



УПРАВЛЯТЬ ВМЕСТЕ С ШАКТИ

В компаниях только три вещи происходят сами собой: трения, неразбериха и плохая работа. Все остальное требует управления.

Питер Друкер

Для роста и процветания нужны семена и почва. Положите самое хорошее семя в отравленную или истощенную землю — и оно не даст всходов, равно как и поврежденное или нездоровое семя не прорастет даже в самой плодородной земле. Для позитивных преобразований одинаково необходимы хорошие семена и почва. Эта книга поможет вам вырастить в руководителя (как семени), который способен со временем улучшить качество «почвы», то есть своего окружения.

Сила Шакти — действенная и практичная модель лидерства, которая сознательно использует мужскую и женскую энергии, чтобы оздоравливать отношения, восстанавливать равновесие и развивать планету. Она представляет собой синтез лучших мировых практик и методов, основанных на личном опыте

[Почитать описание, рецензии и купить на сайте МИФа](#)

успешных руководителей. В центре внимания — развитие долго игнорировавшихся врожденных женских качеств и гармоничное соединение их с традиционными мужскими ресурсами.

Прежде чем перейти к общим принципам, давайте рассмотрим, как развивалось понятие лидерства на протяжении истории человечества.

КОРНИ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРСТВА

Корни современного лидерства кроются в конфликте, завоевании территорий и жестокости власти. Врожденный мужской инстинкт охоты, завоевания, обладания и подчинения кровавой нитью пронизал многочисленные формы правления. Вспомните Александра Македонского и его мечту завоевать мир; Юлия Цезаря и Римскую империю; Генриха VIII и его влияние на английскую историю. Они считаются великими вождями своего времени, и, естественно, все они мужчины. Они неизменно изображались на портретах как очень суровые, агрессивные, несчастные и серьезные.

В большинстве культур коренных народов и племен мантия лидерства присуждалась человеку (обычно мужчине), способному победить в войне и защитить свой народ от агрессоров. Поучительный индийский эпос «Махабхарата» — история великой войны между двумя кланами двоюродных братьев. Братья учатся лидерству и управлению своими подданными у Бхишмы, почитаемого патриарха, который лежит на своем смертном одре из стрел на огромном поле боя — разрушительного боя, положившего конец целой юге (эпохе).

Речь Бхишмы до сих пор считается «программной» для властителей мирного времени, как и древний военный трактат «Искусство войны» Сунь-цзы, уважаемый сегодня многими руководителями. Вот только война переместилась с поля боя в кабинеты и залы заседаний.

Конечно, были в истории руководители, действовавшие не только на основе доминирующей мужской модели, лидеры, которые по-настоящему преобразили мир и произвели устойчивые положительные изменения, воплотив в себе синтез мужских и женских достоинств и возможностей. Вспомним о почитаемых политиках, таких как Авраам Линкольн, Махатма Ганди, Мартин Лютер Кинг и Нельсон Мандела. Каждый оставил неизгладимый след в своей эпохе, в каждом невероятная сила сочеталась с громадной любовью к ближнему. В Линкольне такие мужские черты, как целеустремленность и упорство, сочетались с женскими — такими как эмпатия, открытость и готовность заботиться о других. Его характер считается «основой стиля великого правителя»¹. Как отмечала Ли Бьюкенен*, «деликатность и всепримятие Линкольна сделали возможным появление “команды соперников”, описанной в популярной одноименной книге Дорис Кернс Гудвин** *Team of Rivals*. Щедрый и внимательный к нуждам другим, он находил время для людей всех сословий, которые обращались к нему со своими бедами»².

Противоположностью вышеперечисленным лидерам являются деспоты двадцатого века, такие как Гитлер, Сталин, Мао, Муссолини, Пол Пот и другие. Они олицетворяют

* Ли Бьюкенен — редактор журнала Inc., бывший редактор Harvard Business Review.

** Дорис Кернс Гудвин (род. 1943) — американский историк, биограф и политический комментатор, автор биографий нескольких президентов США, обладатель Пулитцеровской премии.

худшие проявления необузданной мужской энергии, которая вышла из-под контроля и чуть не уничтожила человеческую цивилизацию.

ТРАДИЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

Традиционная модель лидерства предназначена для борьбы и конкуренции с акцентом на выживание, завоевание и уничтожение врагов. Традиционное лидерство строится на иерархии; статус определяет силу и власть. Решения принимаются «сверху вниз» и отвечают стандартным процедурам; муштра, дисциплина и беспрекословное послушание рассматриваются как залог достижения целей. Готовность к самопожертвованию считается ключом к победе, а результат оправдывает средства. Такая маскулинная модель лидерства была вполне успешна и просуществовала долго. Положительные моменты, связанные с мужским стилем руководства, — это железная дисциплина, концентрация усилий и выдающиеся достижения в условиях давления. Но слишком уж часто этот стиль приводил к большим человеческим жертвам.

Сегодня ситуация в мире изменилась кардинально, а с ней и наши представления о лидерстве. Раньше оно ассоциировалось с поддержанием порядка; сегодня — с тем, как ориентироваться в многообразии. В прошлом все подчинялось централизованному контролю, а сегодня мы имеем дело с моделью равноправия. Прежде у нас был весьма ограниченный доступ к информации; теперь у нас даже ее переизбыток. Власть сейчас находится под серьезным контролем и делегируется; мы движемся от иерархии статусов к безранговой гетерархии. Руководитель прежде был непререкаемым авторитетом, влиятельным и подавляющим; сейчас он выступает как движущая сила, которая наделяет полномочиями и вдохновляет.

Большинство современных моделей руководства построены на правилах поведения (нам диктуют, как должно поступать лидерам) и потому зависят от внешней среды. От нас требуется развивать определенные компетенции руководителя. Есть и такие, кто учитывает ценности и убеждения, то есть выходит на более высокий уровень — но все равно недостаточно высокий.

ПОДКЛЮЧАЯСЬ К ИСТОЧНИКУ

Чтобы проявлять лидерство, основанное на истинной власти, надо начинать с источника. Вы должны понять, что это за источник, как подключиться к нему, как использовать и по-своему адаптировать его к действительности. Это трехэтапный процесс: шаг вперед, шаг вверх и шаг наружу. В процессе вы питаетесь от Шакти, воплощаете Шакти и, наконец, реализуете Шакти.

Шаг вперед предполагает сближение с Шакти, пробуждение вашей внутренней сущности, внутреннего источника. Речь идет о подключении к своему глубинному «я», а через это — к бесконечной силе Вселенной.

Шаг вверх связан с действием: совершенствовать вашу жизнь и лидерские качества, воплощая естественное равновесие мужских и женских сторон, чтобы стать гибким лидером, уверенным в собственной силе.

Шаг наружу означает внимание к потребностям окружения и выбор наилучших места и способа служению миру. Здесь полностью реализуется Шакти, которую вы обретете, задавшись вопросами: в чем моя уникальная задача? чему я должен дать жизнь?

**ГОВОРЯТ ЛИДЕРЫ-ШАКТИ:
ВСЕГДА БЫТЬ ПОДКЛЮЧЕННЫМ К ИСТОЧНИКУ**

Для Линн Твист эффективное лидерство тождественно подключению к источнику, который мы называем Шакти:

Я понимаю лидерство как связь с источником. Существует энергия, или стержень, который всегда рядом. Он не приходит и не уходит; приходим и уходим мы сами. Стержень — выражение Бога или любви. Это не «ты» или «я», это не «или/либо», это «ты и я». Люди спрашивают меня: «Как тебе удастся сделать так много?» или «Ты еще не выгорела?» — и я отвечаю: выгорание случается только тогда, когда ты отключен от источника. Оно не имеет ничего общего с работой ночами напролет или чрезмерным объемом задач. Когда вы находитесь в зоне источника, ваша энергия почти безгранична. Я знаю, что невероятно эффективна тогда, когда подключена к чему-то большему, чем мое собственное эго, мой собственный талант или мой собственный разум. Я становлюсь полезным инструментом для некой силы, которая хочет, чтобы это произошло. Она появляется, когда ты полностью присутствуешь здесь и сейчас, когда пространство наполнено абсолютным слухом и когда абсолютный слух есть у лидера³.

СИЛА ШАКТИ

Сила Шакти — это адаптация модели сознательного лидерства, разработанной группой специалистов и тренеров в Индии под названием Читта Сангха («Общее сознание»)⁴. Модель сознательного лидерства предполагает глубину, идущую изнутри. Такой подход к методам управления берет начало в источнике

всего сущего. Подключившись к этому источнику, мы можем создавать состояние бытия, которое называем присутствием здесь и сейчас — на вас не влияет ни прошлое, ни будущее, вы в данный момент чувствуете себя как дома.

Не присутствуя здесь и сейчас, вы реагируете шаблонно, делая неосознанный безличный выбор. Если же вы полностью присутствуете здесь и сейчас, то ясно видите и ощущаете ситуацию, ведете себя соответственно и полностью осознаете все свои возможности.

Состояние присутствия укоренено в сознании. Вы можете легко открыть и развивать три основных компонента лидерства: цельность, гибкость и открытость. Из этих важных способностей вытекают все качества и поступки, присущие эффективному руководителю.

Эти три лидерских компонента — прочный фундамент, на котором будут выстраиваться все остальные качества и формы поведения, которые вы должны в себе воспитывать. Без такого закрепления никакие навыки в стиле «так действуют хорошие руководители» не задержатся с вами надолго.

Важно осознать, продиктовано ли это поведение вашим эго или же вашей глубинной, подлинной сущностью. Только руководитель, который опирается на благодатную почву своего сознания, может достичь устойчивого результата, нужного компаниям и людям. Иначе все, что вы делаете, будет напоминать посадку срезанных цветов в надежде, что они приживутся и вырастут.

ЭНЕРГИЯ ЦЕЛЬНОСТИ

Цельность — это умение уравнивать, интегрировать и объединять все разьединенные, разрозненные части самого себя. Цельность ценится во всех мировых философиях. Речь

идет об исцелении множественных ранок, которые есть внутри каждого из нас.

Мы думаем о себе как об одном человеке, но каждый носит внутри себя несколько «я». У женщины есть материнская и дочерняя ипостаси, а также внутренняя мужская составляющая. Точно так же в мужчине объединяются отец, сын и «внутренняя женщина». Мы все люди — божественные создания, и такое разделение большинство из нас еще не преодолели. Чтобы стать цельным, необходимо испытать некое «воссоединение святого семейства» внутри самого себя. В некотором смысле надо стать себе матерью или отцом и собственным возлюбленным. Необходимо научиться правильно выявлять и выражать все эти «я».

Западная концепция цельности имеет отношение к *психологии*, найдя отражение в учении Карла Юнга* о таких составляющих личности, как эго и тень.

Чтобы стать психически цельным, необходимо объединить оба компонента. Юнг, как известно, считал, что это первый шаг в процессе индивидуации**. Кульминация — это объединение анимы и анимуса, ваших мужского и женского начал. Приведя все эти части в согласованное единство, вы достигнете личностной цельности.

Мужская линия связана с большей ориентацией на самого себя, в то время как женская — на другого. В бессознательном проявлении мужское естество может быть эгоистичным; осознавая себя, оно движется к индивидуации. В бессознательном

* Карл Густав Юнг (1875–1961) — швейцарский психиатр, основоположник аналитической психологии.

** Индивидуация — одно из основных понятий аналитической психологии К. Г. Юнга, означающее процесс становления личности, такого ее психологического развития, при котором реализуются индивидуальные задатки и уникальные особенности человека.

состоянии женская природа тождественна покорности, но сознание ведет ее к самотрансценденции*. Индивидуация и самотрансценденция — две стороны одной медали: признак абсолютного присутствия здесь и сейчас.

Из йогической традиции пришла идея *духовной* цельности — вы должны объединить в себе человека, или эго, с божественным, или высшей личностью. Предполагается, что вы не равны эго, но обладаете еще и душой, *атмой*. В конечном счете сама душа должна воссоединиться со сверхдушой, *параматмой*.

Китайская и даосская традиции сосредоточены на *экологической* цельности: равновесии взаимодополняющих энергий инь и ян. Китайская медицина построена на знаниях о сбалансированности вашей энергии с энергией вашей экосистемы, которая создает здоровье. Каждый орган тела находится в энергетическом равновесии инь-ян с другими органами.

Обрести цельность означает вернуть свои утраченные частицы. Три традиции создали кусочки пазла; мы же теперь должны воссоздать целую картину.

Обретение цельности порождает невероятное чувство радости и высвобождает необыкновенную энергию — благотворную энергию Шакти. Положительный и отрицательный полюсы батарейки бесполезны друг без друга: они должны быть соединены, чтобы появилась энергия. Точно так же мы «обесточены» при внутреннем разобщении. Шакти — это энергия, заблокированная в полюсах, которую надо высвободить.

* Самотрансценденция — превращение внутренней активности в изменения во внешнем мире. Выход человека за пределы своего «я», с его преимущественной ориентацией на окружающих, на свою социальную деятельность — иными словами, на все, что так или иначе нельзя отождествить с ним самим.

Шакти течет и разрастается благодаря цельности. Цельность — вовсе не состояние покоя, а форма мощного динамизма. Когда мы становимся цельными, Шакти пробуждается, действует и достигает своей полной силы.

ГОВОРЯТ ЛИДЕРЫ-ШАКТИ: О ЛИДЕРСТВЕ И СОБЛЮДЕНИИ РАВНОВЕСИЯ

Автор книг и наставник по теме лидерства Джуди Сорум Браун объясняет, почему мы должны включать больше женских качеств в систему управления:

Мужчины и женщины, которые стараются быть хорошими руководителями, признают, что и им самим, и окружающим нужна сбалансированность обоих подходов в личной жизни, в отношениях и на работе... Некоторые компании, похоже, непреднамеренно ослабляют и мешают проявлению женского у мужчин и женщин. В итоге они лишаются женской энергии.

Одинаково уважать взаимодействие мужского и женского в корпоративной жизни непросто, но крайней мере в западной культуре. Воспитание в одной корпоративной культуре (например, мужской) и неосознанное стремление к другой (женской) скорее приведут к метаниям между ними, нежели к достижению точки, объединяющей обе. В исторически женских корпоративных культурах, вероятно, стоит активно включать мужской аспект в систему управления.

Как создать условия, в которых женское и мужское начала будут приветствоваться, цениться, уважаться и станут услышаны? Лидерство заключается в том, чтобы опираться на оба аспекта и одинаково ценить их. Словно это точный,

дисциплинированный и любознательный ученый и чуткий и талантливый рассказчик... Женское нужно не для того, чтобы побороть мужское, а потому, что его недоставало искомому партнерству двух стилей руководства.

Руководители создают условия либо животворящие, либо умертвляющие. В некотором смысле лидеры — как архитекторы или дизайнеры — выстраивают эмоциональное пространство, территорию мышления и работы. Способность служить делу в качестве руководителей во многом схожа с умением мастера обращаться с подручными материалами. Ресурсы включают в том числе женское и мужское измерения внутри нас и вокруг нас. В каком-то отношении мы пытаемся зажечь огонь — высвободить человеческую энергию⁵.

ЭНЕРГИЯ ГИБКОСТИ

Второе важное лидерское качество — гибкость. Лидеры-шакти должны знать, как маневрировать между мужской и женской энергией в зависимости от ситуации или контекста. Большинство из нас склонны «застрывать» в одном режиме и не понимают, как переключиться на другой. Это привычное состояние сознания. Йога и китайские боевые искусства и техники, такие как тай-ци и цигун, помогут преодолеть его. Добившись гибкости тела, вы сделаете гибким свой разум.

Бамбук символизирует гибкость. Он изгибается и раскачивается под влиянием внешних обстоятельств, но не ломается, каким бы сильным ни был ветер. Бамбук занял центральное место во многих философских учениях совершенно обоснованно: он воплощает прямоту и упорство, элегантность и простоту.

Гибкость без присутствия здесь и сейчас ведет к бессилию, делает руководителя слабым, нерешительным и неубедительным. Отдаваясь ситуации и сохраняя в то же время свой стержень, вы можете проявлять необходимую гибкость, не потеряв силы.

ЭНЕРГИЯ ТОЖДЕСТВЕННОСТИ

Третье лидерское качество — тождественность. Когда мы тождественны происходящему, все складывается: мы сосредоточены, искренни и «сонастроены». Все приходит сразу и движется в гармонии с нашей *свадбармой* (санскритское слово, обозначающее личную высшую цель, ради которой человек живет и действует). Лидеры, открытые реальности, не мечутся в разных направлениях. Они сконцентрированы на своем предназначении духовно (в своих ощущениях), а также внешне (через свои действия). Воспитывая в себе внутреннюю открытость происходящему, вы реализуете ее и во внешних формах как высокоэффективный и понимающий лидер и человек. Люди, обладающие энергией тождественности, демонстрируют цельность, они такие, какие есть, и не притворяются чем-то иным. Такие люди притягивают к себе других — это сильные личности, энергия которых объединяется с мощной силой природы.

ПРОЯВЛЕНИЕ ЛЮБВИ НА РАБОТЕ

Любовь — это слово, которое наконец робко донеслось из кабинета начальника. Слишком долго управление бизнесом опиралось на своякорыстие, оставляя в стороне столь же сильную потребность человека в заботе. Забота и любовь на работе неизбежно появятся как дополнение к методам

управления в стиле Шаkti. На самом деле это уже происходит в сознательных компаниях — и не только потому, что проявлять заботу и любовь приятно. Рон Шайх, основатель и CEO компании Panera Bread, считает любовь конкурентным преимуществом. «Выражая и завоевывая любовь, вы мобилизуете в людях все способности, совершенно не похожие на обычное желание помелькать на глазах у начальства и получить свою зарплату. Любовь не требует экономического обоснования»⁶.

ГОВОРЯТ ЛИДЕРЫ-ШАКТИ: РУКОВОДИТЬ С ЛЮБОВЬЮ

Руководители часто сталкиваются с ситуациями, когда им приходится делать выбор: следовать или нет стилю управления, основанному на любви. Кейси Шихан, бывший CEO компании Patagonia, вспоминает:

Примерно через два года после того, как я стал CEO Patagonia, мы попали в мировой экономический кризис. Все руководители в то время с большим страхом смотрели в будущее: бизнес мог резко сократиться, могли серьезно пострадать продажи и заказы. Я проводил встречи с представителями менеджмента и собственниками, пытаюсь выяснить, что делать дальше. Первая реакция в традиционном бизнесе — сократить расходы. Самая большая доля расходов в компаниях, как правило, приходится на заработную плату и персонал. Я думал: «Время тяжелое. Возможно, кого-то придется уволить». Я не хотел этого делать, потому что Patagonia — моя семья и я думаю о каждом человеке, о том, что у него ходят в школу дети, на нем висят ипотека и кредит за машину. Я очень волновался. Как-то вечером

я пришел домой после очередного тягостного обсуждения на работе и поговорил с женой Тарой. Она спросила: «Вы так поступаете из любви или страха?» Мой ответ был: «Страха, конечно. Компания может попасть в шторм, и я не знаю, что произойдет, но нам нужно задрать люки, затянуть пояса и подготовиться к буре». Тара предположила: «А если посмотреть на все с позиции любви?» Я ответил: «Я бы нико-го не отпустил. Нашел бы иные способы сэкономить деньги. Пусть лучше рабочие и продавцы в магазинах моют окна и полы, чем мы уволим кучу людей». Как раз так я и решил. Одновременно мы представили на рынке новую замечательную продуктовую линию для снежной зимы, и продажи побили все рекорды. С этого момента компания развивалась в геометрической прогрессии в течение следующих пяти лет — и до сих пор растет примерно такими же темпами.

В тот момент я мог пойти по традиционному, проторенному страхом пути экономии средств, чтобы максимально приукрасить финансовую отчетность и баланс, а придумал нетривиальные способы сохранить рабочие места для людей, бывших для меня частью нашей семьи. Они были очень признательны, понимая, что могли лишиться работы. Они работали еще усерднее. Patagonia выбралась из экономического спада, расширив свою долю рынка и став гораздо более мощной компанией, чем прежде. Это самое сильное проявление двух энергетических парадигм, которые характерны для организаций; ваш выбор того или иного подхода определит, сложатся ли обстоятельства вам на благо или во вред.

Сделав выбор в пользу любви, я почувствовал сдвиг в своем сознании, изменение своей энергии. Я ощутил спокойствие и облегчение после принятия этого решения. Но еще меня

воодушевила перспектива использовать свой ум и работать со своей командой ради поиска креативных решений, о которых прежде никто и не помышлял, так что это было очень волнующее время⁷.

Для многих руководителей слово «любовь» ассоциируется с чем-то мягким, что не сочетается со стальной хваткой бывалых бизнесменов. Автор теории заинтересованных сторон^{*}, профессор делового администрирования бизнес-школы Дарден в Университете Виргинии Эдвард Фриман выражается без обиняков: «В научной литературе бизнес изучается как наука мачо. Бизнес-теоретики стесняются говорить о любви, заботе и тому подобных вещах»⁸.

Многие лидеры не в состоянии признать, что в любви заключена огромная сила. Любовь — это не сентиментальный в розовых сердечках комикс, каким многие ее представляют, а то, что по-настоящему объединяет людей. Джон Макки, сооснователь и CEO компании Whole Foods Market, считает: «Любовь — самая мощная энергия на земле. Когда любишь, не становишься слабее, напротив, становишься намного сильнее. Вот о чем никогда не рассказывают и о чем необходимо говорить»⁹.

Между любовью и капитализмом нет противоречия. Фред Кофман, автор книги «Сознательный бизнес»^{**} и вице-президент LinkedIn, отмечает: «Любовь — конкурентное преимущество в условиях свободного рынка, поэтому выиграют

^{*} Теория заинтересованных сторон — одно из теоретических направлений в менеджменте, формирующее и объясняющее стратегию развития компании с точки зрения учета интересов так называемых стейкхолдеров (заинтересованных сторон).

^{**} *Кофман Ф.* Сознательный бизнес. М. : Рипол Классик, 2017.

те компании, которые лучше всех проявляют любовь и поддерживают благосостояние и развитие всех заинтересованных сторон. Они будут наращивать богатство, силу и масштаб. Свобода награждает тех, кто готов предложить больше, а от общества взять меньше. Поэтому любящие люди побеждают менее сознательных»¹⁰.

РУКОВОДИТЬ ПО ЗАКОНУ ШАКТИ

Сила Шакти не имеет ничего общего с использованием окружающих в своих целях, она сводится к служению им и исполнению роли доброго помощника в их жизни. Это совсем другой взгляд на лидерство. Лидеры-шакти не стремятся «управлять» людьми; они привлекают последователей, которые понимают, что лидер наделен силой ради добра и искренне заботится о них.

ГОВОРЯТ ЛИДЕРЫ-ШАКТИ: О ЗАБОТЕ

Пин Фу пережила китайскую «культурную революцию» и написала душераздирающие мемуары Bend, Not Break («Гнуться, но не ломаться»). Сейчас она занимает пост вице-президента и директора компании 3D Systems. Вот как она описывает свой подход к лидерству:

На мой взгляд, причина, по которой люди идут за мной, отчасти этическая: мы исповедуем одинаковые ценности и видение того, почему стоит работать над тем или иным проектом. Кроме того, люди знают, что я забочусь о них — об их благополучии, карьере, счастье за пределами офиса, в целом о личности. Это пришло ко мне само собой;

СИЛА ШАКТИ

у меня сильный материнский инстинкт. Когда я пришла в 3D Systems, мой босс сказал: «Я отец, а ты мать!» Думаю, во многом это обусловлено тем, что я заменила мать для своей сестры, когда мне было восемь лет (во время «культурной революции»). Материнские навыки развились у меня еще в детстве. Мать всегда хочет, чтобы у ее детей все получалось, и всегда заботится о них. Гордость за детей — самая большая награда матери. Люди, которые работают со мной, искренне чувствуют, что я действительно забочусь о них, а когда они преуспевают, я очень горжусь ими.

Я не верю в кнут. По-моему, надо формировать четкие ожидания и наделять людей ответственностью. Я стараюсь делать так, чтобы они сами устанавливали себе цели; у них есть собственные задачи и собственные критерии их исполнения. Это жесткость руководителя, продиктованная любовью. Я не люблю вмешиваться в процесс. Сотрудники, конечно, могут ошибаться. Но если их поведение начинает негативно влиять на всю команду, мы обсуждаем проблему. Никто не хочет оконфузиться и почувствовать себя гнилым яблоком в корзине. Мне кнут не нужен — если они подведут других, то сами себя высекут¹¹.

Зачем руководить по законам Шакти, если вы уже сознательная личность и состоявшийся лидер? Быть сознательным означает, что достаточно пробудить в себе сознание Шивы. Вы лучше знаете свои слабые и сильные стороны, глубже понимаете свои решения и их последствия. Однако если вы хотите добиться реальных и устойчивых положительных изменений, вам понадобится содействие Шакти, то есть силы, которая подпитывает такие изменения. В йоге эта сила глубоко уважается, к ней стремятся и задействуют ее,

когда необходимо осуществить преобразования. Мы можем быть высокосознательными лидерами, но без Шакти мы не добьемся перемен и преобразований, необходимых в наше критическое время. Только эта надличная высшая сила способна осуществлять системную трансформацию.

Как говорится, большая власть предполагает большую ответственность. Сознательные руководители пользуются властью с большой осторожностью. Их честность и намерения часто проходят проверку; Шакти с ними лишь до тех пор, пока они контролируют свое эго и самоотверженно служат благу делу.

Законы Шакти требуют от лидеров воспитания в себе глубокой и последовательной личности. Только тогда вы приобщитесь к Шакти и получите от нее силу. Затем вы сможете развивать три основных качества: цельность, гибкость и открытость.

В этой главе мы изложили принципы силы Шакти. Следующая глава посвящена важнейшему аспекту — присутствию здесь и сейчас.



[Почитать описание, рецензии
и купить на сайте](#)

Лучшие цитаты из книг, бесплатные главы и новинки:

