

“Manā karjerā bija laiks, kad aptuveni reizi nedēļā braucu ar auto- mašīnu no Rīgas uz Viļņu vai Tallinu. Tolaik vadīju Baltijas lielāko IT uzņēmumu *MicroLink*. Tas bija posms, kad šķita – darbu un kairinājumu ir ārkārtīgi daudz, bet stundu, lai tos aptvertu un padarītu, nesamērojami maz. Biju pamatīgi izdedzis un apjucis.

Situāciju glāba tas, ka šajos braucienos mans pastāvīgais kompanjons bija “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” audiogrāmata. To klausījos tik bieži, ka teju visu tekstu zināju no galvas. Tā man ļoti palīdzēja sakārtot galvu, plānot prioritātes un iemācīja, kā ikdienā koncentrēties uz svarīgāko.

Iesaku šo grāmatu lasīt katram, kurš meklē savu ceļu un tiecas uz arvien augstākiem apvāršņiem. “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” uzskatu par žanra klasiku.”

Jānis Bergs,
uzņēmējs, AS SAF Tehnika tirdzniecības
un mārketinga viceprezidents

“Pirms vairākiem gadiem šī bija pirmā grāmata par personisko izaugsmi, kuru izlasīju. Un vēl arvien tā ir galvenā grāmata manā grāmatplauktā starp desmitiem citu šajā jomā. Skaidri saprotama, pamatota ar loģiskiem un strukturētiem argumentiem un papildināta ar interesantiem piemēriem, kurus viegli sasaitīt ar paša dzīvi. Šo grāmatu varētu raksturot kā personiskās izaugsmes, komandas motivācijas un sadarbības veidošanas instrukciju.

Ikviens cilvēks, kurš izlasīs šo grāmatu, drīz izjutīs pozitīvas pārmaiņas savā dzīvē. Savukārt uzņēmumu pārstāvjiem tā sniedz stabilu pamatu efektīvu, saliedētu un motivētu komandu veidošanai.”

Georgijs Buklovskis,
Latvijas Biznesa efektivitātes asociācijas (BEA)
līdzdibinātājs un eksperts

“Šī grāmata atspoguļo to, ka ar dziļām pārdomām, vingrinot spēju uzticēties un nebaidoties nodoties lūgšanām, ikviens savus apkārtējos var ieraudzīt un redzēt kā unikālas personības ar daudzām iespēju kārtām, kuras katrs indivīds realizē vien sev zināmā secībā un ritmā. “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” stāsta un parāda, ka mums ir jāatslābst un jāatsakās koriģēt un iejaukties citu dzīvēs, ļaujot katram indivīdam īstenot un īstenoties viņa paša personībai.”

Didzis Kukainis
grāmatu blogeris, DidzisKukainis.lv

Daži principi, par kuriem apzināti domāju ikdienā un kurus joprojām mācos:

- vispirms censties saprast otru;
- ieklausīties un klausīties;
- uzklausīt un dot padomu tikai tad, kad to lūdz;
- ieturēt pauzi pirms lēmuma;
- izkopt savu iekšējo drošības izjūtu;
- mīlēt cilvēkus bez nosacījumiem.

Šie ir tikai daži no Stīvena R. Koveja piedāvātajiem principiem personīgās izaugsmes programmā “Efektīvu cilvēku 7 paradumi”, kas apskatīti arī šajā grāmatā.

Interesanti, ka

– kopš 2010. gada šī programma ir neatņemama Rīgas Juglas vidusskolas mācību un audzināšanas procesa daļa;

– šobrīd pārmaiņu process “Līderis manī” tiek realizēts jau 16 Latvijas vispārīzglītojošās skolās (jēga ir tad, ja mācās visi – skolēni, pedagogi, darbinieki, vadība un vecāki);

– izglītības iestāžu vadītāji par 7 paradumiem Mūžizglītības un kultūras institūta *Vitae* organizētajā “Direktoru akadēmijā” mācās jau ceturto gadu.

Principi visiem – gan bērniem, gan pieaugušajiem – ir vieni un tie paši. Un aksioma viena – katram jāmacās un jāstrādā ar sevi pašam. Nepārtraukti.

Reizēm tas ir izaicinoši, jo Stīvens R. Kovejs māca strādāt ar sevi – mainīt savas paradigmas un risinājumus visām problēmām meklēt sevī.

Un tikai tā – katram strādājot ar sevi – mainās kultūra ģimenē, skolā un, ceru, kādreiz valstī.”

Aija Melle,

Mūžizglītības un kultūras institūta *Vitae* Padomes vadītāja,
Rīgas Juglas vidusskolas direktore no 2001.–2020. gadam

Ar grāmatas “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” atziņām un instrumentiem pirmo reizi iepazīnos 2006. gadā. Tas bija trauksmais laiks – uzsāktas darba gaitas nesen dibinātā uzņēmumā, kurš atrodas *start-up* fāzē, nesen izveidotas attiecības privātajā dzīvē un sevis meklējumi 25 gadu vecumā. Toreiz bija ļoti daudz jautājumu, uz kuriem atbildes sāka veidoties, iedziļinoties “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” konceptā. Universāli, laikā pārbaudīti principi sevis un sava pasaules redzējuma attīstīšanai, attiecību veidošanai un lēmumu pieņemšanai, kurus atkārtoti pārslusu un pārdomāju gadu no gada, katru reizi atrodot kādu jaunu atziņu un iespēju reflektēt par kādu no nesenajiem notikumiem un manu rīcību, ko vēlos mainīt.

Man 7 paradumi nenošķirami saistās ar personīgās attīstības kouču un ilggadējo *FranklinCovey* vadītāju Mārtiņu Martinsonu – ar viņa palīdzību esmu spējis gan rast atbildes uz saviem jautājumiem, gan arī veidot spēcīgāku un produktīvāku komandu mūsu uzņēmumā. Lai gan mūsu sarunās 7 paradumi reti tiek izmantoti kā citāti no grāmatas, tos ir viegli ieraudzīt uzdotajos jautājumos un atrastajos risinājumos un tie universāli darbojas gan jēgpilnāku attiecību veidošanā, gan personīgās produktivitātes uzlabošanā un mērķu sasniegšanā. Vērtības, pie kurām vienmēr turēties.”

Rinalds Sluckis
CEO, *Digital Mind AS*

“Mūsu uzņēmumā jau vairāk nekā 8 gadus katrs darbinieks pirmajā darba gadā iepazīstas ar Stīvena Koveja filozofiju caur treniņu “Efektīvu cilvēku 7 paradumi”. Tas mums palīdz runāt vienā valodā un domāt vienās paradigmās.

Personīgi mani vienmēr ir iedvesmojusi šī pieceja – sākt pārmaiņas ar sevi un tikai pēc tam virzīties uz āru, lai mijiedarbotos ar cilvēkiem. Turklāt 7 paradumu jēdziens māca apzināties, būt klāt pašreizējā brīdī. Un mēs diemžēl esam pieraduši bieži rīkoties nedomājot, bet gan uzreiz reaģējot. Jo “tas ir tik ērti”, “tas vienmēr ir bijis tā”. “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” ļauj apstāties, ieklausīties paša paradigmās un aplūkot ierastos uzvedības modeļus. Un galvenais ir apzināties, ka viss ir mūsu rokās. Katrs no mums ir savas dzīves un attiecību vadītājs un autors. Uz mana kabineta durvīm ir rakstīts: “Ko Tu šodien izdarīji labāk nekā vakar?”, iespaidojoties tieši no Stīvena R. Koveja.

Manā atmiņā ir vairāki darbinieki, kuri radikāli mainījuši savas dzīves scenāriju, pateicoties grāmatai “Efektīvu cilvēku 7 paradumi”. Cilvēki bieži pateicas, dažreiz pat pēc vairākiem gadiem, par sniegto iespēju iepazīties ar šo filozofiju.

Pirms diviem gadiem uzņēmumā veicām apmācību pēc pieprasījuma mūsu darbinieku otrajām pusēm un ģimenes locekļiem, jo vairums darbinieku ir sapratuši, cik svarīgi ir spēt atrasties “viena viņa garumā” arī ar mājiniekiem. Galu galā mēs visi zinām, ka nav iespējams būt vienam darbā un citam mājās. “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” ir lieliska pieceja, kas visaptveroši aplūko cilvēku un viņa attīstību un sniedz praktiskus rīkus tiem, kuri vēlas un ir gatavi pārmaiņām.”

Harijs Čīka,
PERI Krievija ģenerāldirektors

CITAS STĪVENA R. KOVEJA GRĀMATAS:

The Leader in Me

The 3rd Alternative

The 8th Habit Living

The 7 Habits The 7 Habits of Highly Effective Families

First Things First

Principle-Centered Leadership

The 7 Habits of Highly Effective People Personal Workbook

Primary Greatness

Live Life in Crescendo

CITAS FRANKLINCOVEY CO GRĀMATAS:

4 izpildes disciplīnas

The 7 Habits of Highly Effective Teens

The 7 Habits of Highly Effective Teens Workbook

The 7 Habits of Happy Kids

*The 7 Habits of Highly Effective College Students
(College Textbook)*

*The 6 Most Important Decisions You'll Ever Make:
A Guide for Teens*

The 5 Choices: The Path to Extraordinary Productivity

Project Management for the Unofficial Project Manager

*Everyone Deserves a Great Manager:
The 6 Critical Practices for Leading a Team*

Leading Loyalty: Cracking the Code to Customer Devotion

THE **7** HABITS OF
HIGHLY
EFFECTIVE
PEOPLE

Stephen R. Covey

Stīvens R. Kovejs
Franklin Covey Co.

EFEKTĪVU
CILVĒKU
7 PARADUMI



ZVAIGZNE ABC

155(035)
Ko 950

Stephen R. Covey
THE 7 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE.
Revised and Updated.
Powerful Lessons in Personal Change

Copyright © Franklin Covey Company
Franklin Covey and the FC logo and trademarks
of Franklin Covey Co. and their use is by permission.
All rights reserved.

No angļu valodas tulkojusi *Daina Grūbe*,
papildinātā izdevuma jaunās nodaļas tulkojusi *Lilija Berzinska*

Aigara Truhina dizains

Stīvens Kovejs
EFEKTĪVU CILVĒKU 7 PARADUMI.

Pārstrādāts un papildināts izdevums

Grāmata latviešu valodā iepriekš izdota ar nosaukumu “Ļoti veiksmīgu cilvēku 7 paradumi”.

Apgāda Zvaigzne ABC vadītāja VIJA KILBLOKA
Projekta vadītāja *Meldra Āboliņa*
Redaktore *Ilze Vācere*
Vāka dizainu adaptēja *Ilze Isaka*

Apgāds Zvaigzne ABC, SIA,
K. Valdemāra iela 6, Rīga, LV-1010,
Red. nr. R-470.
Jelgavas tipogrāfija

Šis ir ar autortiesībām aizsargāts darbs.
Darba reproducēšana vai jebkāda cita neatļauta
izmantošana ir autortiesību pārkāpums.
Par autortiesību pārkāpšanu ir paredzēta atbildība
Krimināllikuma 148. pantā.

© Tulkojums, Daina Grūbe, 2013, Lilija Berzinska, 2021
© Izdevums, literārā apdare, mākslinieciskais noformējums,
Apgāds Zvaigzne ABC, 2021
ISBN 978-9934-0-9414-9

*Maniem enerģiskajiem kolēģiem,
kas sniedz enerģiju arī citiem*

PRIEKŠVārds izdevumam Latviešu valodā

Dārgais lasītāj,

šodien ar gandarījumu varam teikt, ka jau vairāk nekā 15 gadu garumā “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” ir fundamentāli ietekmējuši cilvēkus, ģimenes un organizācijas Latvijā. Tie ļāvuši tādiem lasītājiem kā tu attīstīt un pilnveidot sevi, savas attiecības un organizācijas, dzīvojot gandarījuma pilnu un piepildītu dzīvi. Lai arī kopš grāmatas pirmās iznākšanas ir pagājuši jau 30 gadi, par jubilejas izdevuma nepieciešamību un aktualitāti mēs nešaubījāties ne mirkli.

Visus šos gadus, strādājot ar organizācijām un cilvēkiem, esam pārliecinājušies, ka tas ir viens no iedarbīgākajiem risinājumiem personiskās efektivitātes veidošanai. Galvenais iemesls, kādēļ šī grāmata iztur laika pārbaudi un turpinās ietekmēt tūkstošiem cilvēku dzīvi Latvijā, ir 7 paradumu nesatricināmais fokuss uz rakstura ētiku, atstājot malā populāro psiholoģiju. Šī brīža mainīgajā pasaulē, kurā temps un notikumi ierauj neapstādināmā virpulī, patiesa vērtība ir darbam ar sevi un rakstura principu stiprināšanu. Tieši tas ļauj pārlaist vētru un dzīvot ar gandarījumu.

Mēs, *FranklinCovey* komanda, ik dienu no visas sirds cenšamies ieviest 7 paradumus savā, klientu un partneru dzīvē. Tas prasa piepūli, taču sniedz mums milzu gandarījumu. Pieredzēt to, kā komandām un cilvēkiem personiskajās un profesionālajās attiecībās izdodas gūt panākumus un kā uzplaukst attiecības, neatsver nekas cits. Tieši tāpēc mēs turpinām palīdzēt cilvēkiem un organizācijām tiekties uz izcilību.

Lai šie ceļa vārdi kalpo kā iedrošinājums doties šajā piedzīvojumā ar atvērtu prātu un šķietami pašsaprotamo izprast vairāk. Lai izdodas ceļā uz panākumiem un efektivitāti ielikt pirmo pamatakmēni: “Man ir brīvība izvēlēties, un es esmu atbildīgs par savu dzīvi.”

FranklinCovey Latvia komandas vārdā
Undija Ancēna un Mārtiņš Martinsons

PATEICĪBAS

Savstarpēja atkarība ir lielāka vērtība nekā neatkarība.

Šis darbs ir daudzu prātu sinerģisks produkts. Es to uzsāku pagājušā gadsimta septiņdesmito gadu vidū, kad savas doktorantūras programmas ietvaros pārlūkoju 200 gadu panākumu gūšanas literatūru. Esmu pateicīgs par daudzo domātāju sniegto iedvesmu un gudrību un par šīs gudrības avotiem un saknēm, kas pārdzīvojušas daudzas paaudzes.

Esmu arī pateicīgs daudziem saviem studentiem, draugiem un kolēģiem Braiema Janga Universitātē un Koveja Līderības centrā un tūkstošiem vecāku, jauniešu, uzņēmumu vadītāju, skolotāju un citu klientu, kas ir pārbaudījuši šo materiālu praksē un snieguši man atsauksmes un iedrošinājumu. Tā šis materiāls attīstījās un pilnveidojās, pamazām pārņemot to cilvēku prātu, kuri bija dziļi iesaistījušies tā tapšanā. Viņi strādāja ar pārliecību, ka šie Septiņi paradumi pārstāv holistisku, kompleksu pieeju personiskajai un starppersoniskajai efektivitātei un ka patiesā atslēga uz panākumiem ir ne tik daudz pašos šajos atsevišķajos paradumos kā attiecībās starp tiem un to secībā.

Par šīs grāmatas izveidošanu un izstrādi esmu dziļi pateicīgs

- Sandrai, visiem mūsu bērniem un viņu otrām pusēm par godprātību un izpalīdzību, un par to, ka viņi ir atbalstījuši manus daudzos ceļojumus un aktivitātes ārpus mājas;
- manam brālim Džonom par viņa pastāvīgo mīlestību, ieinteresētību, par vērtīgumu un dvēseles skaidrību;
- jaukajām atmiņām par manu tēvu;
- manai mātei par viņas ziedošanos visiem 87 dzīvajiem pēcnācējiem un par pastāvīgajām mīlestības izpausmēm;
- maniem dārgajiem kolēģiem un draugiem darbā, īpaši
- Billam Marram, Ronam Makmilanam un Leksam Votersonam par atbalstu, iedrošinājumu, redakcionālajiem ieteikumiem un palīdzību grāmatas izdošanā;
- Bredam Andersonam, kas personiski ziedoja veselu gadu tam, lai radītu Septiņu paradumu attīstības programmu, kuras pamatā

ir videoprogramma. Viņa vadībā šis materiāls tika uzlabots, un to pārbaudīja tūkstošiem cilvēku dažādās organizācijās. Pēc sākotnējās iepazīšanās ar šo materiālu gandrīz visi mūsu klienti vēlējas, lai tas būtu pieejams lielākam skaitam strādājošo, tādējādi pastiprinot mūsu pārliecību, ka tas “darbojas”;

- Bobam Tilam par palīdzību radīt tādu firmas sistēmu, kas sniedza man dvēseles mieru, lai es spētu koncentrēties uz grāmatas radīšanu;
- Deividam Konlejam par to, ka viņš sniedza informāciju par Septiņu paradumu vērtību un spēku simtiem biznesa organizāciju, lai mani kolēģi Bleins Lī, Roiss Krīgers, Rodžers Merils, Als Sviclers un es varētu pastāvīgi apmainīties domām par daudzām dažādām nostādnēm;
- manam proaktīvajam literārajam aģentam Janam Milleram un visu varošajam kolēģim Gregam Linkam, kā arī viņa asistentei Stefanijai Smitai un Relīnai Bekhemai-Vālinai par viņu radošo un drosmīgo mārketinga līderību;
- manam redaktoram izdevniecībā *Simon and Schuster* Bobam Asahinam par viņa profesionālo lietpratību un projekta vadīšanu, par daudzajiem lieliskajiem ieteikumiem un par to, ka viņš palīdzēja man labāk saprast atšķirību starp rakstīšanu un runāšanu;
- manām uzticamajām iepriekšējām asistentēm Šerlijai un Heterai Smitām un manai pašreizējai asistentei Merilīnai Endrūsai par neparasti augsto uzticamības līmeni;
- mūsu žurnāla *Executive Excellence* redaktoram Kenam Šeltonam par to, ka viņš pirms daudziem gadiem rediģēja šī manuskripta pirmo versiju, palīdzot to uzlabot un pārbaudot materiālu dažādos kontekstos, kā arī par viņa godīgumu un kvalitātes izjūtu;
- Rebekai Merilai par viņas nenovērtējamo līdzdalību materiāla rediģēšanā un publicēšanā, par iekšējo uzticību šim materiālam, par lietpratību, iejūtību attieksmē pret šo darbu, kā arī viņas vīram Rodžeram par viņa gudro, sinerģisko palīdzību;
- Kejai Svimai un viņas dēlam Geilordam par to, ka viņi novērtēja vīziju, kas veicināja mūsu organizācijas strauju izaugsmi.

SATURS

PIRMĀ DAĻA

PARADIGMAS UN PRINCIPI 29

No sevis uz āru 31

Septiņi paradumi – pārskats..... 62

OTRĀ DAĻA

PERSONISKĀ UZVARA 87

1. PARADUMS. **Esi proaktīvs** 89

Personiskās vīzijas principi 90

2. PARADUMS. **Sāc ar rezultāta vīziju** 125

Personiskās līderības principi 126

3. PARADUMS. **Sāc ar svarīgāko** 183

Personiskās vadības principi 184

TREŠĀ DAĻA

PUBLISKĀ UZVARA 229

Savstarpējās atkarības paradigmas 231

4. PARADUMS. **Domā *legūt/legūt*** 251

Attiecību līderības principi 252

5. PARADUMS. **Vispirms centies saprast un tad –
tikt saprasts** 289

Empātiskas komunikācijas principi 290

6. PARADUMS. **Esi sinerģisks** 323

Radošās sadarbības principi 324

CETURTĀ DAĻA

ATJAUNOŠANĀS 355

7. PARADUMS. **Uzasini zāģi**

Līdzsvarotas pašatjaunošanās principi 357

Vēlreiz – “no sevis uz āru” 385

Pēcvārds. Jautājumi un atbildes ar Stīvenu R. Koveju ... 402

II KVADRANTA DIENA BIROJĀ 415

Koveju ģimenes pateicība efektīvam tēvam 425

PROBLĒMU/IZDEVĪBU RĀDĪTĀJS 431

PRIEKŠVārds

Džims Kolins

Stīvenu Koveju es pirmo reizi satiku 2001. gadā, kad viņš mani aicināja uz tikšanos, lai apspriestu idejas. Pēc sirsniņas sasveicināšanās – viņa rokasspiediens šķita pazīstams kā tūkstošreiz vilkta softbola* cimda āda – mēs iegrimām sarunā, kas ilga divas stundas. Stīvens iesākumā uzdeva jautājumus, daudz jautājumu. Manā priekšā sēdējā meistarīgs skolotājs, viens no mūsdienu ietekmīgākajiem domātājiem, un viņš vēlējās mācīties no cilvēka, kurš ir divdesmit piecus gadus jaunāks par viņu.

Kad sarunas gaitā radās izdevība apmierināt savu ziņkāri, es jautāju: “Kā jums ienāca prātā ideja par “7 paradumiem”?”

“Man neienāca prātā,” viņš atbildēja.

“Kā jūs to domājat?” es jautāju. “Jūs taču sarakstījāt grāmatu.”

“Jā, es sarakstīju grāmatu, taču šie principi jau bija zināmi ilgi pirms manis.” Tad viņš turpināja: “Tie drīzāk atgādina dabas likumus. Es tikai tos apkopuju, lai cilvēkiem piedāvātu šo likumu sintēzi.”

Tieši tad sāku aptvert, kāpēc šai grāmatai bijusi tik liela ietekme. Kovejs vairāk nekā trīsdesmit gadus aizvadīja, studējot, praktizējot, mācot un pilnveidojot to, ko viņš galu galā attīrītā veidā ielika šajās lappusēs. Viņš negribēja šos principus piedēvēt sev; viņš vēlējās tos mācīt un padarīt pieejamus. Kovejs “7 paradumu” sarakstīšanu uztvēra galvenokārt nevis kā ceļu pretī panākumiem, bet gan kā kalpošanu.

Kad man piezvanīja Bobs Vitmans, *FranklinCovey* izpilddirektors, un jautāja, vai es būtu ar mieru uzrakstīt “Efektīvu cilvēku 7 paradumu” 25. jubilejas izdevuma priekšvārdu, es vispirms pārlasīju visu grāmatu; biju grāmatu lasījis drīz pēc tam, kad 1989. gadā klajā nāca pirmais izdevums, un no jauna atsaukties tās vēstījumam

* Softbols – beisbola paveids, ko ar lielāku un mīkstāku bumbu spēlē uz mazāka laukuma. (*Red. piez.*)

man bija īsta dāvana. Turklāt vēlējos arī izvērtēt tekstu un saprast, kas tad to padara par paliekošu klasiku? Es saskatu četrus faktorus, kuri veido šā darba īpašo statusu.

1. Kovejs radījis “lietotāja interfeisu”, kurš organizēts konceptualizēti saskaņotā ietvarā, un tas ir viegli uztverams, pateicoties Koveja prasmīgajam rakstnieka darbam.
2. Kovejs koncentrē uzmanību uz paliekošiem principiem, nevis tikai uz tehniku vai mirkļa modi.
3. Kovejs rakstījis galvenokārt par *karjeras veidošanu*, nevis par “panākumu gūšanu”, tādējādi palīdzēdams cilvēkiem kļūt ne tikai par efektīvākiem indivīdiem, bet arī par labākiem līderiem.
4. Kovejs bija 5. līmeņa skolotājs, kurš pazemīgi atzina savas neveiksmes un plaši dalījās ar zināšanām, ko bija apguvis pats.

Stīvens Kovejs prata meistarīgi sintezēt. Manuprāt, tas, ko viņš paveica personiskās efektivitātes jomā, ir līdzvērtīgs grafiskā lietotāja interfeisa paveiktajam personālo datoru sfērā. Pirms radās *Apple* un *Microsoft*, tikai retajam bija pa spēkam iekļaut datorus savā ikdienas dzīvē; datoriem nebija lietotājam draudzīga interfeisa – nebija peles kursora, saprotamu ikonu, nebija arī logu, kas savstarpēji pārklātos, nemaz nerunājot par skārienjutīgu ekrānu. Taču, kad radās *Macintosh* un vēlāk *Windows*, ļoti plašs lietotāju loks beidzot spēja pieslēgties aiz ekrāna paslēptajam mikročipa spēkam. Tieši tāpat gadsimtiem ilgi ir krātas zināšanas par personisko efektivitāti – to paveica cilvēki, sākot ar Bendžaminu Franklīnu un beidzot ar Pīteru Drukeru, – taču šī informācija tā arī netika apkopota vienotā un lietotājam draudzīgā struktūrā. Kovejs radīja standarta operētājsistēmu – *Windows* – personiskajai efektivitātei, turklāt viņš to padarīja viegli lietojamu. Kovejs izrādījās ļoti labs rakstnieks, īstu stāstu un konceptuālu vārdu spēļu meistars. Es vienmēr atcerēšos stāstu no 1. nodaļas (un šā stāsta nozīmi) par kādu cilvēku metro, kurš nespēja savaldīt savus bļāustīgos bērņus, tieši tāpat es neaizmirsīšu bāku vai nepareizos džungļus, vai arī līdzību par zelta olām. Lieliski darbojās arī viņa konceptuālā pieeja, vienlaikus būdama gan aprakstoša kā jau koncepts, gan arī praktiska savā pielietojumā. “*Iegūt/Iegūt* vai *Nekādu darījumu*”, “Vispirms centies saprast un tad – tikt saprasts”, “Sāc ar rezultāta vīziju”, “Sāc ar svarīgāko”. Kovejs šīs idejas padarīja vēl pieejamākas,

izmantodams paša piedzīvotās grūtības un stāstus no dzīves – par bērnu audzināšanu, laulības veidošanu, attiecībām ar draugiem –, lai caur tiem mācītu paradumus un attīstītu muskuļu spēku, ar kura palīdzību varētu šos paradumus ievērot ikdienā.

Koveja grāmatā ietvertās idejas ir paliekošas. Tie ir *principi*. Tieši tāpēc tie strādā un uzrunā visu vecumu cilvēkus visā pasaulē. Pārmaiņu, šķelšanās, haosa un nemitīgās neskaidrības pilnajā pasaulē cilvēki alkst pēc atbalsta punkta vai uzskatu sistēmas, pēc kuras varētu vadīties, sastopoties ar sajukumu. Kovejs ticēja, ka pastāv mūžīgie principi, un to meklējumi liecina par gudrību, nevis muļķību. Viņš noliedza tādu cilvēku viedokli, kuri skaļi sauc: “Mūžam mainīgajā pasaulē nav nekā svēta, nekā paliekoša un izturīga, uz kā varētu balstīties! Viss ir jauns! Neder nekas no pagātnes!”

Savos pētījumos esmu koncentrējies uz jautājumu: “Kas dižam uzņēmumam liek plaukt: kāpēc daži uzņēmumi no labiem kļūst par lieliskiem (tikām citi to neīsteno), kāpēc daži ir paliekoši (bet citi sabrūk) un kāpēc dažus uzņēmumus haoss neietekmē?” Viens no mūsu galvenajiem atklājumiem bija “*Saglabāt kodolu/Veicināt izaugsmi*”; neviens uzņēmums nevar kļūt vai palikt patiesi izcils, ja tam nav savas pamatprincipu sistēmas, kura būtu jā saglabā, uz kuras būtu jābalstās, kurai būtu jākalpo par atskaites punktu un jākļūst par orientieri mūžam mainīgajā pasaulē. Neviens uzņēmums nevar saglabāt izcilību, neveicinot savu attīstību – pārmaiņas, atjaunošanos, uzlabojumus un LNPM (lielos neticami pārdošos mērķus). Apvienojot šos aspektus vienā veselumā – kodola saglabāšanu *UN* attīstības veicināšanu –, jūs iegūsiet maģisko dialektiku, kas palīdz uzņēmumam vai kompānijai nezaudēt savu harismu. Līdzīgu shēmu Kovejs atrada personiskajā efektivitātē: vispirms izveido spēcīgu principu kodolu, kas netiktu pakļauts nemitīgām pārmaiņām, un vienlaikus esi neatlaidīgs, tiecoties pēc uzlabojumiem un nepārtrauktas pašatjaunošanās. Šāda dialektika ļauj indivīdam saglabāt akmenscieta pamatu un nodrošināt nepārtrauktu un paliekošu izaugsmi.

Tomēr es uzskatu, ka pats svarīgākais 7 paradumu aspekts – tas šai grāmatai piešķir ne tikai praktisku, bet arī dziļu nozīmi –, ir uzsvars, kas tiek likts uz *rakstura veidošanu*, nevis “panākumu gūšanu”. Bez disciplīnas nav efektivitātes, bet disciplīna nav iespējama bez rakstura. Strādājot pie šā ievada, noslēdzas mans dzīves posms ASV Vestpointas Militārās akadēmijas Līderības studiju

priekšsēdētāja amatā. Esmu nonācis pie atziņas, ka Vestpointas pieejas galvenais aspekts ir ideja: izcilas vadības pamatā vispirms ir *raksturs* un līderībā pirmām kārtām funkcionē tas, kas jūs esat, jo tas veido pamatu it visam, ko darāt. Kā var izveidot līderus? Vispirms jāizveido raksturs. Tieši tāpēc es uzskatu, ka “7 paradumi” attiecas nevis uz personisko efektivitāti, bet gan uz līderības attīstību.

Prātojot par tiem izcilajiem līderiem, kurus savā pētījumā esmu aplūkojis, mani pārsteidz, cik lielā mērā daudzos viņu stāstos izpaužas Koveja principi. Ļaujiet pievērsties vienam no maniem mīļākajiem piemēriem: Bilam Geitsam. Pēdējā laikā ir populāri piedēvēt neizmērojamos panākumus, kādus guvuši tādi cilvēki kā Bills Geitss, veiksmei un tam, ka cilvēks ir bijis īstajā brīdī īstajā vietā. Bet, rūpīgi apdomājot, šis arguments neiztur kritiku. Kad *Popular Electronics* radīja *Altair* datoru, pasludinot pirmā personāldatora ienākšanu, Bills Geits apvienojās ar Polu Alenu, lai izveidotu programmatūras uzņēmumu un sarakstītu *BASIC* programmēšanas valodu, kas bija paredzēta *Altair*. Jā, Geitss ar savām programmēšanas prasmēm uzradās īstajā mirklī, taču tas pats attiecas arī uz citiem cilvēkiem – datorzinību un elektrotehnikas studentiem tādās mācību iestādēs kā *Cal Tech*, *MIT* un Stenforda Universitāte, pieredzējušiem inženieriem no tādām tehnoloģiju kompānijām kā *IBM*, *Xerox* un *HP*, kā arī zinātniekiem valdības pētnieciskajās laboratorijās. *Tūkstošiem* cilvēku varēja paveikt to, ko toreiz izdarīja Bills Geitss, taču viņi to nepaveica. Geitss *tvēra mirkli*. Viņš pameta Hārvardu, pārcēlās uz Albukerki (kur atradās *Altair*) un caurām dienām un naktīm rakstīja datora programmas kodu. Bilu Geitsu no pārējiem atšķir ne jau laimīgā nejaušība, ka viņš atradās pareizā vietā pareizā vēsturiskajā mirklī, bet gan viņa *proaktīvā reakcija* uz šo pareizo mirkli (*1. paradums: esi proaktīvs*).

Microsoft kļūstot par veiksmīgu uzņēmumu, Geitss paplašināja savus mērķus, vadīdamies pēc vērienīgas idejas: datoru katram rakstāmgaldam. Vēlāk Geitss ar sievu izveidoja Bila un Melindas Geitsu fondu un izvirzīja sev lielus mērķus, piemēram, pasaules atbrīvošanu no malārijas. 2007. gadā savā runā Hārvarda Universitātē Geitss teica: “Mums ar Melindu ir viens uzdevums: izdomāt, kā mēs varētu sniegt pēc iespējas lielāku labumu lielākam cilvēku skaitam, izmantojot tos resursus, kuri ir mūsu rīcībā.” (*2. paradums: sāk ar rezultāta vīziju*)

Patiesa disciplīna nozīmē virzīt mūsu labākos panākumus pretī fundamentāliem mērķiem, un tas nozīmē būt nonkonformistam šā

vārda labākajā nozīmē. “Visi” noteikti apgalvoja, ka jaunajam Bilam Geitsam svarīgākais uzdevums ir pabeigt studijas Hārvardā. Taču viņš izvēlējās pieskaņot centienus savai misijai, kaut arī viņa virzienā tika raidīti daudzu labvēļu nosodošie skatieni. Veidojot *Microsoft*, Geitss sadalīja savu enerģiju diviem galvenajiem mērķiem: atrast labākos darbiniekus un visus spēkus veltīt programmatūras attīstībai; viss pārējais bija otršķirīgs. Kad Geitss kādās vakariņās pirmo reizi satika Vorenu Bafetu, namatēvs sanākušajiem viesiem pie galda uzdeva jautājumu: kāds, viņuprāt, ir pats svarīgākais faktors dzīves ceļā? Kā savā grāmatā *The Snowball* raksta Alise Šrēdere, gan Geitss, gan Bafets atbildēja ar vienu vārdu: “fokuss” (3. paradums: sāc ar svarīgāko).

Geitsa attiecības ar ceturto paradumu (4. paradums: domā par *abpusēju ieguvumu*) ir mazliet sarežģītākas. No pirmā acu uzmetiena viņš vairāk izskatās pēc iegūt/zaudēt personības, dedzīga cīnītāja, kurš tik ļoti baidījās no tā, ka uzņēmums varētu piedzīvot neveiksmi, ka uzrakstīja “ļauņāko murgu” uzmetumu, izklāstot scenārijus, kā *Microsoft* varētu zaudēt. Dzenoties pēc atbilstības industrijas standartiem, lieli uzvarētāji varēja būt tikai daži, savukārt zaudētājiem bija jābūt daudziem, un Geitsa mērķis bija panākt, lai *Microsoft* kļūtu par lielu uzvarētāju. Tomēr iedziļinoties kļūst skaidrs, ka Geitss prata meistarīgi apvienot papildspēkus, izveidojot koalīciju. Viņš saprata: lai sasniegtu lielos sapņus, *Microsoft* būs jāapvieno savi spēki ar citu spēkiem, *Intel* ar tā mikroprocesoriem būs jāapvienojas ar tādiem personālo datoru ražotājiem kā *IBM* un *Dell*. Viņš arī sadalīja kapitālu, tādēļ brīdī, kad *Microsoft* vinnēja, ieguvēji bija arī *Microsoft* darbinieki. Turklāt Geitss parādīja izcilas spējas papildināt savas stiprās puses ar citu cilvēku stiprajām pusēm, sevišķi ar sava ilggadējā biznesa *alter ego* Stīva Balmera prasmēm; Geitss un Balmers, strādājot kopā, sasniedza daudz vairāk, nekā būtu sasnieguši, darbojoties vienatnē. Šajā gadījumā 1+1 krietni pārsniedz 2 (6. paradums: esi *sinerģisks*).

Kad Geitss ar savu fondu pievērsās sociālajai ietekmei, viņš nepaziņoja: “Mēs esam guvuši panākumus biznesā, tāpēc es jau zinu, kā radīt sociālo ietekmi.” Gluži otrādi: viņš izrādīja nerimstošu zinātkāri un centās uzzināt arvien vairāk. Geitss neatlaidīgi uzdeva jautājumus, cenzdamies izprast zinātņi un metodes, kas nepieciešamas, lai atrisinātu visnepakļāvīgākās problēmas, un kādā sarunā ar

draugu viņš izteicās: “Man jāuzzina vairāk par fosfātiem.” (5. *paradums: vispirms centies saprast un tad – tikt saprasts.*) Visbeidzot, mani satriec Geitsa prasme atjaunot spēkus. Pat vissmagākā darba gados, veidojot un attīstot *Microsoft* kompāniju, viņš laiku pa laikam veselu nedēļu atslēdzās no darba, lai lasītu un nodotos pārdomām. Tā bija “Domāšanas nedēļa”. Geitss aizrāvās ar autobiogrāfiju lasīšanu; reiz viņš pateica Brentam Šlenderam no žurnāla *Fortune* šādu frāzi: “Apbrīnojami, kā daži cilvēki dzīves gaitā attīstās.” Šķiet, šo mācību Geitss izvirzīja par savas dzīves mantru (7. *paradums: uzasini zāģi*).

Geitss ir brīnišķīgs piemērs, taču es varēju izvēlēties arī citus. Es būtu varējis izcelt Vendiju Kopu, kura izveidoja *Teach for America*, vēloties iedvesmot simtiem tūkstošus koledžu absolventu, lai viņi, beiguši mācības, vismaz divus gadus aizvadītu, strādājot par skolotājiem pašās necilākajās skolās, tādējādi radot nepārvaramu spēku, kas varētu radikāli uzlabot *K–12* izglītības sistēmu (*esi proaktīvs, sāc ar rezultāta vīziju*). Varēju kā piemēru izvēlēties Stīvu Džobsu, kurš dzīvoja mājā bez mēbelēm un bija pārāk aizņemts ar neprātīgi izcilu produktu radīšanu, lai pievērstos tādām šķietami nesvarīgām aktivitātēm kā virtuves galda vai dīvāna iegāde (*sāc ar svarīgāko*). Vai arī Herbu Kelleheru no *Southwest Airlines*, kurš attiecībās starp vadību un darbspēku radīja abpusēja ieguvuma kultūru, kas pēc 11. septembra notikumiem ļāva visiem apvienoties, lai noturētu trīsdesmit gadus ilgušo nemainīgo rentabilitāti, vienlaikus saglabājot neskartas darba vietas (te nāk prātā *abpusējā ieguvuma* pieeja). Es būtu varējis runāt arī par Vinstonu Čērčilu, kurš Otrā pasaules kara laikā gulēja diendusu, lai ar šā ieraduma palīdzību sev katru dienu dāvātu “divus rītus” (*uzasini zāģi*).

Es negribu viennozīmīgi uzsvērt, ka 7 paradumi iezīmē precīzu karti, ar kuras palīdzību iespējams izveidot izcilu uzņēmumu. Piemēram, principi, ko es pieminu savās grāmatās *Good to Great* un *Build to Last*, un grāmatā “Efektīvu cilvēku 7 paradumi” izklāstītie principi savstarpēji cits citu papildina, taču tie ir atšķirīgi. Koveja mērķis bija uzrakstīt grāmatu nevis par to, kā uzbūvēt dižu uzņēmumu, bet gan par to, kā sasniegt izcilu personisko efektivitāti. Tomēr organizācijas veido cilvēki, un, jo efektīvāki ir šie cilvēki, jo spēcīgāka ir organizācija. No tiesas nojaušu, ka tiem, kuri savā ikdienā iedzīvina “7 paradumus”, iespējams, ir lielākas izredzes kļūt par 5. līmeņa vadītājiem – tādām pārveidojošajām figūrām, par

kurām es tik daudz rakstīju grāmatā *Good to Great*. Šiem 5. līmeņa vadītājiem piemīt paradoksāls pazemības un profesionālā gribas-spēka apvienojums, kas ievirza tiem piemītošo enerģiju, sparū, radošumu un disciplīnu iekš kaut kā lielāka un paliekošāka par viņiem pašiem. Protams, viņi ir ambiciozi, taču ambīciju pamatā ir mērķis, kas stāv tiem pāri – varbūt tā ir vēlme izveidot izcilu uzņēmumu, mainīt pasauli vai sasniegt kādu lielu mērķi, kas, iespējams, neskar viņus personiski. Viens no svarīgākajiem priekšnosacījumiem, kas nosaka, vai uzņēmums saglabā savu izcilību, ir vienkāršs jautājums: kāda *patiesībā* ir pie varas esošo cilvēku iekšējā motivācija, raksturs un ambīcijas? Neatkarīgi no tā, ko šie cilvēki apgalvo un ko tēlo, viņu patiesā, iekšējā motivācija *pavisam noteikti* atklāsies lēmumos un rīcībā – ja ne uzreiz, tad laika gaitā, un pavisam noteikti grūtā brīdī. Tādējādi mēs atgriežamies pie Koveja pieejas galvenā principa: vispirms izveido iekšējo raksturu, t. i., vispirms privāta uzvara un tikai pēc tam – publiska uzvara.

Un tagad es nonāku pie Stīvena Koveja kā pie 5. līmeņa skolotāja. Visā savas diezgan brīnumainās karjeras laikā viņš demonstrēja atbrūņojošu pazemību, kura apvienojās ar nezūdošu vēlmi palīdzēt cilvēkiem aptvert savas idejas. Viņš no sirds ticēja tam, ka pasaule būtu labāka, ja cilvēki iedzīvinātu praksē “7 paradumus”, un šī pārlicība ir redzama grāmatas lappusēs. Būdams 5. līmeņa skolotājs, Stīvens Kovejs darīja visu, kas bija viņa spēkos, lai dzīvotu saskaņā ar savu mācību. Viņš apgalvoja, ka pats visvairāk nopūlējies ar 5. paradumu (*vispirms centies saprast un tad – tikt saprasts*). Tas ir ļoti ironiski, jo pirms grāmatas rakstīšanas viņš vispirms devās vairāku gadu desmitu ilgā intelektuālā ceļojumā, lai iegūtu izpratni. Kovejs pirmām kārtām bija skolnieks, kurš kļuvis par skolotāju, un tikai tad skolotājs, kurš mācījās rakstīt, un caur to padarīja savu mācību paliekošu. 2. paradumā Stīvens mūs mudina iztēloties pašiem savas bēres un apdomāt: “Ko tu gribētu, lai katrs no šiem runātājiem saka par tavu dzīvi?... Kādas savas rakstura iezīmes tu vēlētos saklausīt viņu runā? Kādu ieguldījumu, kādus sasniegumus viņiem vajadzētu atcerēties?” Man ir aizdomas, ka viņš būtu ļoti apmierināts ar to, kā viss izvērties viņa gadījumā.

Neviens nedzīvo mūžīgi, taču grāmatas un idejas ir paliekošas. Kad lasīsi šīs lappuses, jūs sastapsiet Stīvenu Koveju viņa spēka plaukumā. Jūs jutīsiet, kā viņš jūs uzrunā no teksta,

teikdams: “Paklau, es tiešām tā domāju, ļauj man tev palīdzēt – es gribu, lai tu to *saprastu*, es gribu, lai tu no tā mācītos, es gribu, lai tu augtu, kļūtu labāks, sniegtu lielāku ieguldījumu un veidotu jēgpilnu dzīvi.” Viņa mūžs ir beidzies, taču darbs nav noslēdzies. Tas turpinās tieši šajā grāmatā un ir tikpat dzīvs, kā bija uzrakstīšanas brīdī. “Efektīvu cilvēku 7 paradumiem” ir apritējuši 25 gadi, un tas ir ļoti pārlicinošs sākums.

Džims Kolins
Bouldera Kolorado
2013. gada jūlijs

ŠONA KOVEJA PRIEKŠVārDS

30. JUBILEJAS IZDEVUMAM

Es nemaz nespēju saskaitīt, cik bieži man ir jautāts: “Kā bija augt pasaulslavenā Stīvena R. Koveja un viņa 7 paradumu mājā?”

Kad es biju bērns, mani vecāki bija vienkārši mani vecāki, un, kaut gan viņi bija labestīgi un jauki, man no viņiem bija kauns. Pusaudzā gados svešinieki mēdza nākt man klāt, apskaut, raudāt man uz pleca un vaļširdīgi atzīties: “Es gribu, lai zini, ka tava tēta grāmata mainīja manu dzīvi.” Toreiz man bija septiņpadsmit gadi, un es pie sevis prātoju: “Jūs to nopietni? Vai zināt, ka mans tētis valkā velūra treniņbikses kopā ar izejamo kreklu un mokašāniem? Un viņš mainījis jūsu dzīvi?”

Atceros, kā reiz pamatskolā tētis ieradās uz pusdienām un, kopā ar mani stāvēdams ēdnīcas rindā, sāka dungot uz vietas izdomātu dziesmiņu “Es mīlu savu ģimeni”. Maniem draugiem šķita, ka tas ir jautri. Savukārt man šķita, ka es nomiršu. Turklāt tētis bija plikpaurains! Kāds pazemojums!

Tikai vēlāk es aptvēru, kādu dāvanu biju saņēmis bērībā. Deviņpadsmit gadu vecumā, kad beidzot paņēmu vienu no tēta grāmatām un sāku lasīt to, kas viņam bija sakāms, es nodomāju: “Oho, mans tētis tiešām ir gudrs. Viņš ir dzīvesgudrs.” Grāmata atsauc atmiņā visas mācības, kuras biju guvis dzīves laikā. Būdams ceturtais no deviņiem bērniem, kas auga 7 paradumu mājās, ik dienu biju pavadījis vidē un attiecībās, ko veidoja šie paradumi. Tētis mums ne tikai mācīja principus, par kuriem rakstīja, bet uzskatīja mūs par saviem vērtīgākajiem mācekļiem. Visas teorijas viņš pārbaudīja uz mums. Taču tieši tāpat kā aiz kokiem neredz mežu, arī mēs bijām tik dziļi iegrimuši šajā vidē, ka neaptvērām 7 paradumu klātbūtni.

Kad pats izveidoju savu karjeru un sāku apzināties 7 paradumu dziļo būtību, nolēmu sarakstīt pusaudzīem domātu grāmatas versiju, kuru nosaucu par *The 7 Habits of Highly Effective Teens*. Par laimi, man toreiz nebija tīņu. Tagad, kad viņi man ir, es ņemu atpakaļ visu, ko toreiz teicu – jo efektīvu tīņu nemēdz būt. Tas ir oksimorons. Joks. Tiešām... ir daudz izcilu pusaudžu.

Redzot, kā 7 paradumi ietekmē cilvēku dzīvi, vēlējos turpināt izplatīt šīs grāmatas vēsti un izdevu ilustrētu bērnu grāmatu *The 7 Habits of Happy Kids* un koledžas mācību grāmatu *The 7 Habits of Highly Effective College Students*. Būdams *Franklyn Covey* Inovāciju nodaļas vadītājs, pāris desmitgažu laikā es izveidoju arī 7 paradumiem veltītas meistarklases, vebinārus, video apmācības un darba burtnīcas. Īsāk sakot, laikam jau tāpēc, ka uzaugu mājās, kur tika ievēroti 7 paradumi, esmu strādājis, rakstījis un domājis par 7 paradumiem vairāk nekā jebkurš cits, izņemot manu tēti.

Tāpēc brīdī, kad izdevniecība *Simon & Shuster*, kuras paspārnē savulaik nāca klajā grāmata “Efektīvu cilvēku 7 paradumi”, man lūdza papildināt ar saviem komentāriem 30. jubilejas izdevumu, es piedzīvoju pretrunīgas izjūtas. Mana tūlītēja reakcija bija: “Nemūžam! Šī grāmata ir šedevrs. Kāpēc tā būtu vēl jāpapildina?”

Tomēr, jo vairāk es par to domāju, jo vairāk manī nostiprinājās pārliecība, ka šī ideja nav nemaz peļama, jo tā ļaus parādīt, kā 7 paradumi ietekmējuši ne tikai mani, bet arī pasauli. Saprātu, ka varu izstāstīt atgadījumus no tēva dzīves un uzsvērt, ka 7 paradumi nav zaudējuši savu nozīmi arī mūsdienās.

Nenoliedzami, jo dziļākas ir problēmas un izaicinājumi, ar ko saskaramies ģimenē, organizācijās un sabiedrībā, jo aktuālāki kļūst 7 paradumi. Kāpēc? Jo tie balstās paliekošas efektivitātes universālos, mūžīgos principos. Mans tēvs neapgalvoja, ka ir izgudrojis šīs idejas; viņš tās uzskatīja par universāli pieejamiem principiem. Viņa uzdevums bija šos principus sintezēt, pārvēršot par paradumiem, saskaņā ar kuriem būtu iespējams dzīvot.

Mana tēta uzdevums bija pasaulē vairot principos balstītu vadību. Bieži dzirdēju, kā viņš teica: “Ne jau es. Visa pamatā ir principi. Es gribu, lai šos principus māca arī tad, kad manis vairs nebūs.” Šis paziņojums mani iedrošina, un ir sajūta: ja tētis būtu šeit, viņš mani mudinātu papildināt šo grāmatu ar krāsām, lai šie principi turpinātu dzīvot.

Katras grāmatas nodaļas un apraksta par paradumu beigās esmu pievienojis dažu lappušu garas pārdomas un stāstus, kuri, es ceru, atdzīvinās grāmatu un palīdzēs jums labāk pielietot aprakstītos principus. Lūdzu, ņemiet vērā, ka neesmu neko mainījis tēva rakstītajā tekstā. Šī grāmata ir tas pats Stīvens R. Kovejs, un, to lasot, jūs redzēsiet, kā viņš atdzīvojas grāmatas lappusēs, apliecinot jūsu

vērtību un potenciālu un mācot, kā jūs varētu kļūt efektīvāki un veiksmīgāki darbā un mājās.

Jo vairāk es strādāju ar 7 paradumiem, jo vairāk tos uztveru kā dziļu zinātnisku izrāvienu sociāli emocionālās mācīšanās vai biheiviorālās zinātnes jomā. 7 paradumi nav tikai kārtējais “dari tā un tā” saraksts. Es drīzāk piekrtu Džima Kolinsa teiktajam grāmatas priekšvārdā:

Manuprāt, tas, ko viņš paveica personiskās efektivitātes jomā, ir līdzvērtīgs grafiskā lietotāja interfeisa paveiktajam personālo datoru sfērā... Gadsimtiem ilgi ir uzkrātas zināšanas par personisko efektivitāti – to paveica cilvēki, sākot ar Bendžaminu Franklīnu un beidzot ar Pīteru Drukeru, – taču šī informācija tā arī netika apkopota vienotā un lietotājam draudzīgā struktūrā. Kovejs radīja standarta operētājsistēmu – *Windows* personiskajai efektivitātei – , turklāt viņš to padarīja viegli lietojamu.

Mūsdienās 7 paradumus izmanto tūkstošiem pamatskolu un vidusskolu skolēnu un augstskolu studentu visā pasaulē, *Fortuna 100* uzņēmumi, vidējie un mazie uzņēmumi, tos lasa cietumos, zirgu terapijas seansos un bruņotajos spēkos, tos lasa ģimenes un cilvēki ar invaliditāti: 7 paradumiem ir plašs lasītāju loks.

7 paradumos izklāstītie principi, metaforas un atgadījumi var mainīt dzīvi. Es saņēmu vēstuli no kādas sešpadsmitgadīgas meitenes, kura skolā nupat bija uzzinājusi par *Iegūt/Iegūt* principu. Viņa atrakstīja šādu ziņu.

Dārgais Šon,

ir ļoti grūti mainīt paradumus, kurus esmu izveidojusi dzīves laikā. Viens no galvenajiem panākumiem ir tas, ka esmu beigusi mēģināt sacensties ar kādu meiteni no manas skolas. Viņa ir ļoti aroganta (atvainojiet, es nupat iemācījos šo vārdu, un man šķiet, ka tas ir tik stilīgs! Arogants nozīmē rupjš, neiecietīgs un uzstājīgs), un šo meiteni interesē tas pats, kas mani, tāpēc mēs bieži satiekamies. Agrāk es ļāvu savai nepatīkai pret viņu saindēt manu prieku par tādiem notikumiem kā skolas luga vai izteiksmīgās runas konkurss. Tagad es daudz labāk ar to tieku galā! Esmu viņai piedevusi un spēju virzīties uz priekšu. Šodien savā dienasgrāmatā es ierakstīju atgādinājumu sev pašai par to, ka dzīve nav sacensības. Ziniet? Es jūtos daudz labāk! Man ir sajūta, it kā no pleciem būtu novēlies liels smagums.

Vēl man prātā nāk e-pasta vēstule no *Mississippi Power* prezidenta Antonija Vilsona, kurš rakstīja.

Deviņdesmitajos gados, kad regulējumu atcelšanas draudi industrijai radīja vēl nepieredzētas grūtības, mūsu uzņēmums pievērsās 7 paradumiem, lai ar to palīdzību varētu virzīties uz priekšu. Ikvienam darbiniekam, sākot ar vadošajiem un beidzot ar padotajiem, mēs mācījām Koveja 7 paradumus un Principos balstītu vadību, kā arī ieviesām šos principus uzņēmuma kultūrā. 2005. gadā viesuļvētra Katrīna izpostīja mūsu 23 apgabalu apkalpes teritoriju, atstājot bez elektrības visus klientus. Mums bija jāizsauc 12 000 līniju apkalpes darbinieku no visas Ziemeļamerikas, taču mums nebija pietiekami daudz supervizoru, kuri viņus varētu vadīt un pārraudzīt. Tāpēc šajā ārkārtas situācijā vadību uzticējām saviem darbiniekiem. Viņi spoži tika galā ar pienākumiem, jo zināja, kā *sākt ar rezultāta vīziju* un *vispirms censties saprast*, un tā tālāk. Mēs spējām 12 dienās atjaunot elektrības padevi, un šis sniegums tika pieminēts *USA Today* kā “krīzes menedžmenta piemērs”. Mūsu uzņēmumam bija spēcīga darba kultūra, kas nopietnas krīzes laikā spēja uzņemties atbildību un vadīt, ātri pieņemt lēmumus un ieviest inovācijas. 7 paradumi veido mūsu uzņēmuma kultūras neatņemamu sastāvdaļu. Es vēlos jums par to pateikties!

Tāds ir principu spēks. Tāds ir 7 paradumu spēks. Ceru, ka papildinājumi, ko esmu iekļāvis grāmatā, jums noderēs.

Ar laba vēlējumiem,
Šons Kovejs

Šons Kovejs ir FranklinCovey Education prezidents un ir Bridle Up Hope fonda līdzdibinātājs un valdes loceklis. Šons ir pieprasīts orators, viņš uzrunā klausītājus auditorijās visā pasaulē, kā arī ir piedalījies dažādos radio un TV raidījumos un publicējies presē. Šons ir ieguvis maģistra grādu Hārvarda Universitātē, viņš ir vairāku New York Times bestselleru autors un ir līdzautors arī vairākām grāmatām, tostarp Wall Street Journal 1. vietu ieguvušajiem biznesa bestselleriem “4 izpildes disciplīnas” (The 4 Disciplines of Execution), The 6 Most Important Decisions You’ll Ever Make, The Leader in Me un The 7 Habits of Highly Effective Teens, un visā pasaulē ir pārdoti astoņi miljoni šīs grāmatas eksemplāru. Šons ar ģimeni dzīvo Klinšu kalnu pavēnī.