



GLS EESTI JUHTIMISKONVERENTS

#GLSEESTI2019



У вас есть влияние, и оно затрагивает всё и всех рядом с вами. Не важно, где оно проявляется — в бизнесе, в церкви, дома или в школе, — влияние имеет силу, чтобы изменять жизни людей.

Влияние заложено в основу лидерства. Мир, в котором мы живем, имеет много проблем, но надежда есть, потому что такие мужчины и женщины как вы, жаждут преобразования жизни и объединения общества.

Для нас честь служить вам, предоставляя доступ к материалам, которые могут умножить ваше лидерское влияние через вдохновение и снаряжение, чтобы зажженный в вас Божий огонь продолжал гореть.

В этом году мы изменили название нашего служения на **Global Leadership Network (Всемирное сообщество лидеров)**. Эта перемена отражает наше особое стремление к инновациям, которые пробуждают видение и способствуют преображению последователей Христа. Наше название изменилось, но посвящение служить вам, предоставляя возможности развивать лидерские навыки, стало еще сильнее.

Приглашаем вас присоединиться к нам в молитве более чем за 400 тысяч человек из 135 стран, которых мы ожидаем в качестве участников Глобального лидерского саммита (ГЛС) в этом году.

Мы надеемся, что Бог будет использовать эти дни, чтобы бросить вам вызов в тех сферах, где это нужно, снарядить возможностями усилить свое влияние и обратить ваше грандиозное видение в реальность!



Tom DeVries

Том Де Вриес,
президент
Global Leadership Network



Garri Schwammlein

Гарри Шваммлийн,
почетный президент
Global Leadership Network

ВЕДУЩИЙ САММИТА

Ваш ведущий поможет вам перейти от информации к трансформации посредством организации дискуссии после каждой сессии.

Это время идеально подходит для того, чтобы:

- обдумать глобальные идеи через призму ваших обстоятельств;
- озвучить ключевые мысли, которые спикеры в вас пробудили;
- написать первые строки видения и последующие шаги для его осуществления;
- определить, как пользоваться полученными вами инструментами, чтобы после завершения Саммита вы смогли предпринять действия и совершить нужные изменения.



Используйте свое влияние!
Начните делать это на Саммите,
активно участвуя в дискуссии и планируя
свои следующие шаги.



@craiggroeschel f @

Крег Грошел

Сооснователь и старший пастор церкви *Life.Church*

Крег Грошел — старший пастор церкви *Life.Church*, которая охватывает многочисленную онлайн-аудиторию в США и по всему миру. Известная благодаря использованию самых современных технологий для реализации своей миссии, эта церковь создала знаменитое во всем мире библейское приложение *YouVersion*. Грошел вошел в рейтинг 25 лучших руководителей в США среди малых и средних компаний и стал одним из наиболее продаваемых авторов по версии *New York Times*. Он часто выступает в Северной Америке и по всему миру, а также ведет подкаст о лидерстве с аудиторией миллион человек.



- I. Анализ выгод и инвестиций
- II. GETMO (Good Enough To Move On) – достаточно хорошо, чтобы двигаться дальше
- III. «Загнуть кривую»
- IV. Думать в рамках существующих ограничений
- V. «Сжечь корабли»
- VI. Один шаг вперед

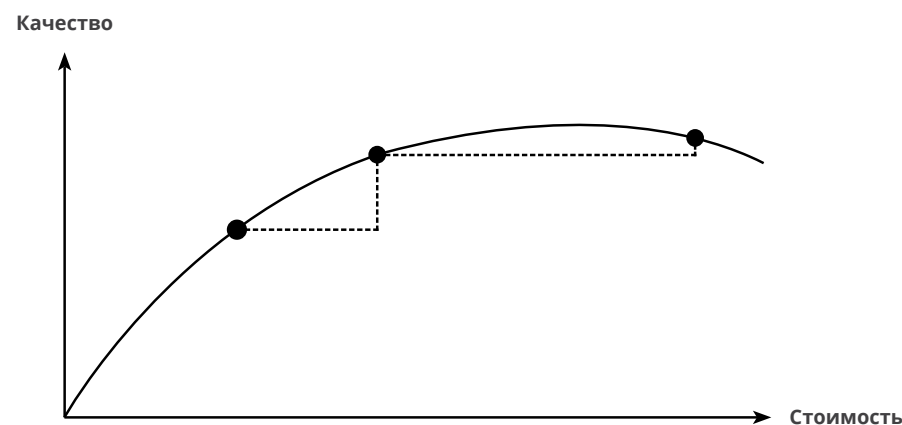
Крег объясняет: увеличение инвестиций приводит к сокращению выгоды. «Мы должны признать тот факт, что со временем, несмотря на то, что мы вкладываем больше и больше ресурсов, рост выгоды постепенно замедляется и даже останавливается», — говорит Крег Грошел. Т.е. наступает такой момент, когда дополнительные затраты не оправдываются.

Поделитесь в группе своими первыми впечатлениями по поводу этой концепции — меньше вложений с большими результатами.

GETMO (Good Enough To Move On) —
достаточно хорошо, чтобы двигаться дальше

Крег предлагает нам найти оптимальную комбинацию в процессе инвестирования и называет ее GETMO — достаточно хорошо, чтобы двигаться дальше. Используя приведенный ниже график, продемонстрируйте принцип GETMO на примере из своей жизни.

- Подумайте о своей ответственности и связанных с ней задачах, регулярно выполняемых вами.
- Расскажите о личных инвестициях и получаемой выгоде в каждой точке на графике GETMO.



Возьмите за основу предыдущее задание и определите, какие наиболее важные факторы стоит рассмотреть, чтобы понять, в какой точке вы достигли оптимально хорошего уровня, чтобы двигаться дальше.

В какой сфере ваших сегодняшних направлений стремление к совершенству мешает и ограничивает вас?

«Загните кривую»

«Добиться более высокого качества, заплатив такую же или даже меньшую цену, — вот к чему должны стремиться лидеры», — утверждает Крег и приглашает нас «загнуть кривую».

1. *Думать В РАМКАХ существующих ограничений.*

Грошел объясняет: принятие решений забирает много энергии, в то время как ограничения побуждают нас мыслить креативно. Запишите несколько существующих сейчас ограничений, которые можно использовать, чтобы пробудить креативность.

2. «Сжечь все свои корабли».

Крег Грошел призывает «сжечь все свои корабли», т. е. закрыть пути к отступлению и полностью посвятить себя своему видению и своей миссии, какими бы они ни были.

Определите одну задачу, которую вы хотите успешно выполнить в следующем году.

Почему важно добиться успешного выполнения именно этой задачи?

Как вы можете «сжечь корабли», чтобы не позволить себе и / или своей команде повернуть назад?

Завершая выступление, Крег делится личным опытом: как оставить сомнения и заглушить негативные мысли — он физически делает шаг вперед, чтобы вступить в свое призвание.

Подумайте, для какого **вашего шага** наступило правильное время?

Что символизирует этот шаг?

Какую привычку вы можете выработать для себя как напоминание о принятом решении?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Поразмышляйте о ключевых принципах, упомянутых Крегом, и выберите ОДИН из них, на котором вы сфокусируетесь в ближайшие 7 дней, чтобы добиться наибольших результатов в своей сфере лидерства.

ГРАНДИОЗНОЕ ВИДЕНИЕ

Оно начинается с семени, которое укореняется в вашей душе и вырастает в неутолимое и непреодолимое желание принять Божье видение для вашей жизни.

Грандиозное видение — это ваша роль в Божьем Царстве, которую вы верно исполняете изо дня в день.

Пойдете ли вы на компромисс, следуя меньшему видению? Или вы готовы с головой окунуться во вдохновляющее, непредсказуемое, яркое и наполняющее душу грандиозное видение, которое есть у Бога лично для вас?

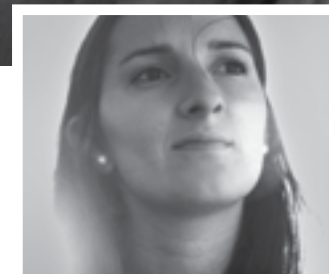
**На какие проекты
у вас появилось мужество
после посещения ГЛС?**

**Поделитесь историей вашего грандиозного
видения и отправьте ее нам по адресу:**

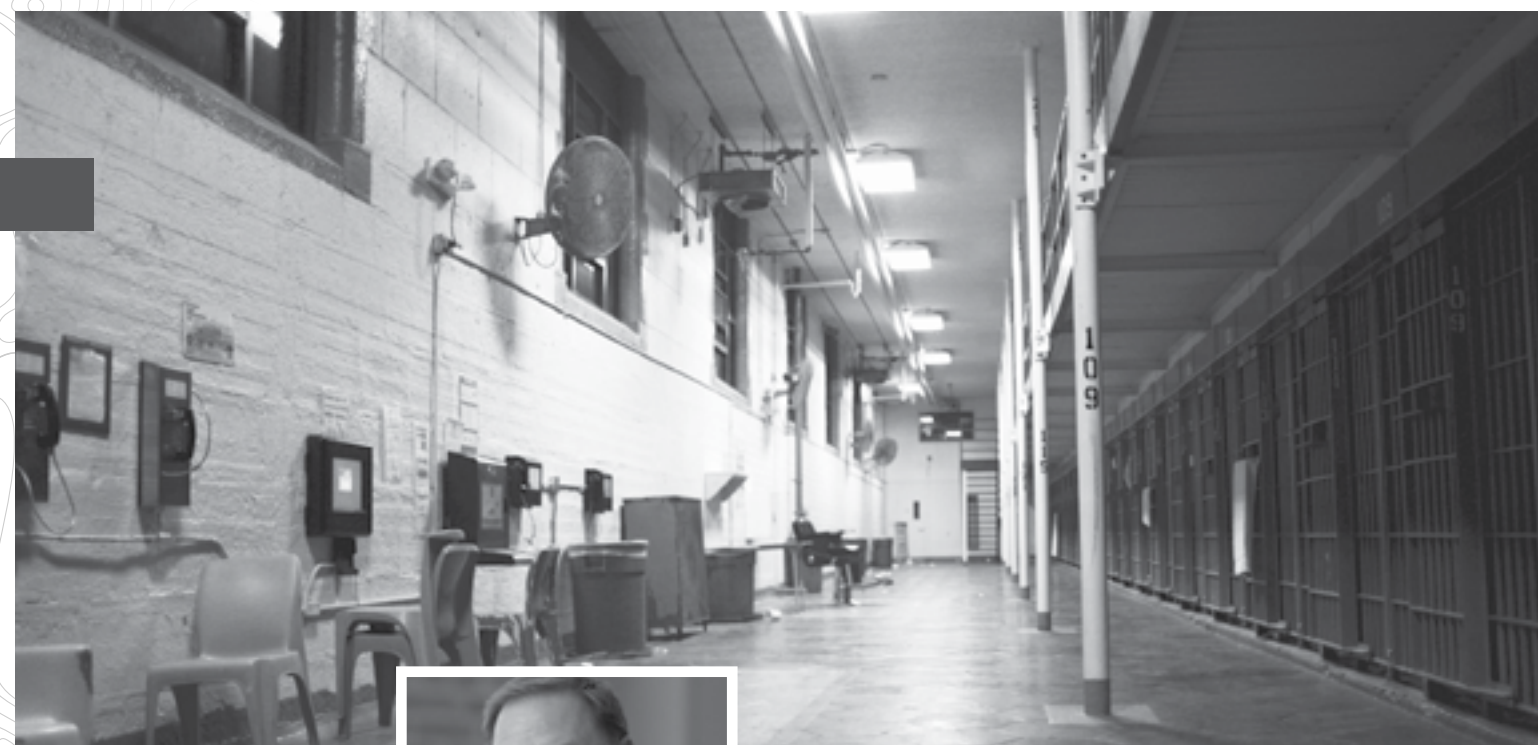
info@glc.ee



Габриэла Фария
Директор организации
The Lisbon Project



Помощь беженцам и мигрантам
в г. Лиссабон, Португалия
lisbonproject.org



Пит Окс
Учредитель и директор
компании Capital III



Влияние на исправительное
учреждение Hutchinson
г. Хатчинсон, штат Канзас, США



@todddhenry

Тодд Генри

Основатель компании *The Accidental Creative*, писатель, консультант по вопросам лидерства

Тодд Генри учит руководителей и организации строить свою работу так, чтобы она позволяла изо дня в день демонстрировать совершенство. Ведущий подкаста *The Accidental Creative Podcast* — с миллионами скачиваний — Генри еженедельно дает советы и делится идеями о том, как оставаться преуспевающим, выдающимся и здоровым человеком. Он автор четырех книг, в том числе «Умри, но сделай. Важные дела каждый день», которую компания *Amazon* назвала одной из лучших книг 2013 года. Последняя книга Генри, «Укрощение тигров. Как стать лидером творческой команды», представляет собой практическое пособие для тех, кто руководит творческими людьми или коллективами.



- I. Продуктивность, первоклассность и здоровье
- II. Стабильность
- III. Вызов
- IV. Баланс между стабильностью и вызовом
- V. Доверие
- VI. Ослабить хватку
- VII. Выработать лидерские принципы
- VIII. Позаботиться о себе
- IX. Сеять семена и оставлять эхо



Тема Тодда Генри на Саммите — творческий подход для блестящих результатов. Он рассказывает, что необходимо предпринять, чтобы команда работала максимально креативно, решала проблемы рационально и без ущерба для здоровья. Его практические советы, основанные на многолетнем опыте руководства коллективами, помогают понять, какие ошибки мешают работать максимально эффективно.

Продуктивность, первоклассность и здоровье

Тодд говорит, что все команды должны ориентироваться на следующие цели:

- продуктивность — делать много работы;
- первоклассность — делать работу хорошо;
- здоровье — не работать на износ.

Какие из этих целей характерны для вашей команды? Что дается с трудом?

Тодд объясняет, что отсутствие одной из составляющих часто приводит к нежелательным результатам. С учетом ваших ответов выше как можно охарактеризовать вашу команду?

Продуктивная и первоклассная, но не здоровая	Первоклассная и здоровая, но не продуктивная	Продуктивная и здоровая, но не первоклассная
СГОРЕВШИЕ	НЕНАДЕЖНЫЕ	УВОЛЕННЫЕ

Что следует сделать, чтобы снизить нежелательные результаты?

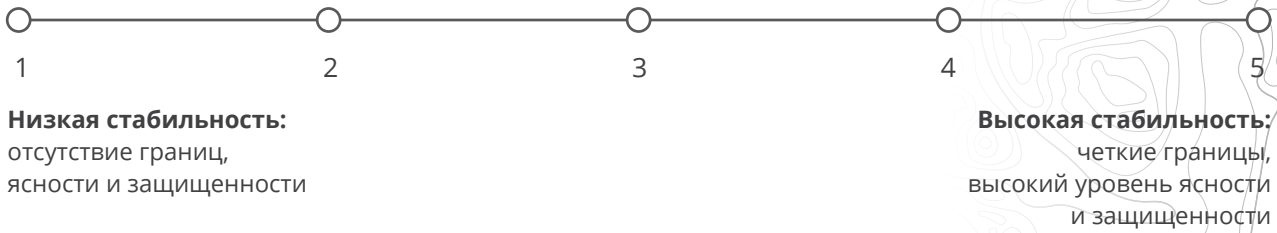
Стабильность и вызов

Тодд объясняет: для того, чтобы коллектив мог работать продуктивно, первоклассно и без ущерба для здоровья, руководители должны обеспечить две вещи:

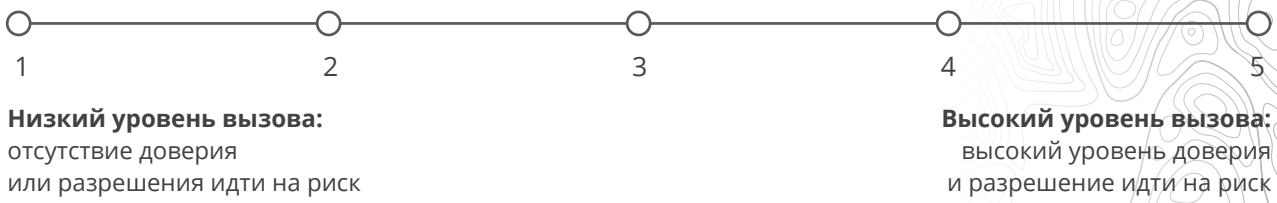
- стабильность — границы, ясность и защищенность;
- вызов — доверие, разрешение идти на риск.

Используйте шкалы на следующей странице, чтобы определить нынешнее состояние своей команды. Обведите цифры, которые соответствуют текущему положению.

СТАБИЛЬНОСТЬ



ВЫЗОВ



На примере квадранта Тодд демонстрирует, как разные уровни стабильности и вызова могут повлиять на команду. На основании ваших ответов выше, в каком из секторов находится ваша команда сейчас?



Какое слово в этом квадранте соответствует атмосфере в вашей команде в настоящий момент?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Подумайте о советах, которые дал Тодд. Определите ОДИН шаг, который сделаете на следующей неделе, чтобы переместить свою команду в сектор успешного развития.



Расмус Раск

Основатель и действующий руководитель компании “La Muu”

Расмус основатель социального предприятия «Новое использование». Ведущий проекта «Школа без запугивания». Основатель «Open Shcool», основатель и генеральный директор компании «La Muu», занимающаяся эко-мороженым.

Фонд всемирного развития лидерства

Жертвуя в Фонд всемирного развития лидерства, вы создаете возможность вдохновлять видением и начинать преобразования более чем в 135 странах мира.

Окажете влияние на 400 тысяч человек в этом году и миллион — к 2025 году. Важен каждый дар в любом размере!

Ваше даяние обеспечивает:

- перевод ГЛС более чем на 60 языков;
- возможность участия в Саммите людей с ограниченными материальными (финансовыми) ресурсами;
- безопасные места для проведения мероприятий, необходимое оборудование и обучение технических команд;
- затраты на запуск ГЛС в новых странах.

«Я верю, что ГЛС — это один из лучших инструментов для преобразования нашей страны. Это возможность видеть, что делает Бог, и получать новые идеи»

Константинос Лазаридис

*Пастор и коуч по лидерству,
Греческая евангельская церковь*

ГОРОДА ВАЖНЫ

Как утверждает Библия, между народом Божиим и городом существует крепкая связь. Бог пытается достичь не только отдельных людей, но и города. Он спрашивает:

Волнует ли тебя твой город?

Какие перемены ты бы хотел видеть в своем городе?

#IGAÜHELONMÕJU #GLSEESTI2019



@jason.ryan.dorsey f
 @jason_dorsey @
 @jasondorsey

Джейсон Дорси

№ 1 в рейтинге спикеров и исследователей поколения Z и миллениалов

Джейсон Дорси — президент *The Center for Generational Kinetics*. Он руководит исследованиями, читает образовательные лекции и проводит консультации, помогающие руководителям во всем мире отделить мифы о разнице поколений от правды. Его команда выполнила репозиционирование глобальных брендов, сделав их привлекательными для всех поколений, и превратила своих заказчиков из отстающих в лидеры как по удержанию персонала, так и по росту числа клиентов. Дорси — № 1 среди докладчиков и исследователей проблемы разницы поколений. Он использует оригинальные, основанные на больших объемах данных исследования, чтобы объяснить особенности поведения того или иного поколения.



- I. Факторы, формирующие поколения
- II. Правда и мифы, конфликты и особенности поколений
- III. Как найти подход и работать с людьми пяти разных поколений?
- IV. Вы можете быть лидером независимо от того, к какому поколению принадлежите



«Да что вы хотите от этого поколения?!» — сердятся бэби-бумеры, кивая на юных жителей нашей планеты. Джейсон Дорси раскрывает теорию пяти поколений, рассказывая о привычках и особенностях каждого из них. Исходя из года рождения, определите поколение, к которому принадлежите вы и каждый человек в вашей команде.

- Поколение Z: 1996 — по настоящее время.
- Миллениалы: 1977–1995.
- Поколение X: 1965–1976.
- Бэби-бумеры: 1946–1964.
- Молчаливое поколение: до 1946.

Имя	Поколение

Какие разногласия или конфликты, связанные с особенностями поколений, испытываете вы и / или ваша команда?

Факторы, формирующие поколения

Джейсон объясняет — главный фактор, формирующий поколения, — это **родительское воспитание**. Какой философии в воспитании детей придерживались ваши родители? Как это сказалось на ваших взглядах на лидерство? Ниже несколько вопросов от Джейсона Дорси, чтобы начать размышление.

- Ваша нынешняя работа достойна вас?
- Можно ли брать деньги в долг, чтобы учиться в университете?
- Нужно ли учиться в университете?
- В чем вы можете рискнуть?
- На какой риск вы никогда не пойдете?

Второй фактор, формирующий поколения — это **технологии**. Джейсон говорит: «Технология новая только в том случае, если вы помните, как было без нее». Поразмышляйте над вашим отношением к технологиям.

- В детстве:
- Куда вы обращались за информацией?
 - Какие средства помогали вам в коммуникации?
 - Какими методами учителя передавали вам информацию в школе?
 - Как вы слушали музыку и получали визуальный контент?

Как ваше отношение к технологиям повлияло на стиль вашего руководства? А как — на ваше ожидание, каким должно быть лидерство?

Третий фактор — **географическое положение**: городская или сельская местность, разные страны. Какую роль играет география в отличиях между поколениями на вашем рабочем месте?

Действия

Джейсон предлагает три действия, которые помогут поколениям улучшить совместную работу в командах. Обсудите, какие действия вы могли бы предпринять сегодня.

Приведите конкретные примеры эффективности, которую вы ожидаете. Джейсон говорит: «Язык лидерства меняется в зависимости от поколения, пола и географии». Приведете примеры, как ваши ожидания от работы были неверно поняты? Каким образом вашу коммуникацию можно трансформировать в более понятную?

Сделайте свое послание нелинейным. Представители миллениалов и поколения Z мыслят нелинейно. Они подвижны результатом. Им необходимо прежде увидеть конец, а затем проделать каждый шаг. В каких сферах линейное мышление вызывало трудности в вашей команде? Как можно изменить ваше послание, чтобы оно стало более понятным для миллениалов и поколения Z?

Давайте быструю обратную связь. Бэби-бумеры и поколение X считают: «Если ваш начальник с вами разговаривает, значит вы что-то делаете не так». Миллениалы же и поколение Z уверены: «Если ваш начальник с вами не разговаривает, вы что-то делаете не так». Уделите время для разговора с каждым из своей команды об их предпочтениях по поводу обратной связи. Каким образом в вашу команду можно вовлечь каждое из поколений? Какой должна быть обратная связь, чтобы каждый человек в команде был вовлечен в рабочий процесс?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Узнав о разнице между поколениями, какие действия вы предпримете, чтобы улучшить отношения в команде?

Запишите их на стр. 59.



@JiaJiang

Джиа Джанг

Популярный писатель, блогер, предприниматель

Спустя годы после того, как Джиа Джанг начал свою трудовую деятельность, он стал предпринимателем и обнаружил, что самый большой страх каждого человека — это страх отказа. Чтобы побороть этот страх, Джанг начал работать над собой и открыл для себя мир, где люди намного добрее, чем мы себе представляем. Автор бестселлера «А я тебя “нет”», владелец сайта *Rejection Therapy* и руководитель компании *Wuju Learning*, Джанг учит людей и организации тому, как стать бесстрашными, несмотря на множество отказов.



- I. Отверженный 6-летний
- II. Американская мечта
- III. Отговорок больше нет
- IV. Терапия отказами
- V. Уроки, полученные за 100 дней отказов
- VI. Осмелюсь

Джиа Джиаанг, предприниматель и владелец бренда «Терапия отказами», автор книги *Rejection Proof* («Устойчивость к отказам»), делится собственной историей — как отказ может стать величайшим даром. Отказа боятся все лидеры. Он же утверждает: отказ может привести к нашему росту, поможет достигнуть самые смелые мечты.

Размышление об отказах

Когда Джиа было шесть лет, с ним произошло событие, повлиявшее на дальнейшую его жизнь. Рассказывая о случившемся, о раннем опыте отверженности, Джиа говорит о неуверенности и страхе, которые поселились в его сердце. Вспомните случай, когда вы лично пережили отверженность. Что вы при этом чувствовали? Во что вы начали верить из-за той отверженности?

Как тот случай повлиял на ваше лидерство? Положительно или отрицательно?

Джиа Джиаанг решил преодолеть отверженность, придумав необычный ход. Он установил для себя цель — на протяжении шести месяцев получать отказы. Возьмите идею Джиаанга для себя или для своей команды и испытайте терапию отказами. Ниже запишите несколько вариантов, которые помогут вам получить отказ. Сделайте заметки о полученных вами уроках при каждом отказе (для команд: соберитесь вместе, чтобы обсудить свой опыт и полученные уроки).

Отказы, «запланированные» на 1 месяц	Отказы, «запланированные» на 3 месяца	Отказы, «запланированные» на 6 месяцев

Принять отказ

Отказ — это число

Эксперт в области отказов уверен: после того, как вы услышите «нет» определенное число раз, затем вы услышите «да». Подумайте о том, когда вы следовали за своей мечтой, несмотря на сильное сопротивление. Сколько раз вам пришлось услышать «нет», прежде чем вы достигли цели?

Каким образом вы можете начать смотреть на отказы, как на игру в числа — кто же скажет «да»?

Отказ — это мнение

Отказ помогает вам узнать о предпочтениях окружающих. В течение следующей недели каждый раз, получая отказ, записывайте, что вы узнали о мнении других людей.

Отказ — это рост

Связи, дружба и единство — вот некоторые результаты опыта получения отказов. Каково положительное влияние отказов на культуру вашей команды или организации?

Как ваша команда может вместе пережить отказ, чтобы каждому из вас получить хорошие уроки?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Отказ — это универсальное средство, и оно приведет к росту и достижениям самых смелых мечтаний, если вы его примете. Какой ОДИН отказ вам необходимо осмыслить и принять?



Больше нельзя откладывать инвестирование в лидерство следующего поколения

Мощный интерактивный Глобальный лидерский саммит для молодежи — это идеальный способ инвестировать в лидеров нового поколения.

Представьте себе воздействие, которое будет оказано!

Развитие молодых людей, способных оказать влияние.

- Молодежный ГЛС сосредоточен на навыках, формирующих жизнь, и призван расширить возможности молодых людей на данный момент и в будущем.

Укрепление вашего служения.

- Молодежный ГЛС поднимет уровень лидерских навыков у молодежи, открывая новые удивительные возможности для вашего служения.

Созидание вашей церкви.

- Молодежный ГЛС — это смелый шаг веры в дальнейшей работе Бога. Вкладывая в молодежь сегодня, ваша церковь получает огромные дивиденды и сейчас, и в будущем.

«Если мы сможем произвести поколение, которое знает, как выглядят великие лидеры в труде, в служении и в других сферах, тогда великое лидерство станет нормой, и качество жизни повысится. Наши церкви, компании и страны будут выглядеть иначе, потому что молодые лидеры, занимающие эти роли, будут знать, что делать»

Ханна Гроновски, генеральный директор Generation Distinct

**Снаряжайте знаниями
следующее поколение
для лидерства — и сейчас,
и в будущем.**

**Узнайте, как можно сделать инвестиции
в лидеров следующего поколения:**

www.glsyouth.org
youth@globalleadership.org



@josaxton f @

Джо Сакстон

Автор, спикер, ведущий подкаста и тренер по лидерству

Родился в Лондоне у родителей, которые иммигрировали из Нигерии. Джо Сакстон привносит мультикультурную и международную перспективу в лидерство. Она служила, как сотрудник команд, в церквях Великобритании и США и является основателем проекта «Ezer Collective», который берёт на себя инициативу по обучению лидеров и инвестирует в развитие женщин-лидеров. Джо Сакстон является одним из организаторов подкаста «Lead Stories: Tales of Leadership and Life with Steph O'Brien» и является автором трёх книг, в том числе книги «Мечта о тебе».



I. Кем ты был до того, как тебе сказали, кем ты должен быть?

II. Если бы твоё тело могло говорить с тобой, чтобы оно захотело сказать?

III. Кто твои люди?

Джо Сакстон говорит о том, как все успешные лидеры хотят достичь высокого уровня в лидерстве, но иногда испытывают трудности в его достижении. Она призывает нас поразмышлять над тремя вопросами, чтобы увидеть, что этот мир наполнен здоровыми и свободными лидерами, которые обладают всеми необходимыми дарами и талантами, которые им необходимы, чтобы вести себя и других.

Вопрос 1: Кем ты был до того, как тебе сказали, кем ты должен быть?

Ответ на этот вопрос поможет нам определить, кем мы являемся, если отложить в сторону наши трудности, боль и отрицательные проекции, которые мы часто принимаем. Те истории, которые мы рассказываем сами себе, важны, потому что мы не сможем вести остальных дальше того, что мы думаем является истинным в отношении нас самих.

Есть ли какая-то рана, которая могла исказить тот образ лидера, который вы имеете? Была ли какая-то утрата, неудавшийся проект, конфликт или потрясение, связанное с взаимоотношениями? Может вас обошли вниманием и не повысили или вам пришлось столкнуться с кризисом? Возьмите некоторое время и отметьте эти трудности или разочарования в своей жизни.

Как теперь вы сможете подняться над всем этим, чтобы иметь новую историю, основанную на истине, кем вы на самом деле являетесь – что также включает в себя ваши дары, ценность и достоинство. Каким образом вы сможете провозглашать свое новое я?

Напишите краткое описание, каким вы были и кем вы являетесь на самом деле

Вопрос 2: Если бы ваше тело могло говорить с вами, то что бы оно сказало?

Джо делится личной историей о том, как она пережила физическое, эмоциональное и ментальное выгорание. Возьмите какое-то время и подумайте над тем, что ваше тело могло бы вам сказать? Перечислите ниже.

Вы регулярно прислушиваетесь к своему телу? Когда вы подавляете голос вашего тела?

Как вы можете уделять время, чтобы прислушиваться к голосу того единственного места, где обитает ваше лидерство?

В команде, какие системы или действия вы можете применять, чтобы ободрить каждого человека серьезно прислушаться к своему телу?

Вопрос 3: Кто ваши люди?

Джо делится тем, что нужна целая деревня, чтобы взрастить и поддерживать лидера. Она вдохновляет культивировать даяние и честную дружбу. И не только стремиться к тому, чтобы иметь отличных друзей, но и самим быть примером в дружбе.

Опишите ваш круг друзей:

- На кого из ваших друзей вы опираетесь?
- Как вы можете уделять больше времени дружбе?

Как вы можете стать примером в дружбе? Назовите одного лидера или потенциального лидера, в которого вы сможете потенциально вкладывать ваше время, энергию, дары, навыки и таланты на следующей неделе. Возьмите контакт с другом, чтобы оставаться подотчетным.

ДЕЙСТВУЙТЕ

Пересмотрите ключевые вопросы Джо и отметьте ОДИН, который особенно отпечатался в памяти и напишите, какие перемены вы можете сделать, чтобы подняться в этой области?

Опишите всю информацию по первому шагу (лист - вкладыш), чтобы определить следующий шаг и приоритет.



@RealBearGrylls f
 @BearGrylls @

Беар Гриллс

Путешественник, писатель, телеведущий

Беар Гриллс воплощает собой дух приключений. Бывший офицер спецназа Великобритании, Гриллс поднимался на Эверест, пересекал Северный Ледовитый океан на надувной лодке и с помощью «Альфа-курса» вдохновлял людей стать на путь веры. Его номинированное на премию «Эмми» телешоу «Выжить любой ценой» стало одной из самых популярных передач на планете: размер ее аудитории оценивается в 1,2 миллиарда человек. Также он ведет популярное на канале NBS шоу «Звездное выживание с Беаром Гриллсом» и участвует в сериалах на каналах *National Geographic*, *Netflix* и *Amazon*. Он — популярный писатель, продавший более 18 миллионов книг, включая автобиографию «Грязь, пот и слезы» и его первую книгу о вере под названием *Soul Fuel* («Топливо для души»). Беар будет говорить о смелости, доброте и о том, как важно никогда не сдаваться



- I. Неудачи
- II. Страх
- III. Огонь
- IV. Вера
- V. Суть истинного богатства



Беар утверждает: все лидеры встречают на своем пути как вершины, так и долины, сражаются — битва за битвой — и борются с бушующими внутри сомнениями.

В своем выступлении Гриллс раскрывает четыре конкретных шага, которые сформировали его лидерство, провели сквозь штормы. Он просит нас подумать, как эти четыре шага могут повлиять на наше путешествие по жизни.

Неудачи

Беар рассказывает: когда он впервые пытался пройти отбор в спецназ, то был «недостаточно быстр, силен, умен... Словом, недостаточно хорош». Он говорит, что число его неудач значительно превышало количество его успехов. И именно неудачи со временем сделали его стойким. Он говорит: «Мы должны принимать неудачи, не убегать от них, понимать их роль, они — важные показатели в достижении того, о чем мы мечтаем».

- Какие неудачи, пережитые и принятые вами, открыли двери возможностей и сделали вас стойким? Имеются ли неудачи, от которых вы убегали раньше и продолжаете бежать до сих пор?
- Запишите план действий из 3 пунктов для ваших лидеров, когда у них проявятся признаки интеллектуальной, физической или эмоциональной неудачи. Как вы можете вдохновить членов своей команды и / или сотрудников на то, чтобы они превратили неудачу в победу?
- Что вы обычно делаете в случаях, когда ваша организация терпит неудачу? Что могли бы сделать, чтобы развить стойкость и силу духа в ваших сотрудниках?

Страх

Беар верит: жизнь награждает тех, кто идет навстречу собственным страхам. Часто даже медленное движение заставляет страх таять. Беар бросает нам вызов использовать свою боязнь в качестве движущей силы, которая нас формирует.

- Опишите, чего вы боитесь, и как это вас сдерживает.
- Чему вы можете смело противостоять сегодня вместо того, чтобы избегать? Каким конкретным способом вы могли бы использовать свой страх в качестве движущей силы?

Огонь

Беар заявляет: неудачи и страхи необходимо превратить в силу. Нам нужен огонь, чтобы двигаться вперед, от обычного к сверхобычному. Этот огонь горит внутри нас и помогает отдавать чуть больше или идти чуть дальше, чем другие.

- Поразмышляйте о ситуации, когда вы чувствовали внутри себя «огонь», который заставлял идти вперед вопреки всему. Когда это было? Что вы чувствовали?
- Какие системы и методы вы применяли или могли бы применять, чтобы вдохновлять своих лидеров использовать их огонь, разжигая его еще сильнее? Как вы можете помочь своим лидерам найти их внутреннее пламя?

Вера

Беар описал собственное изнурительное восхождение на Эверест. Как бывший офицер британского спецназа он утверждает: каждый преодолевает свой «Эверест». Гриллс поделился, что полагается на свою веру, как на опору, черпая из нее силы каждый день, и особенно проходя трудные сезоны. Он сказал: «Вера говорит, что меня знают и что я любим. Я прощен, независимо от того, сколько раз я падаю и сколько раз терплю неудачи».

- Если вы подумаете о своей вере, как она помогает вам в трудные периоды? В каких случаях вы уповали на нее? Или как вера могла бы помочь, если бы вы положились на нее?

Беар осознает: его сила приходит изнутри. Он понял, что для восхождения на любую вершину в жизни нужно использовать неудачи, страх, огонь и веру. Последний шаг, необходимый для обретения истинного богатства, по словам Гриллса, заключается в силе доброты и в благодарности. Важно стремиться к смирению и благодарить за все хорошее.

- Запишите, как ваше лидерство может отражать еще больше доброты, благодарности и смирения.

ДЕЙСТВУЙТЕ

Решите, на каком ОДНОМ элементе (доброта, благодарность или смирение) вы сосредоточитесь в следующие несколько недель, и составьте список из трех пунктов, которые помогут практиковать выбранный элемент.



@krishk f @

Доктор Криш Кандиах

Снователь организации «Home for Good»; Консультант;
Социальный предприниматель; Автор книг

Д-р Кандиах является сторонником правильного воспитания и усыновления. Директор благотворительной организации «Home for Good», которая находит любящие семьи для детей Великобритании, которые ожидают усыновления. Он автор 13 книг, включая его последнюю работу, «Вероизм: Почему христиане и атеисты имеют больше общего, чем вы думаете.» Он регулярно выступает на канале BBC и является сотрудником газет: «Guardian» и «Times of London». Международный спикер и консультант, который предлагает как творческий, так и академический подход, чтобы принести стратегические изменения, в преобразовании культуры и инновациях.

У доктора Криш Кандиах с его супругой семеро детей, среди них есть не только родные дети, но и взятые из приюта.



- I. Видение
- II. Инклюзия (включение)
- III. Близость

Что было бы, если бы наши дома, организации и наши лидерские команды были бы местом возможности для разных людей? В своей беседе Криш Кандиах говорит о ВИП лидерстве. Он ободряет лидеров высвобождать свой потенциал через максимальное расширение видения, инклюзию и близость. Он напоминает нам, что ВИП лидеры знают разницу между тем, чтобы видеть проблемы и видеть возможность.

Видение

Криш говорит: «Суть лидерства заключается в том, чтобы иметь видение и способность видеть вещи иначе, чем их видят другие. В то время, как другие видят проблемы, вы видите возможность. Когда другие люди видят хаос, вы видите выход. «Различие между визионером и лидером визионером двоякая. Визионер видит вещи иначе, в то время как лидер визионер помогает другим увидеть вещи иначе. Лидеры с видением увлекают других в путешествие, они служат как гиды проводники.

Каким образом вы помогаете другим увидеть вещи иначе, в том, что касается их личных лидерских качеств и позиции, которую они занимают в вашей организации? Где именно вы можете дополнительно дать видение в отношении конкретного обстоятельства?

Каким образом вы могли бы помочь другим увидеть вещи иначе, в том, что касается их личных лидерских качеств и позиции, которую они занимают в вашей организации? Отметьте следующие идеи внизу.

Ваша команда или организация видит возможности или проблемы? Каким образом вы можете начать видеть возможность в проблемах?

Инклюзия (включение)

Криш описывает разницу между гостеприимством и предрассудком. Он говорит: «Гостеприимство приглашает. Предрассудки заставляют людей вешать замок на двери. Гостеприимство открывает двери. Предрассудки смотрят на внешнее. Гостеприимство смотрит на внутреннее. Предрассудки приводят к разделению. Гостеприимство приводит к солидарности. Предрассудки неохотно смотрят на риски. Гостеприимство ценит оправданные риски. Предрассудки видят проблемы. Гостеприимство видит людей. Вот в чем сила инклюзии».

В каких сферах вам нужно поменять стиль руководства, чтобы быть более инклюзивным? Отметьте эти идеи внизу.

Что ваша команда делает или что не делает, чтобы поддержать радикальную инклюзию? Как это можно конкретно определить в вашем контексте?

В каких 3 вещах ваша команда может положительным образом повлиять на культуру вашей организации через проявление большего гостеприимства?

Близость

Криш говорит о типе лидеров, которые создают барьеры или же пользуются грубой силой для выполнения цели или достижения статуса – об этих лидерах часто говорят, что им не хватает близости. Великие лидеры – это те, кто учатся и любят, будучи близки к людям. Их жизни обладают великой целью в своей собственной жизни и они помогают найти цель другим.

Возможно ли, что вы устанавливаете ненужные барьеры в своей жизни? Каким образом вы могли бы поменять эти барьеры, чтобы двигаться к большей близости?

Каким образом в вашем внутреннем круге вы «накрываете на стол», чтобы пригласить других, чтобы помочь им быть лучшей версией самого себя? Каким образом вы могли бы двигаться вперед, чтобы стать лидером «накрывающим на стол»?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Оглядываясь назад, на три сферы ВИП лидерства : видение, инклюзию и близость, над какой ОДНОЙ сферой вы могли бы поработать на следующей неделе?

Опишите ваши действия для первого шага (листок вкладыш), чтобы определить следующий шаг и приоритет.

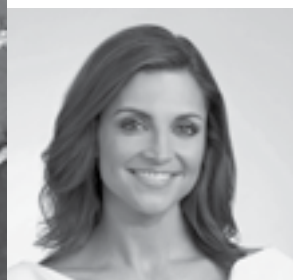


@ChrisVossNegotiation f
@thefbinegotiator @

Крис Восс

Бывший специалист ФБР по ведению переговоров и освобождению заложников, основатель и руководитель компании *The Black Swan Group*

Крис Восс основал *The Black Swan Group*, которая обучает и консультирует компании из рейтинга *Fortune 500* в сфере ведения сложных переговоров. Отслужив в ФБР 24 года, он стал ведущим переговорщиком по делам о похищении людей и прошел обучение не только в ФБР, но и в Скотланд-Ярде и Гарвардской школе права. В своей книге «Договориться не проблема. Как добиваться своего без конфликтов и ненужных уступок» Восс разбирает стратегии, которые каждый может использовать на рабочем месте, в бизнесе или в семье.



Интервью с Паулой Фарис

Паула Фарис — старший национальный корреспондент *ABC News*, ведущий популярного подкаста «Путешествия веры с Паулой Фарис».



- I. Искусство переговоров
- II. С чего начать?
- III. Тактическая эмпатия
- IV. Отзеркаливание
- V. Дайте возможность сказать «нет»
- VI. Эффективные фразы и паузы
- VII. Что делать, когда переговоры заходят в тупик?
- VIII. Примеры из жизни
- IX. Как бороться со страхом?

Основатель и руководитель *The Black Swan Group*, Крис Восс делится секретами, которые постиг в ФБР, когда вел международные переговоры об освобождении заложников.

Искусство переговоров

«Каждый раз, когда вы мысленно говорите себе “я хочу” или “мне нужно”, вы ведете переговоры. Ведь самые опасные переговоры — это те, в которых вы участвуете, не зная этого», — делится знаниями ведущий специалист по спасению людей. Затем Крис Восс добавляет: «И каждый из нас ведет такие переговоры по пять-семь раз в день».

Как вы можете понять, что в данный момент находитесь в процессе переговоров? Какие ваши потребности или желания в работе или личной жизни указывают вам на этот процесс?

Правильный настрой для переговоров

Дайте высказаться другой стороне

«Прежде всего, вы должны внимательно выслушать другую сторону. Ищите то общее, что вас объединяет», — Крис советует лидерам превращать переговоры в сотрудничество. Как вы можете лучше понять точку зрения человека, с которым у вас планируется разговор?

Тактическая эмпатия

Участвуя в переговорах, люди хотят, чтобы их поняли и услышали. Крис рассказывает об эмпатии. Он делает акцент на том, почему важно не путать эмпатию с сочувствием и состраданием. Эмпатия — это понимание того, что люди имеют в виду, это способность сформулировать, что чувствует другой человек.

О каком ощущении вам, возможно, стоит заявить во время своих следующих переговоров? Как это поможет наладить взаимодействие для получения желаемого результата?

Практические навыки ведения переговоров

Вспомните и порассуждайте о навыках ведения переговоров, о которых Крис говорил в своем интервью. Выберите 2–3 навыка из списка и примените их в течение этой недели, а затем запишите, что получилось.

Применяйте отзеркаливание

Повторение последних слов того, с кем вы разговариваете, повторение с вопросительной интонацией. Этот метод располагает к дальнейшим пояснениям и показывает другой стороне, что ее слушают.

Используйте силу слова «нет»

Возможность сказать «нет» вызывает у людей чувство защищенности. Крис утверждает: большинство людей охотнее делятся информацией после того, как у них была возможность сказать «нет». Это позволяет им открыться и убрать барьеры на пути к согласию.

Говорите: «Все верно» вместо «Ты прав»

«Ты прав» — это о желании сохранить отношения, но закончить разговор. «Все верно» более эффективно с точки зрения налаживания взаимодействия и продвижения переговоров.

Используйте паузы

Давайте людям возможность высказаться. Тренируйтесь чувствовать себя комфортно, если в беседе возникает пауза.

Располагайте к себе

Ваши шансы получить желаемый результат в шесть раз выше, если вы располагаете к себе. Вы не можете повлиять на то, нравитесь ли вы кому-то или нет, но вы можете сделать так, чтобы с вами было приятно общаться. Самый простой способ добиться этого — улыбаться.

Используйте вопросы «Что?» и «Как?» вместо «Почему?»

Крис говорит о том, что вопрос «Почему?» в большинстве случаев заставляет занимать собеседника оборонительную позицию. Открытые же вопросы, которые начинаются со слов «что» и «как», помогают наладить взаимодействие и улучшить взаимопонимание. Эти вопросы задают не только с целью получить информацию, но и стимулируют людей думать. Например, Крис советует использовать фразу «Для чего вам это нужно?» вместо «Почему вы это делаете?».

Проявляйте искреннее любопытство

Крис объясняет: самый быстрый способ избавиться от страха — это проявить искреннее любопытство.

Запишите в таблицу, какие навыки ведения переговоров вы можете использовать и как это повлияет на результат.

КАКОЙ НАВЫК я могу использовать?	В КАКОЙ СИТУАЦИИ я могу применить этот навык?	Полученный РЕЗУЛЬТАТ

ДЕЙСТВУЙТЕ

Просмотрите перечень навыков, о которых говорил Крис, и определите ОДИН из них, который вы начнете развивать на следующей неделе.

СМОТРИТЕ И ОБСУЖДАЙТЕ
Глобальный лидерский саммит с вашей командой

Командный выпуск № 14

Благодарим за покупку!
Код доступа к бонусному цифровому
командному выпуску:

Инструкция для активации онлайн-стриминга:

- 1. Откройте сайт digitalteamedition.com
- 2. Введите код доступа.
- 3. Выберите «LOGIN».
- 4. Выберите язык.
- 5. Выберите сессию.

Внимание! Вы сможете просмотреть только те сессии, которые
доступны для просмотра в вашем регионе. Сайт действует до
31 декабря 2020.

КОМАНДНЫЙ ВЫПУСК ГЛОБАЛЬНОГО ЛИДЕРСКОГО САММИТА

разработан специально для вас и вашей команды. Его содержание изобилует яркими идеями и передовым опытом мирового класса в вопросах лидерства. Бросьте вызов самому себе как лидеру, выполняя эффективные шаги и вырабатывая инструменты для перехода на новый уровень.

Командный выпуск



Крег
Грошел



Бear
Гриллс



Девон
Франклин



Патрик
Ленсиони



Лиз
Боханнон



Тодд
Генри



Джиа
Джианг



Крис
Восс



Джейсон
Дорси



Раджа
Синг

Существенная часть дохода от продажи материалов идет на организацию Саммита для отважных лидеров в странах, лишенных достаточных ресурсов.

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Получите бесплатный доступ к просмотру онлайн «Командного выпуска Глобального лидерского саммита» при покупке одноименного USB на Саммите.

USB | 55€



@lizbohannon

Лиз Боханнон

Соучредитель и один из директоров компании *Sseko Designs*

Лиз Боханнон — соучредитель компании *Sseko Designs*, социально ответственного бренда модной одежды, деятельность которого направлена на создание во всем мире возможностей для женщин получать образование и занимать руководящие должности. Она верит в то, что бизнес является мощной платформой для социальных изменений, а также в то, что девочки — наше будущее. Издание *Bloomberg Businessweek* назвало ее одним из ведущих предпринимателей в области социальных проектов, а журнал *Forbes* включил в двадцатку лучших спикеров. В своей книге *Beginner's Pluck* («Хватка новичка») Боханнон на примере своего опыта рассматривает 14 принципов того, как нужно не искать, а строить жизнь, наполненную пониманием своего предназначения, страстным служением делу и влиянием.



- I. Везение новичка или хватка новичка?
- II. Четыре этапа обучения
- III. Мечтайте о малом
- IV. Не стремитесь стать героем
- V. Хваткие летают вместе!

ЛИЗ БОХАННОН | ЗАМЕТКИ

На Саммите Лиз Боханнон рассказывает, как малое начинание может привести к реализации большой мечты. Являясь автором книги *Beginner's Pluck* («Хватка новичка»), она разоблачает миф, что новичкам везет. Лиз раскрывает менталитет новичка. У нее есть ответ на вопрос «как мышление новичка может стать огромным преимуществом в мире лидерства».

Развивайся, чтобы подняться на новый уровень

Лиз вспоминает: для развития своей компании ей пришлось внести существенные изменения в собственное понимание лидерства и бизнеса. Рассмотрите, как способ мышления, возможные изменения в моделях, практика найма или инфраструктура, могут поднять ваше лидерство, команду или организацию на новый уровень.

Подумайте и решите, какой шаг вам следует сделать, чтобы уже сегодня приступить к реализации одной из возможных идей, например, назначить встречу, позвонить кому-то и т. п.

Четыре этапа обучения

Лиз говорит о четырех этапах обучения:

- 1) неосознанная некомпетентность;
- 2) осознанная некомпетентность;
- 3) осознанная компетентность;
- 4) неосознанная компетентность.

Лиз утверждает, что эти этапы не следует рассматривать как конечную траекторию. Напротив, это — цикл, завершая который, нужно войти в него заново.

Подумайте, на каком этапе развития вы находитесь сегодня в сфере вашего лидерства? Какие моменты осознанной некомпетентности (понимания того, что вы чего-то не знаете) вы переживаете в настоящее время? Где или в чем вы могли бы целенаправленно перейти на этап осознанной некомпетентности, чтобы попасть в «волшебную страну новичков»?

Мечтайте о малом

Какая большая мечта дает вам ощущение своей особенной роли в этом мире?

Как на практике вы начали реализовывать эту большую мечту?

С какого простого и малого шага вы можете начать воплощать вашу большую мечту, чтобы из мечтателя стать исполнителем?

Не стремитесь стать героем

Подумайте, как и в чем вы можете применить свое лидерское влияние сегодня, чтобы помочь окружающим достичь их мечты? Кого вы готовы поддержать, чтобы он мог достичь максимального потенциала?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Запустите свою большую мечту в действие — сделайте следующий шаг к ней, определив ОДИН аспект, на котором вы сфокусируетесь в этом году.



@craiggroeschel f @

Крег Грошел

Сооснователь и старший пастор церкви Life.Church

Крег Грошел — старший пастор церкви *Life.Church*, которая охватывает многочисленную онлайн-аудиторию в США и по всему миру. Известная благодаря использованию самых современных технологий для реализации своей миссии, эта церковь создала знаменитое во всем мире библейское приложение *YouVersion*. Грошел вошел в рейтинг 25 лучших руководителей в США среди малых и средних компаний и стал одним из наиболее продаваемых авторов по версии *New York Times*. Он часто выступает в Северной Америке и по всему миру, а также ведет подкаст о лидерстве с аудиторией миллион человек.



- I. Сила эмоций
- II. Рассказывайте истории целенаправленно
- III. Подбирайте слова осмысленно
- IV. Признавайтесь в слабостях обдуманно
- V. Делайте то, что должны делать лидеры



«Сердце превыше разума. Сила эмоций в лидерстве», — так Крег Грошел назвал свое заключительное послание на Саммите. Он утверждает: вдохновить окружающих людей и свою команду невозможно, если использовать лишь факты и знания. Знания приводят к умозаключениям, а эмоции побуждают к действиям. Лидерам необходимо задействовать мощь эмоций и направить их силу для мотивации людей исполнить их миссию.

Сила эмоций

Крег рассказывает о различиях между лидерами, которые стараются произвести благоприятное впечатление, и лидерами, устанавливающими связь на уровне сердца. Подумайте о знакомых вам лидерах и вспомните, какие чувства возникали у вас, когда одни из них просто пытались вам понравиться, а другие — наладить с вами связь на уровне сердца. Какие моменты в своем поведении вам стоит изменить, чтобы установить более глубокую связь с теми, кого вы ведете за собой?

Рассказывайте истории целенаправленно

Крег Грошел уверен: самый быстрый способ подвигнуть кого-то к действиям — не обращаться к нему на уровне разума, а коснуться его сердца на эмоциональном уровне. А еще Крег советует добавлять историю: так вы подключаете мощь эмоций к силе логики.

Накануне встречи, на которой вам необходимо будет сподвигнуть кого-то к действиям (клиентов, поставщиков, коллег, товарищей по команде или своих детей), подумайте, как вам коснуться их сердца, а не обращаться только к разуму. Готовясь к такой встрече, спросите себя: «Какие эмоции я хочу вызвать у них?» Запишите свои идеи ниже.

Подбирайте слова осмысленно

Правильно подобранные слова определяют, какие эмоции возникнут у слушающих вас людей. Крег говорит: «Мы хотим воспользоваться силой слов, чтобы вызвать определенные эмоции, побуждающие людей к действию».

Используя примеры, упомянутые Крегом, переосмыслите, разберите ценности и видение вашей команды и / или организации. Попросите каждого участника самостоятельно описать каждую из ваших ценностей, подобрав слова, вызывающие эмоции.

Было	Стало
Щедрость	Мы будем проявлять щедрость, необоснованную логикой
Благовестие	Мы пойдем на все, кроме греха, чтобы достичь людей, не знакомых с Христом. Чтобы достичь людей, которых никто не достигает, мы должны делать то, чего не делает никто другой

Поделитесь подготовленными вами определениями для каждой ценности. Поработайте в группе, чтобы составить окончательную декларацию, вызывающую эмоции.

Признавайтесь в слабостях обдуманно

Мы можем стараться произвести благоприятное впечатление на людей своими сильными сторонами, но настоящий контакт устанавливается в те моменты, когда мы осмеливаемся показать собственные слабости. Как вы представляете себе обдуманное признание своих слабостей? Вы видели положительный пример этого? Когда и где вы сами смогли успешно признаться в своем несовершенстве?

С кем вам стоит делиться и обдуманно признаваться в своих слабостях? Какие это могут быть темы? Когда это можно осуществить?

ДЕЙСТВУЙТЕ

Подумайте о трех способах, которые помогают задействовать силу эмоций в лидерстве:

- рассказывать истории целенаправленно;
- подбирать слова осмысленно;
- признаваться в слабостях обдуманно.

Выберите ОДИН из этих способов и примените его на практике на следующей неделе.

➤ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Пользуясь таблицей ниже, запишите свои ключевые следующие шаги и укажите приоритет каждого из них.

Спикер	План действий	Приоритет

1. Какие 2 шага из указанных выше, если на них сосредоточиться, сделают вас более эффективным лидером и принесут наиболее полезные результаты? Ответьте на следующие вопросы по каждому из них:
- Какие трудности могут возникнуть при их реализации?

• Какие возможности могут открыться благодаря этим шагам?

• Как бы вы могли настроиться на успех в этих сферах?
2. Какой шаг вы предпримете первым?

Стремитесь к непрерывному росту круглый год

- Заходите на сайт GlobalLeadership.org в поисках свежего полезного контента для лидеров на многочисленных платформах.
- Читайте книги спикеров ГЛС.
- Обсуждайте сессии ГЛС с вашей командой или друзьями, пользуясь командным выпуском.

ПУТЬ ЛИДЕРСКОГО РОСТА



Посещение ГЛС

- Найти 3 идеи, как действовать.
- Определить 3 цели для роста.

7
дней

Обсудить эти идеи с коллегами,
командой и / или друзьями.

30
дней

Разработать план действий

- Выработать подотчетность.
- Исследовать сайт GlobalLeadership.org.
- Прочитать книгу спикера ГЛС.

60
дней

- Присоединиться к сообществу ГЛС или организовать его самому.
- Использовать «Командный выпуск ГЛС» для более глубокой проработки тем с командой или сообществом.



Посещение ГЛС

*«Лидерство и обучение неотделимы
друг от друга»*

Джон Ф. Кеннеди

Не ждите 365 дней

Развивайтесь в течение всего года вместе с Global Leadership Network (Всемирным сообществом лидеров)

Усиливайте ваше влияние и преображайте свой город, район, офис, церковь, школу и семью благодаря непрерывному росту лидерских навыков.

В стремлении быть лидером для себя, для своей команды или организации, получите доступ более чем к 2200 бесплатным материалам по лидерству на сайте **GlobalLeadership.org** или в приложении **GLSnext**.

➤ НЕ ЗНАЕТЕ, С ЧЕГО НАЧАТЬ? ОБСУДИТЕ САММИТ-2019

Поразмышляйте сами или со своей командой, или с другом о том, что вы узнали, и примените новые знания на практике. Найдите дополнительные видеоролики и бесплатные инструменты, которые помогут вам сделать следующие шаги, на сайте

GlobalLeadership.org/Grow

Лидерские ресурсы



Статьи

Ищите и читайте последние статьи по лидерству, содержащие разные точки зрения и квалифицированные советы.

GlobalLeadership.org/Articles

Видео

Просматривайте последние видео Глобального лидерского саммита, фрагменты прошлых мероприятий и другие материалы.

GlobalLeadership.org/Videos

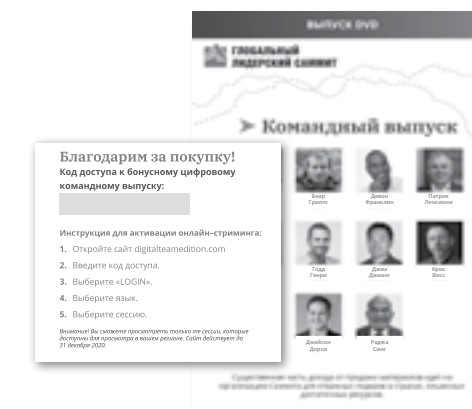


Подкасты

Слушайте лидеров мирового класса за рулем автомобиля, во время тренировок или по дороге на работу. Ищите по темам и прослушивайте обучающие подкасты.

GlobalLeadership.org/Podcasts

Командный выпуск разработан специально для вас и вашей команды. Бросьте вызов самому себе как лидеру, выполняя эффективные шаги и вырабатывая инструменты для перехода на новый уровень.



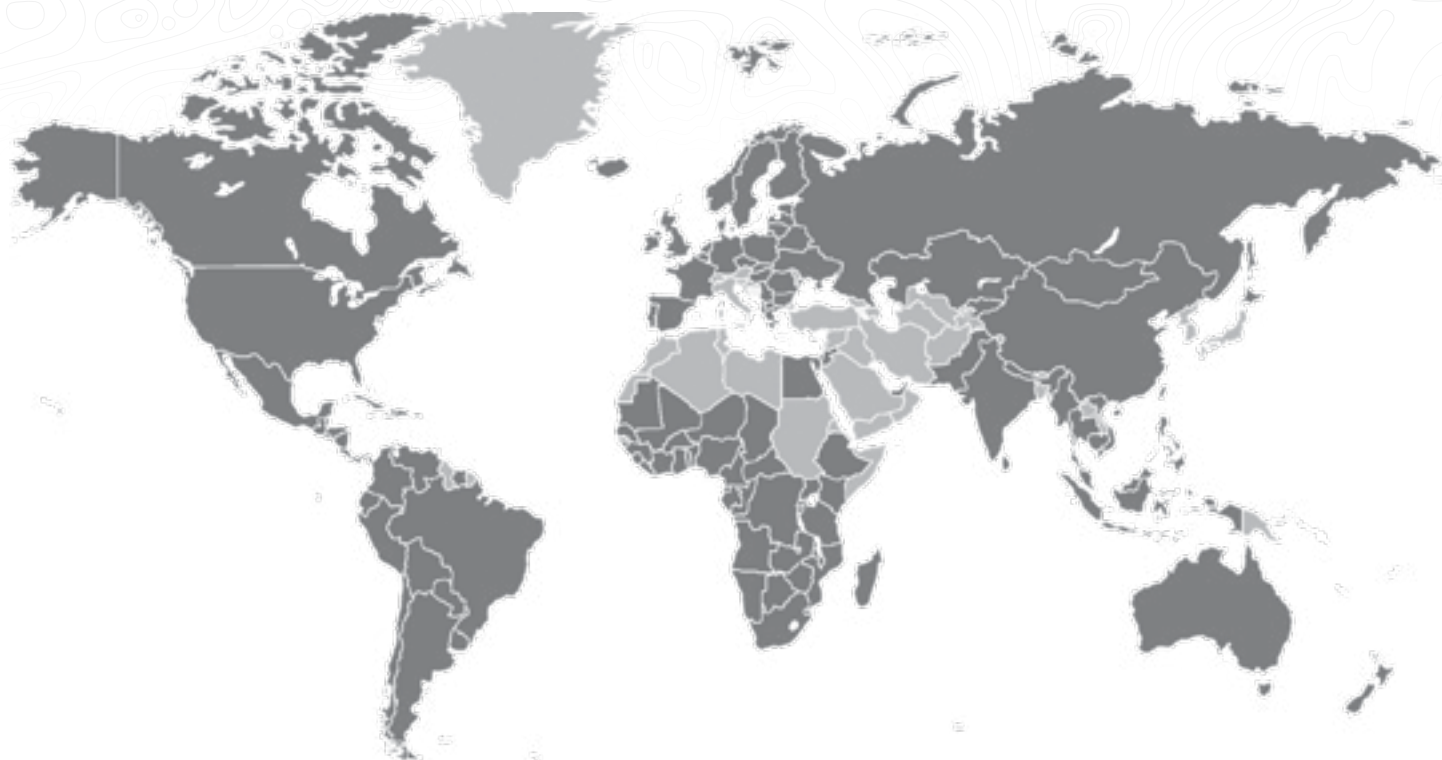
Истории влияния

Знакомьтесь с вдохновляющими историями лидеров, которые смогли изменить жизнь общества на локальном и глобальном уровнях.

GlobalLeadership.org/Stories

Международные мероприятия ГЛС-2019

будут проходить с сентября 2019 по март 2020



270,000+

участников

90+

деноминаций



60

языков



135+

стран*



800+

мест проведения

* Некоторые страны не разглашаются.

ГЛОБАЛЬНЫЙ ЛИДЕРСКИЙ САММИТ



Tallinna
Spordi- ja Noorsooamet



SÕBRALT
SÕBRALE



#GLSEESTI2019



WWW.GLS.EE

НАМ ВАЖНА ТВОЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ!

Заполни анкету обратной связи здесь:
www.gls.ee

**РЕГИСТРИРУЙСЯ НА ЛИДЕРСКУЮ
КОНФЕРЕНЦИЮ УЖЕ СЕГОДНЯ!**

13. - 14. ноября GLS 2020

Зал GLS 59€ (полная цена 99€)
Зал GLS+ 119€ (полная цена 150€)