

## Диаманти в калта

Цветята цъфтят, когато ги поливат, и изсъхват, когато не се грижат за тях. При хората не е по-различно

В СВЕТА ИМА ПО-ГОЛЯМ ГЛАД за любов и утвърждаване, отколкото за хляб, казва Майка Тереза. С пълна сила това важи и в бизнеса, където демотивацията и стресът се дължат не на парите, а на признанието. Причина № 1 хората да напускат работа е, "че

**не се чувстват ценени**". Признание-то на служителите е и факторът, който отличава дългосрочно печелившите фирми от останалите, показва 10-годишно проучване сред 200 хил. мениджъри в света. Какво значи това? Че признанието и утвърждаването на човека не е просто умение, което трябва да практикува всеки мениджър, а е в самата същевина на бизнеса.

Въобще не иде реч за ласкателства и хвалене, а още по-малко за куха възторженост. Те не работят. А при супер предизвикателство като черната писта на рецесията даже бонусите, признанието и утвърждаването въобще не стигат. Отвъд тях обаче има още нещо, което се нарича "спонсорство" и то е най-дълбоката форма на

**човешки отношения**, която, ако се практикува, прави възможно малък екип да изпревари по производителност големи компании.

*Каква е разликата между хвалене, утвърждаване и спонсорство?*

Хваленето е на нивото на ума и често е от егото - макар и несъзнателно, хвалещият се поставя в позиция на по-важен от хваления и вътрешно си казва: "Аз съм по-голям!", а външно: "Много добре

се справи в тези преговори, моето момче!". Утвърждаването е от сърцето и подчертава положителното у човека. То работи. Но не признава слабостите и пълната истина за него. Вътрешно си казват: "Виждам потенциала ти", а отвън може да звучи така: "Вярвам, че можеш да се справиш в тези преговори" или "Видях, че ти прояви голяма гъвкавост в тези преговори".

*Спонсорството* у нас се разбира в комерсиалния смисъл на думата. Но тя произлиза от латинския глагол *spondere* и се отнася за човек, поел отговорност за духовното благоденствие на друг. Спонсорство е да

**имаме очи да видим** и "прегърнем" цялостната личност на човека, каквато е в момента и каквато може да бъде с всичките ѝ вътрешни противоречия, с нейната болка и радост, гняв и спокойствие, негативни и положителни страни. Не се опитваме да махнем лошото с позитивизъм, а признаваме, че съществува. Метафорично казано, виждаме и диаманта, и калта, която му пречи да заискри в пълния си блясък. Гьоте още е казал: "Дръжте се с човек какъвто е и той ще остане такъв. Дръжте се с човек какъвто може да бъде и той ще стане такъв". Спонсорството е от душата, то може да е в една дума, поглед или жест, които да пробудят човека сам да види и повярва в латентен свой потенциал.

Можем да спонсорираме хората в екипа, колега, съпруга(та), детето

си, но за това е нужно да умеем да виждаме и спонсорираме първо себе си. Защо ли? Спомняте ли си инструкциите за употреба на кислородните маски в самолета - майката трябва да сложи маската първо на себе си и после на детето. Просто е: няма как човек да даде на някого нещо, което не притежава - било то

**въздух, любов, внимание**, спонсорство, че даже и пари. Така стигаме до решението на проблема "кой да спонсорира лидера". Той рядко е спонсориран. Защо? Служителите предимно се интересуват не от човека, а от поста и облагите от близостта си с него/нея и смятат, че шефът е длъжен да ги подкрепя, а те него - не. А той като всеки човек също има нужда да бъде чул, видян, разбран. Но може да започне първо от себе си.

Предлагам следното упражнение: Първо, вдишайте дълбоко, усетете се тук и сега, центриран като скиор на черна писта. Второ, задайте си следните въпроси: Кое е това, което искам светът да знае за мен? (Диамантът.) Кое е това, което не искам светът да знае за мен? (Калта.) След това утвърдете факта: "Аз виждам, че съм и двете".

Трето, а сега вътрешно си кажете: "Аз виждам, че като човек съм много, много повече" (диамантът в пълния му блясък). Ако сте си дали време, вероятно сте усетили, че сте като майка, която, вместо трескаво да успокоява ревящото си бебе, просто присивства и го държи с любов, независимо дали то плаче, или се радва. ▶



Най-важното качество на спонсора е присъствието - 100-процентовото му внимание тук и сега едновременно

**към себе си и към човека.** Вътрешното му отношение е: "Виждам те и те приемам като цял човек". Външно то може да звучи така: "По време на преговорите ти стегнато и точно представи и защити интереса на фирмата. Също по средата прекрочи границата и обиди клиента. Усещането ми е, че можеш много повече. Кое е това, което би искал да добавиш или промениш при следващите преговори?". Ако не го усещате така, по-добре не говорете. Ако служителят е провалил голяма сделка в кризата, няма да щете да чуете за спонсорство, а да яхнете двумоторната метла на пета скорост (т.е. негативното спонсорство) и хубаво да му се накрешите (поне мислено): "За кого се мислиш? Не заслужаваш да си в моя екип!". Ето тук е шансът ви за вътрешна победа - над самия себе си. Отначало тя ще изглежда трудна като отлепянето на космически кораб от земята. Но понякога това може да е прос-

тичко, като да си кажете "стоп" и да вдихате, за да не изригнете като Везувий.

#### *Спонсорството в живота на големите*

Британският милиардер сър Ричард Брансън като малък бил късоглед, имал дислексия\*, едва кртал в училище, не завършил университет (калта). Но майка му често казвала: "Защо ти е да гледаш какво са постигнали другите? Отиди и създай собствения си живот!" (диамантът). Забележете: тя вижда и проблема, и диаманта и вярва безусловно в него, без да има 100-процентова гаранция, че някога ще види блясъка му. И как действа Брансън? С размаха на спонсориран от душа човек изгради империята Virgin с 200 бранда, 50 хил. служители и приходи от 17 млрд. долара. Влезе със замах

**в бранша на акули** като "Бритиш Еърлейз" и, естествено, има същото спонсорско отношение към хората в екипа си (диамантът в пълния му блясък). Самият той казва: "Цветята цъфтят, когато ги поливат, и из-

съхват, когато не се грижат за тях. При хората не е по-различно".

Стивън Кови като млад напуснал училище и работил в доброволческа организация в Англия. Шефът му възложил да обучава местните лидери из страната. Шокиран, Кови си рекъл: "Че кой съм аз да обучавам лидери два, че и три пъти по-възрастни от мен?". Уловил съмнението му (калта), президентът го погледнал в очите и му казал: "Сигурен съм в теб. Ти можеш да го направиш (диамантът). Ще ти дам материали, за да се подготвиш". Преди няколко години Кови писа за шефа си: "Способността му да види в мен повече, отколкото аз самият виждах в себе си, желанието да ми повери отговорност, която извлече целия ми потенциал, отключи нещо вътре в мен. Приех задачата и дадох най-доброто. Тя ме разви физически, умствено, емоционално, духовно. Пораснах. Видях как другите растат. Връщайки се въкъщи, вече виждах на какво искам да посветя живота си - да подкрепям хората да отприщват потенциала си.

**Намерих своя глас**". Днес той звучи в над 20 млн. продадени книги на 38 езика, а първата - "Седемте навика на високоефективните хора" - е призната за една от най-влиятелните бизнес книги на 20. век (огромен диамант).

Ето как пък френският екстремскиор Реми Леклюз, който се спуска по склонове с наклон 50 градуса в Алпите и Хималаите, самоспонсорира себе си. Попитали го кое прави спускането му така брилянтно (диамантът) там, където падането е равносилно на сигурна смърт. Той отвърнал: "Тренирам 250 дни в годината и ставам едно с планината". Забележете: не казва, че е най-добрият, дори не, че е скиор, а се идентифицира с планината, с величието на природата.

А коя е вашата планина? Ако си представите себе си след две години спускане по пистата, как искате да изглеждате, да се чувствате, кой искате да станете като човек? ■

\* Затруднение при четене и писане.