сеть.

Основное предназначение "зеленого" лидера состоит в том, чтобы дать возможность каждому члену группы реализоваться (в плане – Быть)

Основной страх: причинить кому-то боль

Главная ошибка: презрение или неприятие кого-то

Примеры: Махатма Ганди, Лев Толстой, Роберт Кеннеди, Джимми Картер

«Жёлтый лидер»

На «жёлтом» витке Спирали мышление переходит на Второй порядок, становится системным, интегральным и естественным. Люди, технологии природа и процедуры переплетаются и интегрируются в поток работ. Управление конфликтами используются для оздоровления спиральных коммуникаций (как «сигнальные маркеры»), а не для удовлетворения узких интересов групп или личностей.

Лидер «жёлтого» уровня имеет потоковое мышление и использует человеческое разнообразие для конструктивной организации в системный «пазл», ориентированный на достижение масштабной или глобальной цели. На этом уровне чрезвычайное развитие приобретают гибкость, пластичность, умение синхронизировать процессы, мгновенно принимать решения в условиях полного отсутствия информации. Ранги и статусы уступают место уровню знаний и компетенции.

Основное предназначение "жёлтого" лидера состоит в том, чтобы создать или масштабировать рабочую систему.

Основное переживание: неприятие противоестественных, насильственных вещей, плоского мышления

Главная ошибка: плоское мышление, не гибкое, локальное, не учитывающее все контексты, нюансы, тонкости и детали

Примеры: Николо Тесла, Стив Джобс, прогрессоры из романов Стругацких

«Бирюзовый лидер»

Миссия «бирюзового» лидера состоит в том, чтобы "спасти мир". Он имеет глобальное чувство всего как некоего единого целого (глобальное расширение собственного пространства) и обладает осознанной интуицией – прямой доступ к Чистому Знанию (Гнозису)

«Бирюзовый» уровень характеризуется космической духовностью, коллективным индивидуализмом, единством с потоком жизни и глобальным общепланетарным взаимодействием всех существ ради сохранения и развития Жизни.

У «бирюзового» лидера нет никаких страхов и он не совершает ошибок.

Достоверных примеров «бирюзового» лидера на сегодняшний день не известно.

Неэффективное лидерство

Плохие (низкие) результаты организации или структуры, а также неудовлетворительные личные показатели в сферах, связанных с другими людьми, – это **всегда следствие неэффективного лидерства**, неумения понимать и чувствовать людей, низкого лидерского потенциала, неспособности брать и нести ответственность и отсутствия развитых лидерских качеств.

Признаки неэффективного лидерства:

- ✓ люди Вас не слушают
- ✓ Вы не умеете и не можете ставить цели, мотивирующие людей
- ✓ Ваши идеи, предложения и решения не поддерживаются практически никем
- ✓ Вы проигрываете в конкурентной борьбе (клиенты, партнеры, знакомые, вышестоящее руководство и etc. предпочитают выбрать Вашего соперника(цу) вместо Вас)
- ✓ многие Ваши действия (к примеру, приказы и распоряжения) просто игнорируются
- ✓ поставленные задачи не решаются как надо или решаются слишком долго
- ✓ Вы постоянно находитесь в зоне перманентных конфликтов, то тлеющих, то ярко разгорающихся

Обычно **проблему неэффективного лидерства** люди стремятся решить следующими способами:

- применяют решения, которые работали раньше («генералы готовятся к прошлым войнам»)
- меняют форму, игнорируя изменение содержание (попытка привлечь внимание внешними атрибутами или косметическое изменение структуры)

7 уровней лидерства

- замена «шило» на «мыло» (смена окружения, сотрудников, среды общения, партнеров, рыночной ниши, формы деятельности и пр.)
- применение модных знаний, методик и технологий без изменения собственного мышления (прочитал кучу книжек, прослушал массу курсов и семинаров, прошёл ряд тренингов и пр.)

Всё это может дать определенный эффект, иногда даже значительный, но всегда непродолжительный и неглубокий. По факту всё это – **неработающие решения**. Мне это напоминает борьбу с лишним весом (который вызван неправильным пищевым поведением): применяются разнообразные диеты, упражнения, системы, но в 80% случаев человек **всегда** возвращается к исходному весу (и это статистика для лучших, достоверно эффективных и тщательно проработанных программ, которые в РФ вообще отсутствуют).

В сфере лидерства всё обстоит таким же образом, без качественной и глубокой трансформации «корневых» причин и перехода на более высокий уровень сознания успешное и эффективное лидерство, влияние и управление **невозможно в принципе**.

Решение современных проблем лидерства

Решение абсолютно всех проблем, в том числе проблем лидерства, всегда находится на УРОВЕНЬ ВЫШЕ! Только поднявшись над ситуацией, выйдя за привычные границы можно обзреть всю картину целиком и понять КАК ЭТО РАБОТАЕТ.

Это правило работает везде и особенно хорошо это иллюстрирует военная история. Так решением проблемы эффективности кавалерии стало изобретение стремян, а не выведение новых пород лошадей или дополнительные тренировки всадников. Решением проблемы с прорывом глубоко эшелонированной обороны противника стало использование танков, а не наращивание мощности артиллерии (прежнее решение).

Секрет этих инноваций заключался в принципиально ином, **новом способе мышления**, способности выходить за существующие барьеры восприятия и смотреть на ситуацию по новому, что является результатом перехода на новый уровень развития сознания.

«Красные» лидеры знают как управлять «фиолетовыми», «синие» видят как поставить под контроль «красных», «оранжевые» умеют мотивировать «синих», «зеленые» способны воздействовать на «оранжевых», а «желтым» доступны способы точного направления «зеленых» в нужное русло.

Спиральная динамика как модель позволяет найти подходы к решению многих, казалось бы, нерешаемых вопросов.

Что даёт Спиральная динамика лидерам?

Чёткое видение «вектора развития», что страхует от погружения в решение задач «горизонтального» уровня, которое заводит в тупик и приводит к кризису.

Умение видеть людей насквозь и знать, чего от них ожидать, задав всего пару вопросов. А иногда и просто услышав его речь.

7 уровней лидерства

Способность предсказывать решения людей и их действия прежде, чем они сами понимают, как поступят, поскольку шаблоны их мышления известны и очевидны.

Возможность вдохновлять, создавая глубинную мотивацию, опираясь на знание ценностей и глубинных мотивов каждого витка Спирали.

Понимание, какие задачи способен и какие не способен решить конкретный человек, видение его потенциала, а также знание, как он будет себя вести в кризисной ситуации.

Возможность создавать команды, которые будут создавать результаты, превосходящие ожидания, управление массовым сознанием, а на более высоких уровнях – способность и умение строить открытые системы, которые будут расти и развиваться сами

Что даст Вам, как лидеру, новый уровень развития?

Революционный или эволюционный качественный переход лидера на новый уровень развития сознания неизбежно влечёт за собой следующие изменения:

- Жизнь начинает восприниматься как естественная Игра, когда вероятностные линии будущего разворачиваются в сознании в веер возможностей и единственное что будет заботить – это выбор масштаба и поиск новых методов и инструментов
- рождается способность и возможность предсказывать и прогнозировать поведение представителей нижних витков Спирали с точностью до реакции
- появляется глобальное панорамное видение ситуации, истоков её развития и ожидаемых кризисов
- формируется способность к видению перспектив и стратегических решений макро-уровня, недоступных для понимания остальных людей
- в распоряжении оказываются высококачественные «ключи» к сознанию других людей: возможность управлять их мотивами, целями, желаниями и развитием
- вырабатываются навыки и умение создавать своё окружение как естественную среду общения и развития, подбирая в неё наиболее близких личностей, сознательно отмечая тех, кто будет тормозить и мешать

Лидер – это человек, который **всегда на шаг впереди** своих последователей, способный быть для остальных не только и не столько руководителем, но и наставником. Поэтому собственный лидерский рост является для него приоритетной и наиважнейшей задачей. Ведь *«чтобы оставаться на месте, нужно бежать сломя голову, а чтобы двигаться вперед, надо бежать в два раза быстрее»*.

Как перейти на следующую ступень развития?

Для перехода на следующий уровень развития требуется соблюдение 3-х ключевых условий:

Необходимо **точно знать** свой текущий уровень развития

Все **«дыры»** на предыдущих витках должны быть закрыты

Барьеры на пути развития по Спирали должны быть нейтрализованы или устранены

Бывший конгрессмен Барбара Джордан из Техаса подняла вопрос об изменениях в своём выступлении на Национальном съезде демократической партии 1992 года, сказав: «Да, это время для перемен. Но я спрашиваю: изменение **от чего к чему?**»

Если Вы хотите развиваться и расти (чтобы развивать своих людей) то Вы обязаны знать **от чего и к чему** Вы идёте. Не имея точного и внятного ответа на этот вопрос, Вы рискуете попасть с тупик или многочисленные ловушки, совершить массу ошибок, запутаться сами и запутать своих последователей. Начинайте всегда с «твёрдого фундамента»: **от чего?**

Вам следует обязательно знать и не забывать, что **развитие по виткам Спирали** имеет «этажную структуру»: нельзя перейти на новый «ярус» (где начинают проявляться элементы «жёлтого» и «бирюзового» сознания) не выстроив и качественно обустроив «нижние этажи» – конструкция просто рухнет.

Известное метафорическое выражение **«где тоньше – там и рвётся»** как нельзя более точно подходит для описания ситуации, когда человек, пытаясь выйти на более высокий виток Спирали, проваливается на более низкий в результате личного, группового, национального или мирового кризиса просто из-за того, что у него не закрыты «дыры» на предыдущих витках (хороший пример Россия 90-х, когда после краха «синего» СССР

при попытке перейти к «оранжевой» рыночной экономике страна провалилась на «красный» виток).

Для закрытия «дыр» применяются **специальные коучинговые инструменты и алгоритмы**, которые позволяют вынести на уровень осознания и понимания многие ошибки и «неусвоенные уроки» после чего в силу известного «эффекта бабочки» внутренняя реальность начинает стремительно меняться и слабый виток укрепляется, благодаря чему происходит общий мощный рост по Спирали.

Третий ключевой момент состоит в том, что Вашему развитию и росту вверх по Спирали будут препятствовать барьеры, сформированные Вашим мышлением, образом жизни и внешними обстоятельствами.

Барьеры должны быть идентифицированы (принятие), взяты на прицел (осознание) и устранены (трансформация). Для внешних барьеров должны быть найдены внутренние причины и проработаны.

Для квалифицированной и технически точной работы с барьерами, «дырами», позицией «от чего» требуется «жёлтое» мышление, поскольку оно позволяет обзирать все нижние витки Спирали, видеть проблемные места, потенциальные «кризисные точки» и слабые уровни и, самое главное, знают КАК ИМЕННО и КУДА надо фокусировать внимание ведомого для получения последним наибольшего результата и быстрого роста по Спирали

Трансформационное развитие лидера

Достаточно долго (более 1000 часов индивидуальных сессий) проводя огромному количеству ведомых процессы по трансформации сознания, изменения мышления, обретения себя и своего предназначения, я пришёл к осознанию необходимости сосредоточиться на работе с людьми, которые хотят и могут создавать и запускать коллективные изменения в масштабах самого разного калибра, людьми, которые хотят изменить мир – **Лидерами!**

Используя знания по Спиральной динамики, технологии быстрой и глубокой трансформации мышления, современные лидерские методики и личный опыт я создал уникальную авторскую программу по форсированному лидерскому росту.

Мо трансформационная коуч-программа **«Лидер Нового Уровня»** основана на «жёлто-зеленых» парадигмах и включает в себя **7 шагов**.

Шаг 1-й. Внутренний "стержень".

Шаг 2-й. Миссия.

Шаг 3-й. Вера и уверенность в себе.

Шаг 4-й. Освобождение.

Шаг 5-й. Закрытие "дыр" и преодоление барьеров.

Шаг 6-й. Лидерские качества.

Шаг 7-й. Индивидуальные лидерские стратегии.

Помимо этого программа даст Вам:

- Точное знание своего текущего положения на витках Спирали

7 уровней лидерства

- Возможность запустить внутри себя мощный трансформационный процесс, который позволит Вам перейти на следующий виток Спирали не за 10-20 лет (как у большинства людей), а за 1-3 года
- Знания о задачах, инструментах и подходах следующего витка собственного развития по Спирали
- Простую и естественную трансформационную систему, которая поможет Вам без лишнего напряжения и внутренних конфликтов достигать цели, лежащие на пути Вашего развития по Спирали
- Мощный старт для развития системного мышления, которое позволит прогнозировать и управлять любыми возможными кризисными ситуациями, без риска катастрофических ошибок

Более подробно о программе можно узнать по ссылке ниже:

http://rem-latypov.com/?page_id=14