

Пролог. Тест для самопроверки

Этот тест, состоящий из 20 вопросов, поможет вам понять, насколько вы готовы к «лидерству как провокации» и работе в условиях хаоса. После того как вы ответите на вопросы, подсчитайте общую сумму баллов и сравните результат с предлагаемой типологией.

Инструкция

Для каждого вопроса выберите один из пяти вариантов ответа:

1 – «Это вообще не про меня»

2 – «Скорее нет, чем да»

3 – «Бывает»

4 – «Скорее да, чем нет»

5 – «Это точно про меня»

Запишите баллы за каждый ответ и в конце сложите их.

Вопросы:

1. Когда я вижу возможность изменить привычный порядок вещей, я готов(а) действовать, даже если не всё продумано до мелочей.
2. Я не жду «официального разрешения» или появления «сверху» должности, чтобы вести за собой других.
3. Мне интересно задавать неудобные вопросы и «шевелить» затхлые системы.
4. Если я чувствую внутренний дискомфорт, я рассматриваю это как знак грядущего роста и стараюсь не убегать от ситуации.
5. Я предпочитаю не ждать «идеальных условий», а начинать с того, что есть здесь и сейчас.
6. Я способен (способна) сохранять гибкость, даже если первоначальный план начинает давать сбои.
7. Мне важно быть честным с собой и не скрывать своих ценностей, даже если это может вызвать споры или неприятие.
8. Я осознаю, что «костюм лидера» – это лишь внешняя форма, поэтому меня больше волнует, что у меня внутри.
9. Мне проще решиться на риск и потом разобраться с последствиями, чем всю жизнь жалеть об упущенной возможности.
10. Я понимаю, что хаос иногда необходим, чтобы разрушить устаревшие правила и найти новые решения.
11. Я готов(а) брать на себя ответственность за ошибки и неудачи, возникающие на пути экспериментов.
12. Если кто-то стремится сохранить статус-кво, я скорее предложу альтернативный вариант, чем буду молча соглашаться.
13. Я замечаю, что люди часто тянутся ко мне, когда нужно проявить смелость или придумать нестандартный ход.
14. Когда меня критикуют за дерзкие идеи, я оцениваю критику, извлекаю уроки и продолжаю двигаться дальше.

15. Мне нравится провоцировать обсуждения, чтобы другие могли задуматься о том, что обычно никто не ставит под сомнение.

16. Я убеждён, что лидерство не определяется должностью, а складывается из поступков и влияния.

17. В условиях неопределённости я проявляю больше изобретательности, чем когда всё чётко регламентировано.

18. Если мои идеи не находят поддержки у окружающих, но я вижу их пользу, я продолжу настойчиво их продвигать.

19. Критику и сомнения, которые я слышу от других, я воспринимаю как стимул для дальнейшего роста и совершенствования.

20. Я считаю, что «пробные выстрелы» и «корявые первые шаги» лучше, чем бесконечные размышления без реальных действий.

Подсчёт результатов

Сложите все набранные баллы. Минимальная сумма – 20 баллов (если вы везде ответили «1»), максимальная – 100 (если везде ответили «5»).

Как понять результат?

1. 20–40 баллов – «Созерцатель»

Вы склонны долго присматриваться, прежде чем сделать первый шаг. Возможно, у вас есть внутренняя жажда перемен, но страх перед неопределённостью блокирует вашу инициативу. Вам стоит начать с небольших «безопасных» экспериментов и шаг за шагом привыкать к идее «хаоса». Это поможет вам осознать, что риск — неотъемлемая часть лидерства.

2. 41–60 баллов – «Осторожный искатель»

У вас есть тяга к новым идеям и некое недовольство рутинной, но вы нередко сами тормозите себя, ожидая, что кто-то даст «зелёный свет» или что ситуация «подойдёт идеально». Попробуйте осознать: если вы не начнёте действовать, никто не сделает это за вас. Сделайте смелый, пусть и небольшой шаг, чтобы увидеть, что мир не рухнет – наоборот, он изменится в ответ на ваши действия.

3. 61–80 баллов – «Смелый инноватор»

Вы цените свободу действий и не боитесь вносить изменения в систему, но иногда можете сомневаться, стоит ли идти наперекор устоявшимся традициям и рушить привычный порядок. Вы уже умеете использовать хаос как источник вдохновения, хотя иногда и позволяете традициям взять верх. Чтобы стать ещё более ярким и сильным, вам нужно научиться действовать, руководствуясь своими ценностями, даже если окружающие не сразу воспримут ваши идеи.

4. 81–100 баллов – «Провокатор перемен»

Вы готовы врваться в ситуацию, когда другие бездействуют. Вы смело пробуете новые методы, выходите за рамки привычного и не боитесь совершать ошибки. Ваш энтузиазм заражает окружающих, а лидерство строится на личном примере. Вам важно не переоценивать свои силы и не поддаваться искушению разрушать всё ради самого процесса «разрушения». Используйте хаос осознанно, чтобы создавать пространство для роста и вдохновлять других.

Тест призван помочь вам задуматься о своих способностях и потенциале. Даже если вы набрали меньше баллов, это не повод отчаиваться. В вас скрыт огромный потенциал, который можно раскрыть, делая маленькие, но смелые шаги.

Если ваш результат оказался высоким, помните, что для достижения настоящих перемен важно не только вызывать волнения, но и находить новые подходы, помогая другим адаптироваться к неопределённости.

Пусть этот тест станет началом вашего пути к «Лидерству как провокации». Будьте любопытны и не бойтесь ошибок – они лишь промежуточные ступеньки на пути к большому прорыву.

Глава 1. Тест для самопроверки

Ниже представлен короткий тест, который поможет вам понять, насколько идеи из главы «Раздень лидера донага: мифы о внешнем лоске» отражаются в вашей практике. Ответьте честно, основываясь на том, как вы обычно поступаете в реальных рабочих или жизненных ситуациях.

1. Как вы реагируете, если команда ставит под сомнение вашу идею?
 - A. Стараюсь поскорее сменить тему или «замять» вопрос, чтобы не показаться неуверенным.
 - B. Спокойно выслушиваю, признаю, что могу чего-то не знать, обсуждаю разные варианты вместе с командой.
 - C. Отвечаю формально: «У меня достаточно опыта, просто доверьтесь», – и ухожу от дальнейших обсуждений.
2. Что для вас важнее всего, когда вы представляете проект руководству или клиентам?
 - A. Произвести яркое впечатление: надеть новый «костюм лидера», подготовить красивые слайды и произнести эффектную речь.
 - B. Чётко донести цель и тщательно продуманный план действий, даже если он выглядит не столь впечатляюще.
 - C. Подчеркнуть свои личные достижения, чтобы повысить свою значимость в глазах руководства.
3. Какой подход вы обычно выбираете при сложном коллективном задании с жесткими сроками?
 - A. Жду указаний «сверху», стараясь не брать на себя ответственность, чтобы не ошибиться.
 - B. Включаюсь в процесс, распределяю задачи, консультируюсь с коллегами и оказываю помощь, если вижу, что кто-то буксует.
 - C. Стараюсь держаться в стороне, но делаю всё возможное, чтобы сохранить свой безупречный имидж.
4. Вы столкнулись с провалом или ошибкой в работе. Какой будет ваша первая реакция?
 - A. Начинаю искать виноватых, пытаюсь переложить ответственность на других, чтобы скрыть свои просчёты.
 - B. Анализирую, где допустил(-а) оплошность, обсуждаю с командой, как исправить ситуацию, и делаю выводы на будущее.
 - C. Стараюсь замять тему и не предавать её огласке, чтобы не навредить своей репутации.
5. Что мотивирует вас в роли лидера?
 - A. Желание быть в центре внимания и выглядеть на высоте.

- В. Стремление к реальным результатам и улучшениям, даже когда это трудно и страшно.
- С. Страх осуждения или потери статуса заставляет меня играть роль «лидера» без лишних рисков.

Подсчитайте результаты

- Если большинство ответов у вас “А”

Вы склонны уделять большое внимание внешним проявлениям и опасаетесь показаться «несостоятельным» в глазах окружающих. Постарайтесь сосредоточиться на внутренних аспектах лидерства: настройтесь на достижение целей, а не на избежание неудач. Помните, что истинный авторитет строится на компетентности и искреннем взаимодействии, а не на безупречной картинке.

- Если большинство ответов у вас “В”

Поздравляем! Вы близки к типу «внутренне сильного лидера», который описан в этой главе. Вы цените искренность, готовы сотрудничать со своей командой и признавать ошибки. Ваша способность открыто признавать свою уязвимость вызывает доверие людей и даёт вам реальную возможность вести их к успеху.

- Если большинство ответов у вас “С”

Вы часто балансируете между желанием идеально выглядеть в глазах окружающих и необходимостью брать на себя ответственность. Подумайте, зачем вам нужен статус лидера: если это лишь средством сохранения репутации, то вас могут ждать разочарования. Попробуйте действовать более открыто, не стесняйтесь привлекать команду к процессу принятия решений.

Этот тест — повод задуматься о вашем стиле лидерства. Проанализируйте свои ответы и подумайте, какие шаги вы можете предпринять, чтобы стать более искренним, внутренне устойчивым и эффективным лидером. Как мы узнали из главы, лидерство основывается не столько на наличии дорогого костюма, сколько на готовности учиться, брать на себя ответственность и вести команду к успеху.

Глава 2. Тест: Как вы справляетесь с самосаботажем?

Этот тест поможет вам понять, насколько сильно вы подвержены влиянию синдрома самозванца, страха успеха и внутреннего критика. Ответьте честно на следующие вопросы, выбрав наиболее подходящий для вас вариант.

1. Вы получили сложное задание на работе. Какова ваша первая реакция?
 - а) Паника. "Я точно не справлюсь, зачем мне это поручили?" (1 балл)
 - б) Тревога. "А вдруг я ошибусь и подведу всех?" (2 балла)
 - в) Интерес. "Интересная задачка, надо разобраться, как её решить". (3 балла)
2. Вам предложили выступить с презентацией перед важной аудиторией. О чём вы думаете?
 - а) "Нет, только не я! Найдите кого-нибудь другого, я не оратор". (1 балл)
 - б) "Я так волнуюсь, что наверняка забуду все слова и опозорюсь". (2 балла) в)
 - в) "Отличная возможность поделиться своими идеями и получить обратную связь". (3 балла)
3. Вы достигли значительного успеха в своем деле. Что вы чувствуете?
 - а) Недоумение. "Наверное, мне просто повезло, я этого не заслуживаю ". (1 балл)

б) Беспокойство. "Теперь от меня будут ждать еще большего, а я не уверен, что смогу оправдать ожидания". (2 балла)

в) Удовлетворение. "Я много работал, и это заслуженный результат". (3 балла)

4. Ваш внутренний голос чаще всего...

а) Критикует и сомневается в ваших способностях. (1 балл) б) Предупреждает о возможных рисках и неудачах. (2 балла)

в) Поддерживает и мотивирует на достижение целей. (3 балла)

5. Вы совершили ошибку. Как вы к этому отнесетесь?

а) "Я ни на что не годен, у меня никогда ничего не получается". (1 балл)

б) "Надо было быть внимательнее, теперь все пойдет не так". (2 балла)

в) "Ничего страшного, это опыт. В следующий раз учту и сделаю лучше". (3 балла)

Результаты:

- 5-8 баллов: Вы сильно подвержены влиянию самосаботажа. Вам стоит поработать над самооценкой и научиться конструктивно взаимодействовать со своим внутренним критиком. Перечитайте рекомендации из текста о признании своих мыслей, допущении ошибок и поиске поддержки — они могут быть вам полезны.
- 9-12 баллов: Вы иногда сталкиваетесь с проявлениями самосаботажа, но у вас есть потенциал для роста. Попробуйте воспользоваться советами по трансформации "самозванца" и преодолению страха успеха из текста, чтобы укрепить уверенность в себе.
- 13-15 баллов: Вы хорошо справляетесь с внутренними барьерами и умеете максимально использовать свой потенциал. Вы на верном пути к успеху, продолжайте в том же духе и не бойтесь экспериментировать!

Помните, что этот тест не является диагнозом, это всего лишь инструмент для самоанализа. Главное — осознать свои внутренние установки и начать работать над ними, чтобы превратить самосаботаж в инструмент для достижения успеха.

Глава 3. Вопросы для самоанализа Лидера: анатомия вашей внутренней провокации

Инструкция:

Ответьте на следующие вопросы максимально честно и развернуто, опираясь на ваше понимание главы "Анатомия внутренней провокации: вызов самому себе". Помните, что это всего лишь инструмент для самоанализа, и здесь нет правильных или неправильных ответов.

1. Дискомфорт как зона роста:

Вспомните недавнюю ситуацию, когда вы сознательно вышли из своей "зоны комфорта" как лидер.

- Что побудило вас к этому шагу?
- Какие чувства вы испытывали в процессе? Было ли это исключительно негативное переживание или вы смогли увидеть в нем потенциал для роста?

- Какие конкретные уроки вы извлекли из этого опыта? Изменился ли ваш подход к решению задач или управлению командой после этого?
- Считаете ли вы, что целенаправленное создание ситуаций "некомфорта" для себя и своей команды – это эффективный инструмент развития, или есть более продуктивные подходы? Обоснуйте свой ответ.

2. "А что если...": сила вопросов, разрушающих ограничения

Опишите ситуацию, когда вопрос "А что если..." помог вам или вашей команде преодолеть казавшееся непреодолимым ограничение или найти нестандартное решение.

- Какой именно вопрос был задан? Кто его задал?
- Какие убеждения или ограничения этот вопрос помог преодолеть?
- Как изменилось мышление команды после того, как этот вопрос был озвучен?
- Насколько часто вы используете вопросы "А что если..." в своей практике? Есть ли факторы, которые ограничивают ваше использование этого инструмента?

3. Принятие уязвимости: парадокс силы

Поделитесь примером того, как проявление вашей уязвимости (признание ошибки, выражение сомнений, открытое обсуждение страхов) оказало положительное влияние на вашу команду или рабочую ситуацию.

- В чем именно заключалась ваша уязвимость в данной ситуации?
- Как отреагировала команда на ваше проявление уязвимости?
- Какие последствия имело ваше открытое признание уязвимости для вас лично и для команды в целом? Укрепило ли это доверие?
- Какие внутренние барьеры вам приходится преодолевать, чтобы открыто показать свою уязвимость? Считаете ли вы это постоянным процессом самосовершенствования?

4. Анатомия вашей внутренней провокации

Оцените, насколько вы склонны к "внутренней провокации" – постоянному вызову самому себе.

- Какие из трех тезисов (дискомфорт, вопросы "А что если...", уязвимость) наиболее характерны для вашего подхода к лидерству? Какие наименее?
- Какие факторы, по вашему мнению, стимулируют или, наоборот, подавляют вашу внутреннюю провокацию?
- Как вы отслеживаете и оцениваете свой прогресс в развитии навыков внутренней провокации? Есть ли у вас какие-то конкретные методы или ритуалы?

5. Лидерство как провокация: ваш путь

Представьте, что вы хотите сознательно усилить элемент "внутренней провокации" в своей лидерской практике.

- Какие конкретные шаги вы предпримете в ближайшее время, чтобы бросить вызов самому себе?
- Какие ресурсы или поддержку вам понадобятся для этого?
- Какие потенциальные риски вы видите на этом пути и как вы планируете их минимизировать?
- Каких результатов вы надеетесь достичь, сделав внутреннюю провокацию более осознанной частью вашего лидерского стиля?

Проанализируйте свои ответы. Какие закономерности вы заметили? Какие области требуют большего внимания? Этот самоанализ станет отправной точкой для дальнейшего развития вашего лидерского потенциала через осознанную внутреннюю провокацию.

Глава 4. Тест: насколько ценности являются вашим компасом?

Эта глава дала вам инструменты для понимания своих ценностей и их значимости в лидерстве. Но насколько активно вы применяете эти знания в своей жизни и на работе?

Ответьте на следующие пять вопросов и подсчитайте свои баллы, чтобы оценить, насколько уверенно вы руководствуетесь своим внутренним компасом.

1. Когда вы сталкиваетесь с трудным выбором, что чаще всего определяет ваше решение?
 - а) Мои личные ценности и принципы.
 - б) Ожидания других людей или корпоративные стандарты.
 - в) Внешние обстоятельства или сиюминутная выгода.
2. Насколько вы уверены в том, что хорошо знаете свои ключевые ценности?
 - а) Полностью уверен(а). У меня есть чёткое представление о них.
 - б) Иногда задумываюсь об этом, но не могу выделить что-то конкретное.
 - в) Честно говоря, никогда об этом не думал(а).
3. Как вы поступаете, когда кто-то просит вас совершить действие, которое идет вразрез с вашими убеждениями?
 - а) Я отказываюсь, даже если это может вызвать неудобства.
 - б) Я соглашаюсь, но позже сожалею об этом.
 - в) Я делаю это, не задумываясь о собственных чувствах.
4. Как часто вы обсуждаете ценности с вашей командой, семьёй или друзьями?
 - а) Регулярно. Это неотъемлемая часть нашего общения.
 - б) Иногда, когда возникает такая возможность.
 - в) Практически никогда.
5. Знают ли ваша команда или окружающие, какие ценности для вас важны?
 - а) Да, я стараюсь их транслировать своими словами и поступками.
 - б) Возможно, но я не уверен(а), что они понимают это.
 - в) Скорее нет, я об этом не задумывался(ась).

Расшифровка результатов

- За каждый ответ "а" начислите себе 3 балла.
- За каждый ответ "б" начислите 2 балла.
- За каждый ответ "в" начислите 1 балл.

12–15 баллов: Уверенный лидер с сильным внутренним компасом

Вы осознаете свои ценности и активно применяете их как руководство в повседневной жизни и на работе. Ваш внутренний компас помогает вам принимать обоснованные решения, которые соответствуют вашей личности и убеждениям. Продолжайте развивать свою аутентичность, и вы станете ещё более вдохновляющим лидером для окружающих.

8–11 баллов: На пути к осознанию

Вы задумываетесь о своих ценностях и иногда используете их в качестве ориентира, но вам ещё предстоит глубже понять их значение. Попробуйте выполнить упражнения из этой главы, чтобы лучше понять свои ценности и осознанно включить их в процесс принятия решений.

5–7 баллов: В поисках смысла

Вы пока не уделяете достаточно внимания своим ценностям и их влиянию на вашу жизнь. Начните с простых шагов: задайте себе вопросы, предложенные в этой главе, или начните создавать свой личный кодекс. Помните, что ценности – это ваш самый надёжный ориентир в условиях хаоса.

Как показало исследование Шалом Шварца *Values and Well-Being* («Ценности и благополучие»), жизнь, основанная на ценностях, приносит больше счастья и удовлетворения. Если вы чувствуете, что пока не используете свой внутренний компас на полную мощность, это не повод для беспокойства, а скорее возможность для роста.

Потратьте время на то, чтобы лучше понять себя. Ведь, как говорится, "чем яснее твои ценности, тем проще ориентироваться даже в самом непроглядном тумане".

Глава 5. Тест "Готовы ли вы к прыжку в неизвестность?"

Инструкция

Ответьте на вопросы, выбрав один из вариантов ответа ("Да", "Нет", "Иногда").

1. Когда вы сталкиваетесь с новой задачей или проектом, как часто вы тратите время на детальное планирование и сбор информации, прежде чем приступить к делу?
 - а) Практически всегда - Да
 - б) Иногда, но стараюсь не затягивать - Иногда
 - в) Стараюсь сразу приступить к действию - Нет
2. Если ваш первый шаг в новом проекте оказался неудачным, как вы реагируете?
 - а) Это выбивает меня из колеи, и я начинаю сомневаться - Да
 - б) Я анализирую ошибки и корректирую свои действия - Иногда
 - в) Это просто часть процесса обучения, и я продолжаю двигаться вперед - Нет
3. Вы предпочитаете сначала получить все необходимые знания и навыки, прежде чем приступить к делу, или вы готовы учиться в процессе?
 - а) Обязательно сначала подготовлюсь, потом действую - Да
 - б) Мне важно иметь базовые знания, остальное доберу в процессе - Иногда
 - в) Лучший способ научиться – это сразу начать делать - Нет
4. Вы склонны откладывать принятие решений, пока не соберете как можно больше информации, даже если это может затянуть процесс?
 - а) Да, мне нужно всё тщательно обдумать - Да

- б) Иногда, но я стараюсь принимать решения быстро - Иногда
- в) Нет, я предпочитаю действовать, опираясь на имеющиеся данные - Нет
5. Насколько комфортно вы себя чувствуете, когда начинаете что-то новое, не имея четкого представления о конечном результате?
- а) Чувствую себя крайне некомфортно - Да
- б) Немного тревожусь, но готов рискнуть - Иногда
- в) Это меня даже мотивирует, я люблю неопределенность - Нет
6. Как вы обычно реагируете на критику в отношении ваших первых, несовершенных действий?
- а) Меня это сильно демотивирует, и я начинаю сомневаться в своих силах - Да
- б) Я прислушиваюсь к конструктивной критике и использую ее для улучшения - Иногда
- в) Я рассматриваю критику как обратную связь и способ научиться новому - Нет
7. Когда вы сталкиваетесь с трудностями или препятствиями в новом деле, как вы себя ведете?
- а) Зацикливаюсь на проблеме, начинаю сомневаться в себе и своей идее - Да
- б) Пытаюсь найти разные способы решения, но иногда "зависаю" - Иногда
- в) Ищу варианты и продолжаю двигаться вперед - Нет

Расшифровка результатов:

- Преимущественно ответы "Да": Возможно, вы склонны к «параличу анализа». Страх неудачи и неопределенности заставляет вас чрезмерно готовиться и избегать действий, пока вы не почувствуете себя абсолютно готовым (что, как мы выяснили, невозможно). Вам стоит поработать над тем, чтобы принять "кривые" первые шаги как нормальную часть процесса обучения и снизить свою зависимость от детального планирования. Помните о принципе MVP (*Minimum Viable Product*) – начинайте с малого и учитесь на ходу.
- Преимущественно ответы "Иногда": Вы стремитесь найти баланс между подготовкой и действием, но иногда можете "застрять" в анализе. Вы осознаете важность первого шага, но временами позволяете страхам и сомнениям сдерживать вас. Вам нужно более осознанно мотивировать себя к действию, напоминать себе о пользе обучения через опыт и фокусироваться на прогрессе, а не на совершенстве.
- Преимущественно ответы "Нет": Вы, скорее всего, прирожденный лидер, готовый к новым вызовам. Вы понимаете, что готовность – это лишь иллюзия, и предпочитаете действовать, учиться на своих ошибках и двигаться вперед. Вы не боитесь неопределенности и рассматриваете ее как возможность для личностного роста и развития. Продолжайте в том же духе, но не забывайте иногда "притормаживать" и анализировать свои действия, чтобы стать еще более эффективным.

Этот тест - лишь отправная точка для самоанализа и работы над собой. Помните, что готовность - это не конечная цель, а постоянный процесс, который требует усилий и постоянной практики.

Глава 6. Тест: Какой ты "тихий бунтарь"?

И как всегда, в конце главы — тест на самопознание! Пожалуйста, ответьте честно и выберите вариант, который вам ближе всего.

1. Когда ты видишь явную неэффективность в работе системы (например, бессмысленную отчетность):
 - а) Пишешь в чат коллег: "Опять этот бред...". И все. Душа на этом успокоилась.
 - б) Выполняешь, но втихую оптимизируешь для себя — тратишь меньше времени, результат тот же.
 - в) Думаешь: "Как бы использовать эту процедуру, чтобы доказать необходимость изменений?" — и начинаешь искать лазейку.
2. Твоя реакция на запрет "это невозможно":
 - а) Ну раз нельзя, значит нельзя. Значит, действительно это невозможно.
 - б) Думаю: "Покажу, как можно. Но сначала проверю на маленьком незаметном кусочке".
 - в) Улыбаюсь. Это же вызов! Значит, где-то тут есть скрытая возможность, которую я раскрою.
3. Как ты относишься к маленьким победам в борьбе с системой (например, удалось упростить один процесс):
 - а) Радуюсь минуте, но не вижу в этом большого смысла — система все равно победит.
 - б) Фиксирую этот случай для себя — пригодится в будущем. Может, и другим показать?
 - в) Создаю на его основе прецедент! Документирую, презентую, показываю: "Смотрите, так можно! Давайте расширим этот подход!".
4. Главный принцип твоего влияния на систему:
 - а) Не высовываться — так дольше проживешь.
 - б) Действовать изнутри, постепенно меняя то, что в моих силах.
 - в) Играть по правилам, но так, чтобы они начали служить моим целям.
5. Твоя долгосрочная цель в отношении системы:
 - а) Стараться держаться от неё как можно дальше.
 - б) Сделать ее чуть менее безумной в том, что касается меня и моих задач.
 - в) Преобразовать ее до неузнаваемости, но так, чтобы она сама поверила, что это ее идея.
6. Когда система сопротивляется твоим попыткам что-то изменить:
 - а) Сдаюсь. Зачем тратить нервы?
 - б) Анализирую, почему не сработало, и ищу другой, более незаметный путь или маленький рычаг, который поможет достичь цели.
 - в) Ухмыляюсь. Значит, я задел за живое! Теперь нужно найти новый изъян в броне и нанести следующий удар... микроскопический.
7. Как ты мотивируешь себя действовать в условиях инертной системы:
 - а) "Ну, ничего не поделаешь... надо".
 - б) "Я хотя бы могу сделать это лучше — для себя и своей команды".
 - в) "Каждый мой маленький прецедент — это кирпич в стену нового порядка. Через N лет мы посмотрим!".
8. Твое отношение к риску в "тихом бунте":

- а) Риск — это плохо. Лучше подстраховаться.
- б) Риск должен быть просчитанным. Начну с малого, проверю.
- в) Без риска нет волшебства! Главное — оставить себе лазейку для отступления. И хорошо задокументировать успех.

9. Как ты доказываешь системе, что твой подход работает:

- а) Ничего не доказываю. Пусть сами видят... или нет.
- б) Показываю конкретные результаты: цифры, экономию времени, позитивные отзывы (пусть даже неофициальные).
- в) Создаю настолько убедительный прецедент, что система просто не может его проигнорировать — он сам начинает тянуть за собой изменения.

10. Представь, что твои изменения в системе удались. Как это выглядит?:

- а) Я уже давно уволился/уволилась и перешел(шла) в компанию получше.
- б) Работать стало чуть комфортнее, процессы стали чуть логичнее. Это уже победа.
- в) Система изменилась настолько, что многие даже не помнят, как было раньше... и думают, что так и было всегда. А я улыбаюсь себе под нос.

Расшифровка результатов:

- Подсчитай количество выбранных вариантов а), б) и в).

· Больше всего вариантов а)?

Поздравляю, ты "Стратег выживания"! Ты видишь проблемы, но предпочитаешь не ввязываться в открытый конфликт. Твоя сила — в адаптации. Но помни: иногда небольшой риск может привести к значительным улучшениям!

· Больше всего вариантов б)?

"Архитектор тихого бунта"! Ты действуешь методично, накапливая маленькие победы и используя их как основу для изменений. Ты понимаешь, что система меняется постепенно, и находишь в этом источник вдохновения. Продолжай в том же духе — ты на верном пути!

· Больше всего вариантов в)?

"Волшебник системы"! У тебя редкий дар видеть возможности в правилах и превращать прецеденты в инструменты трансформации. Ты не просто меняешь систему — ты переписываешь ее правила, оставаясь при этом в тени. Осторожнее с этой "магией", но если она работает — твори!

· Ровное распределение?

(Как же это могло получиться, что из десяти вопросов и трех вариантов ответов... Но в этом мире всё бывает, не удивляйтесь.)

«Гибридный бунтарь»! Ты умеешь адаптироваться и использовать разные стратегии в зависимости от ситуации. Такая универсальность может стать самым мощным оружием!

Самое главное: независимо от результата — помните, что даже самый тихий бунт начинается с осознания: "Я могу что-то изменить". Так что дерзай, но тихонько!

Глава 7. Тест: Насколько вы управляете своей энергией действия?

Эта глава помогла вам лучше понять, как связаны между собой мотивация и эмоции. Но насколько вы применяете эти знания в своей жизни и на работе? Ответьте на следующие 5 вопросов, чтобы узнать, насколько эффективно вы используете свою энергию для достижения целей.

1. Когда вы сталкиваетесь с серьёзной задачей, как вы обычно поступаете?
 - а) Разбиваю её на маленькие шаги и начинаю с самого простого.
 - б) Откладываю до тех пор, пока не появится "подходящее настроение".
 - в) Жду вдохновения или какого-то внешнего толчка.
2. Как часто вы празднуете свои маленькие победы, чтобы поддерживать мотивацию?
 - а) Регулярно отмечаю даже небольшие успехи – они заряжают меня энергией.
 - б) Иногда замечаю свои достижения, но не уделяю им особого внимания.
 - в) Считаю, что праздновать мелочи – это пустая трата времени.
3. Как вы справляетесь с отсутствием мотивации?
 - а) Просто начинаю действовать, даже если сначала не хочется.
 - б) Жду, что мотивация придёт сама собой.
 - в) Отказываюсь от задачи или откладываю её на неопределённый срок.
4. Что вы делаете, если вас что-то сильно раздражает?
 - а) Использую свой гнев как источник энергии для действий или поиска решения проблемы.
 - б) Стараюсь подавить эмоции и сделать вид, что всё в порядке.
 - в) Теряю контроль над своими эмоциями и начинаю срываться на окружающих.
5. Как часто вы оцениваете свой прогресс визуально (например, с помощью списков, графиков или досок задач)?
 - а) Постоянно – это помогает мне видеть свои достижения и двигаться вперёд.
 - б) Иногда, но мне сложно поддерживать эту привычку.
 - в) Практически никогда, я предпочитаю работать без визуализаций.

Расшифровка результатов

- За каждый ответ "а" начислите себе 3 балла.
- За каждый ответ "б" начислите 2 балла.
- За каждый ответ "в" начислите 1 балл.

12–15 баллов: Мастер энергии действия

Поздравляем! Вы отлично понимаете, как связаны между собой действие, мотивация и эмоции. Вы активно применяете стратегии, описанные в этой главе, и превращаете маленькие шаги в большие достижения. Продолжайте в том же духе – ваш маховик успеха крутится на полных оборотах!

8–11 баллов: На пути к мастерству

Вы понимаете важность действия и мотивации, но иногда вам не хватает системности или дисциплины. Попробуйте внедрить в свою жизнь больше инструментов визуализации прогресса и

празднования маленьких побед – это поможет вам поддерживать боевой дух даже в самые трудные дни.

5–7 баллов: В поисках энергии

Вы пока больше полагаетесь на вдохновение и настроение, что иногда мешает эффективно двигаться вперед. Помните, что именно действие порождает мотивацию, а не наоборот. Начните с малого – попробуйте правило "Двух минут" или технику "Помидора", чтобы придать себе начальный импульс.

Исследования Массачусетского технологического института и Стэнфордского университета показывают, что успешные лидеры не ждут вдохновения, а сами создают его своими действиями. Даже самый маленький шаг может стать началом «дофаминовой петли», которая придаст вам сил для достижения больших целей.

Помните: мотивация – это не чудо, а результат наших усилий. Поэтому не стоит ждать подходящего момента, начните действовать уже сегодня!

Глава 8. Тест: "Насколько вы заразный лидер?"

Предлагаю погрузиться в самоанализ и взглянуть со стороны на себя любимого. Отвечайте честно, не раздумывая, как будто вы находитесь на кушетке у психоаналитика и никто и никогда не узнает ваших откровенных ответов.

1. Вы опаздываете на важную встречу. Ваши действия:
 - a) Врываюсь с кофе в руке и криком "Трафик был, как в апокалипсисе!"
 - b) Тихо проскальзываю на место и делаю вид, что был здесь всегда.
 - c) Начинаю встречу из Uber по видеосвязи, создавая новый формат.
 - d) Отменяю встречу, потому что "спонтанность – мать инноваций".
2. Сотрудник предлагает идею клонировать CEO для повышения продуктивности:
 - a) "Отличная идея! Начнем с клонирования его зарплаты".
 - b) "А давайте сначала научим нынешнего CEO работать за двоих".
 - c) "Интересно... Расскажите, как это повлияет на наш углеродный след".
 - d) Молча начинаю гуглить "клонирование человека: законно ли?".
3. Ваш личный пример вдохновения команды:
 - a) Прихожу первым, ухожу последним (сплю под столом).
 - b) Публично признаюсь, что не понимаю, как работает Excel.
 - c) Медитирую в open space, создавая атмосферу дзена и неловкости.
 - d) Увольняюсь каждую пятницу и нанимаюсь обратно в понедельник.
4. Команда в панике: "Конкуренты запустили ИИ, который заменит нас всех!" Вы:
 - a) "Отлично! Наконец-то кто-то будет ходить вместо меня на мои встречи".
 - b) "ИИ не заменит нас. Он просто будет делать наши ошибки быстрее".
 - c) Начинаю дружить с ChatGPT на случай корпоративного переворота.
 - d) "А давайте создадим ИИ, который заменит их ИИ!"
5. Ваше понимание концепции "у-вэй" в лидерстве:
 - a) Это когда делегируешь задачи так искусно, что работаешь 0 часов в неделю.

- b) Управление через мемы и эмодзи в корпоративном Slack.
- c) Позволяю хаосу случиться, а потом говорю, что так и планировал.
- d) У-вэй? Это новый китайский единорог? Надо инвестировать!

6. Сотрудник жалуется на выгорание. Ваш ответ:

- a) "Выгорание – это просто недогорание до просветления!"
- b) Устраиваю корпоративный костер, чтобы выгорали все вместе.
- c) "Я тоже выгорел. Давайте выгорать вместе в коворкинге на Бали"
- d) Внедряю четырехдневку: 4 дня работаем, 3 дня выгораем.

7. Ваша стратегия создания "племени":

- a) Раздаю всем сотрудникам футболки с надписью "Я в племени [название компании]"
- b) Создаю секретный slack-канал «настоящие_бунтари».
- c) Нанимаю только тех людей, которые смеются над моими шутками.
- d) Объявляю офис автономной республикой с блекджеком и печеньками.

8. Демонстрация уязвимости перед командой:

- a) "Я не знаю, что делаю. Но делаю это с энтузиазмом!"
- b) Плачу на каждом квартальном отчете (слезы радости или горя — по ситуации).
- c) Веду блог "Дневник неидеального CEO" с ежедневными факапами.
- d) Признаюсь, что моя собака принимает больше решений, чем я.

9. Инновационный подход к мотивации:

- a) Заменяю KPI на метрики WTF (What's The Focus).
- b) Выдаю бонусы в криптовалюте собственного производства "ЛидерКоин".
- c) Ввожу "Понедельник наоборот" — начинаем с корпоратива.
- d) Мотивирую угрозой вернуть open space.

10. Ваше главное лидерское качество:

- a) Способность превращать баги в фичи (как в коде, так и в жизни).
- b) Харизма уровня "даже зум-камера меня любит".
- c) Умение находить глубокий смысл в случайных совпадениях.
- d) Навык исчезать в нужный момент, оставляя команду в творческом хаосе.

Расшифровка результатов:

Больше А: Вы – Вирус Энтузиазма. Вы способны заразить оптимизмом даже Excel-таблицы. Однако есть и побочный эффект: команда может начать верить, что все проблемы можно решить с помощью позитивного мышления.

Больше В: Вы – Вирус Честности. Ваша прямота освежает, как арктический шторм в августе. Однако будьте осторожны: избыток правды может вызвать экзистенциальный кризис у middle-менеджмента.

Больше С: Вы – Вирус Дзена. Вы превращаете корпоративный хаос в осознанную медитацию. Но есть риск: команда может достичь просветления и уйти в ашрам.

Больше D: Вы – Вирус Хаоса (поздравляем, вы поняли суть книги!). Ваше лидерство непредсказуемо, как квантовая физика. Команда либо создаст новую реальность, либо... тоже создаст, но другую.

Все ответы разные: Вы – Лидер-Мутант. Наука не может вас классифицировать. Это либо результат эволюции, либо баг в матрице. В любом случае – продолжайте!

P.S. Если вы дочитали до конца и прошли тест – поздравляем! Вы уже заразились идеей нового лидерства. Инкубационный период может длиться от следующего понедельника до конца вашей карьеры. Приятных вам симптомов!

Глава 13. Тест: "Готов ли ты к одиночеству лидера?"

Постарайтесь отвечать максимально честно перед самим собой. Выберите тот ответ, который наиболее точно отражает вашу точку зрения.

Вопросы

1. Когда твои идеи встречают сопротивление или непонимание со стороны большинства, ты обычно:
 - A. Пересматриваешь свою позицию: возможно, большинство видит то, чего не замечаешь ты.
 - B. Стремишься к компромиссу, стараясь сохранить ключевые элементы своей идеи.
 - C. Остаешься верным своему видению, если уверен в его ценности, даже если придётся плыть против течения.
2. Как ты относишься к необходимости принимать решения, которые могут повлиять на судьбы других людей?
 - A. Стараюсь делегировать такие решения или принимать их коллегиально.
 - B. Принимаю такие решения, но они вызывают у меня сильный стресс и тревогу.
 - C. Воспринимаю это как неотъемлемую часть ответственности, которая открывает возможности для позитивных изменений.
3. Если ты оказываешься в ситуации, когда приходится принимать непопулярное, но необходимое решение:
 - A. Откладываю решение в надежде, что ситуация изменится или проблема решится сама собой.
 - B. Принимаю решение, но стараюсь смягчить его, даже если это может снизить его эффективность.
 - C. Принимаю решение, открыто объясняя его необходимость, и готов нести ответственность за последствия.
4. Как часто ты уделяешь время глубокой рефлексии и осмыслению своего пути?
 - A. Редко, я больше сосредоточен на решении текущих задач.
 - B. Время от времени, обычно когда сталкиваюсь с серьёзными проблемами.
 - C. Регулярно, это часть моей практики лидерства и личностного роста.
5. Когда ты достигаешь нового уровня в карьере или проекте, как меняются твои отношения с окружающими?
 - A. Стараюсь сохранить все прежние связи и отношения без изменений.

- В. Замечаю некоторые изменения, но не всегда понимаю их причины.
- С. Осознаю неизбежность трансформации отношений и активно работаю над формированием новой сети поддержки.
6. Если твоё решение приводит к непредвиденным негативным последствиям:
- А. Обвиняю внешние обстоятельства или недостаток информации.
- В. Признаю свою ответственность, хотя это сильно подрывает мою уверенность.
- С. Полностью принимаю ответственность, извлекаю уроки и двигаюсь дальше.
7. Как ты реагируешь на критику своих идей и решений?
- А. Болезненно, критика обычно вызывает у меня защитную реакцию.
- В. Спокойно выслушиваю, но редко меняю своё мнение под её влиянием.
- С. Ценю её как источник роста, активно ищу людей, которые могут указать на слепые пятна в моём мышлении.
8. Есть ли в твоей жизни сферы, где ты сознательно занимаешь позицию ученика или подчинённого?
- А. Нет, я предпочитаю занимать в позицию лидера или эксперта во всех значимых для меня областях.
- В. Иногда оказываюсь в такой позиции, но не ищу эти возможности целенаправленно.
- С. Да, я сознательно культивирую такие сферы как способ сохранять баланс и перспективу.
9. Как ты относишься к необходимости иногда быть непонятым людьми, мнение которых для тебя важно?
- А. Это вызывает у меня сильный дискомфорт, и я стараюсь избегать таких ситуаций.
- В. Принимаю это как неизбежность, но это существенно снижает мою уверенность.
- С. Воспринимаю это как часть пути лидера, особенно когда продвигаю новые идеи или изменения.
10. Что для тебя означает успех в долгосрочной перспективе?
- А. Достижение личных целей и признание
- В. Создание устойчивых результатов, которые будут продолжать работать даже без моего участия
- С. Позитивное влияние на людей и окружающий мир, даже если я не получу всеобщего признания

Подсчёт баллов:

За каждый ответ А — 1 балл

За каждый ответ В — 2 балла

За каждый ответ С — 3 балла

Расшифровка результатов:

10-16 баллов: Ищущий комфортного лидерства

Сейчас ты больше всего ценишь поддержку и гармоничные отношения, чем стремление к прорывным изменениям. Для тебя важно согласие и благополучие, и это прекрасные человеческие качества. Однако одиночество лидера может стать для тебя серьезным испытанием. Настоящее лидерство иногда требует готовности идти против течения, принимать непопулярные решения и справляться с периодами непонимания. Если ты решишь двигаться по пути лидерства, работай над

своим отношением к одиночеству и критике. Помни, что даже временная изоляция может стать необходимым шагом на пути к созданию чего-то нового.

17-23 балла: Готовящийся к восхождению

У тебя есть понимание того, что истинное лидерство требует внутренней силы и готовности стоять на своем, когда это необходимо. Ты принимаешь ответственность и готов терпеть дискомфорт ради достижения своих целей. Однако временами тебе всё ещё сложно полностью принять одиночество на вершине. Ты можешь колебаться в моменты, когда нужно принять особенно сложное решение, или искать компромисс там, где требуется решительность. Формируй свой "внутренний круг" из близких друзей и доверенных советников, с которыми можно открыто обсуждать сомнения и трудности.

24-30 баллов: Готовый к танцу с одиночеством

Ты обладаешь уникальным сочетанием качеств, необходимых для истинного лидерства в условиях изоляции и высокой ответственности. Ты понимаешь, что одиночество — это не просто неизбежное следствие лидерства, а его неотъемлемая часть, которая может стать источником силы и ясности. Ты готов принимать трудные решения, сохранять верность своему видению даже при отсутствии поддержки, и нести полную ответственность за последствия. При этом ты не утрачиваешь связь с реальностью и не перестаешь учиться у других. Ты осознаёшь, что настоящее лидерство — это не должность или власть, а умение создавать новую реальность, даже если порой для этого приходится действовать в одиночку.

Независимо от результата, каждый может развить в себе качества, необходимые для эффективного лидерства в условиях изоляции. Как показывает эта глава, одиночество лидера — это не наказание, а возможность для роста и реальных перемен. Настоящий лидер не тот, кто никогда не испытывает тяжести одиночества, а тот, кто научился превращать это одиночество в пространство для творчества, рефлексии и обновления.

Глава 16. Тест: "Готовы ли вы к этическим дилеммам лидерства?"

Не раздумывайте слишком долго над ответами на эти вопросы. Выберите то, что кажется вам наиболее подходящим в данный момент. Однако не забывайте о том, как вы уже поступали в подобных ситуациях в прошлом. Это позволит вам быть честным с собой и лучше понять свои мотивы.

1. Ваш лучший менеджер по продажам выполняет план на 150%, но вы узнали, что он обещает клиентам то, что компания не может выполнить. Ваши действия:
 - а) Закрою глаза на эту ситуацию — результат важнее.
 - б) Поговорю с ним "по-мужски" — пусть будет осторожнее
 - в) Проведу «разбор полетов» и пересмотрю систему мотивации
 - г) Уволю немедленно — принципы превыше всего.
2. Конкурент предлагает разделить рынок и зафиксировать цены. Это незаконно, но выгодно для обеих сторон. Ваши действия:
 - а) Соглашаюсь на это предложение — бизнес есть бизнес.
 - б) Отказываюсь от предложения, но никому о нём не рассказываю.
 - в) Отказываюсь от предложения и предупреждаю конкурента о возможных рисках.
 - г) Сообщаю в антимонопольную службу.

3. Ваш главный инвестор намекает, что было бы неплохо "отблагодарить" чиновника за ускорение процесса получения разрешений. Сумма небольшая, но важен сам принцип... Ваши действия:
- а) Сделаю вид, что не понял намека.
 - б) Буду искать легальные способы ускорить процесс.
 - в) Соглашаюсь, но требую полной конфиденциальности.
 - г) Отказываюсь и готовлюсь к долгому ожиданию.
4. В резюме кандидата на ключевую позицию есть "белые пятна", но он идеально подходит. При проверке выясняется, что он приукрасил свой опыт работы. Ваши действия:
- а) Приму его на работу, ведь все хоть немного врут в резюме.
 - б) Приму, но установлю испытательный срок.
 - в) Откажу — доверие важнее навыков.
 - г) Предложу должность уровнем ниже.
5. Ваша компания случайно получила конфиденциальную информацию о планах конкурента. Можно ли использовать её в своих интересах?
- а) Конечно — это настоящий подарок судьбы.
 - б) Можно, но осторожно.
 - в) Нельзя — это нечестно.
 - г) Нужно сообщить конкуренту об утечке информации.
6. Сотрудник жалуется на харассмент со стороны вашего заместителя. Доказательств нет, но заместитель — ключевая фигура в важном проекте. Ваши действия:
- а) Дождусь окончания проекта, потом разберусь.
 - б) Проведу внутреннее расследование.
 - в) Немедленно отстраню заместителя.
 - г) Переведу сотрудника в другой отдел
7. Клиент просит скидку в обмен на положительный отзыв в соцсетях. Хотя отзыв будет честным, сделка вызывает сомнения. Ваши действия:
- а) Соглашаюсь — честный отзыв — это хорошо.
 - б) Отказываюсь — не хочу создавать прецедент.
 - в) Предлагаю скидку без привязки к отзыву.
 - г) Объясняю, почему такие сделки вредны.
8. Ваш финансовый директор предлагает "оптимизировать" налоги через серую схему. Это законно, вызывает вопросы в плане этичности. Ваши действия:
- а) Соглашаюсь — главное, чтобы всё было законно.
 - б) Требую детального анализа рисков.
 - в) Отказываюсь — репутация дороже.
 - г) Ищу альтернативные способы оптимизации.

9. Поставщик предлагает эксклюзивный контракт в обмен на отказ от работы с его конкурентами. Выгода от такого контракта очевидна, но это ограничивает свободу действий. Ваши действия:
- а) Принимаю предложение. Эксклюзивность — это хорошо.
 - б) Пытаюсь выторговать лучшие условия.
 - в) Отказываюсь — не хочу зависеть от одного поставщика
 - г) Предлагаю компромиссный вариант.
10. В команде назревает конфликт из-за того, что один сотрудник получает больше, хотя работает не лучше других. Однако у этого сотрудника есть на вас компромат. Ваши действия:
- а) Сохраню статус-кво — мне не нужны проблемы.
 - б) Тихонько уволю сотрудника.
 - в) Честно объясню команде ситуацию.
 - г) Обращусь за внешней помощью.

Расшифровка результатов:

Больше ответов "а": Вы прагматик до мозга костей. Результат для вас важнее процесса, а цель оправдывает средства. Будьте осторожны — такой подход может привести к серьезным репутационным рискам.

- Больше ответов "б": Вы ищете компромиссы и стремитесь найти золотую середину. Это мудрый подход, но иногда принципиальность бывает важнее дипломатии.
- Больше ответов "в": Вы принципиальный лидер, для которого этические нормы — не пустой звук. Главное — не превратиться в моралиста, который потерял связь с реальностью бизнеса.
- Больше ответов "г": Вы идеалист, который искренне верит в возможность честного ведения бизнеса. Похвально, но не стоит забывать о том, что иногда чрезмерная принципиальность может навредить тем, кого вы пытаетесь защитить.

Смешанные результаты:

Поздравляем! Вы понимаете, что этика — это не просто набор готовых ответов, а постоянный процесс поиска наилучших решений в сложных ситуациях. Именно такие лидеры создают устойчивые и процветающие компании.

Глава 18. Тест: "Проверьте свой иммунитет к власти"

1. Когда подчиненный критикует ваше решение на совещании, какова ваша первая реакция?
- а) "Кто он такой, чтобы меня критиковать?"
 - б) "Интересная точка зрения, но я лучше знаю, как мне поступить".
 - в) "Хм... Возможно, я что-то упустил".
 - г) "Наконец-то кто-то говорит правду!"
2. Когда вы последний раз пользовались общественным транспортом?
- а) В прошлом веке.
 - б) Когда машина была в ремонте

- в) Иногда езжу специально.
- г) Регулярно — это мой способ сохранять связь с реальностью.

3. Когда вас представляют на мероприятии, вы чувствуете:

- а) Гордость — я этого заслужил.
- б) Удовлетворение — приятно быть признанным.
- в) Легкое смущение — не люблю пафос.
- г) Желание спрятаться — зачем весь этот цирк?

4. Ваш любимый тип обратной связи:

- а) Восхищенные отзывы о моих достижениях.
- б) Конструктивная критика с предложениями.
- в) Честная оценка, даже если она болезненная.
- г) Любая, лишь бы искренняя.

5. Когда проект проваливается, вы в первую очередь думаете:

- а) Кто виноват в этом провале?
- б) Что мы можем извлечь из этого урока?
- в) Где я ошибся?
- г) Как это повлияет на команду?

6. Ваше окружение преимущественно состоит из:

- а) Людей, которые разделяют мои взгляды.
- б) Профессионалов в моей области.
- в) Разных людей с разными мнениями.
- г) Тех, кто не боится мне возражать.

7. Когда вы принимаете важное решение, то:

- а) Доверяю своей интуиции — она меня никогда не подводила.
- б) Анализирую данные и консультируюсь с экспертами.
- в) Обязательно ищу альтернативные точки зрения.
- г) Представляю, как это решение оценит история.

8. Как вы относитесь к протоколу и статусным привилегиям?

- а) Это неотъемлемая часть лидерства.
- б) Удобно, но не принципиально.
- в) Стараюсь минимизировать их использование.
- г) Активно избегаю, так как они мешают мне общаться с людьми.

9. Когда кто-то не соглашается с вашим мнением, то вы:

- а) Объясняете, почему он неправ.

- б) Выясняете аргументы оппонента.
- в) Радуетесь возможности посмотреть на ситуацию под другим углом.
- г) Благодарите за смелость высказать несогласие.

10. Ваш главный страх как лидера:

- а) Потерять авторитет.
- б) Принять неправильное решение.
- в) Потерять связь с реальностью.
- г) Разочаровать людей, которые на меня рассчитывают.

Пришло время подвести итоги. Подсчитайте, каких ответов у вас больше: А, Б, В или Г.

Больше ответов "а": Внимание! Вы находитесь в зоне риска. Власть уже начала влиять на ваше восприятие реальности. Вам срочно нужны «якоря» — люди и практики, которые помогут вам вернуться на землю.

· Больше ответов "б": Вы на правильном пути, но расслабляться рано. У вас есть здоровые инстинкты, которые необходимо развивать и защищать от разрушительного влияния власти.

· Больше ответов "в": У вас отличный иммунитет к власти! Вы осознаете ее подводные камни и активно их обходите. Главное — не потерять эту бдительность со временем.

— Больше ответов "г": Вы либо святой, либо лукавите. Если первое — напишите книгу о лидерстве. Если второе — перечитайте главу еще раз, но будьте честны с собой.

Смешанные результаты:

(Как же так? Из десяти вопросов ни один не оказался преобладающим?)

Это нормально! Власть — это постоянная борьба между эго и мудростью. Главное — не поддаваться соблазнам величия.

Бонусная мысль:

Если этот тест показался вам глупым и поверхностным, возможно, проблема намного серьезнее, чем кажется на первый взгляд. Настоящие лидеры способны находить мудрость даже в простых вещах.