

*Владимир
Тарасов*



Технология
лидерства

Книги и аудиокурсы Владимира Тарасова

КНИГИ

Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров

Технология жизни. Книга для героев

Искусство управленческой борьбы. Технологии
перехвата и удержания управления

Внутрифирменные отношения в вопросах и ответах

Русские уроки японских коанов

Полководец

Управленческая элита: как мы ее отбираем и готовим

Философские рассказы для детей от шести

до шестидесяти лет. Романтические истории.

Опыт обычной жизни

Социальные технологии Таллиннской школы менеджеров. Опыт успешного использования в бизнесе, менеджменте и частной жизни *(с соавторами)*

Социальная технология в вопросах и ответах

АУДИОКНИГИ

Технология жизни. Книга для героев

Полководец

АУДИОКУРСЫ

Персональное управленческое искусство

Восемь ступеней управленческого искусства

Искусство управленческой борьбы. Технологии
перехвата и удержания управления

Управление по Макиавелли. Тонкости этики и техно-

логии управления для руководителей *(в двух частях)*



*Подробная информация
о книгах и аудиосеминарах
Владимира Тарасова
на веб-сайте издательства
«Добрая книга» www.dknight.ru*

ВЛАДИМИР ТАРАСОВ

ТЕХНОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА



ДОБРАЯ  КНИГА

УДК 65.0, ББК 65.050.2, 65.290-2, Т 191

Технология лидерства / В. К. Тарасов. — М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2017. — 240 с.

ISBN 978-5-98124-708-8

В своей новой книге известный социальный технолог и лучший российский бизнес-тренер (по версии компании SEReputation) Владимир Тарасов дает читателю практические инструменты и технологии для эффективного управления деятельностью группы людей в формальной или неформальной организации.

Используя социально-технологический подход к лидерству и опираясь на собственные оригинальные исследования и разработки, Владимир Тарасов показывает, какие шаги необходимо предпринять каждому, кто хочет развить в себе лидерские качества, какие инструменты, приемы и специфические управленческие механизмы должен использовать лидер, чтобы успешно руководить другими людьми, сохраняя влияние и власть в различных обстоятельствах и ситуациях, в том числе в ситуациях конфликта и борьбы за власть.



Издательство «Добрая книга»

Для оптовых покупателей: (495) 650 44 41.

Адрес для переписки/e-mail: mail@dkniga.ru

Адрес нашей веб-страницы: www.dkniga.ru

Все права защищены. Любое копирование, воспроизведение, хранение в базах данных или информационных системах, передача в любой форме и любыми средствами — электронными, механическими, посредством фотокопирования, записи или иными, — любой части этой книги запрещено без письменного разрешения владельцев авторских прав.

© В. К. Тарасов, 2017.

© ООО «Издательство «Добрая книга», 2017.

Содержание

Как я учился быть лидером.	9
Подходы к лидерству	15
Две зарисовки.	19
Кто такой лидер?	23
Три варианта лидерства	25
Целевое лидерство.	27
Процессное лидерство	31
Смешанное лидерство.	33
Каким должен быть идеальный лидер.	37
Основные функции лидера	41
Отличие лидера от руководителя.	55
Лидерство в административных структурах.	63
Становление лидера	67

Формирование группы ведомых	71
Превращение группы ведомых в команду	81
Типы команд	87
Команда военного типа	89
Команда специалистов	93
Команда «инвалидов»	99
Команда партийного типа	103
«Партийный секретарь»	113
Кто подходит на роль «партийного секретаря» . .	117
Пространство управленческих решений	123
Ориентация на дело	125
Что такое дело?	127
Ориентация на власть	131
Что такое власть?	133
Власть и влияние	137
Размер власти	141
Усиление власти влиянием	145
Манипулятивная власть	147
Власть ребенка как первичный источник власти	151
Ориентация на отношения с людьми	155
Необходимость ориентации на все три критерия одновременно	159

Общение лидера с командой	163
Эволюция команды	167
Негативно активный лидер	175
Негативно пассивный лидер	179
Позитивно пассивный лидер	183
Позитивно активный лидер	187
Лидер, уходящий вперед	193
Основные механизмы управления и лидерства	197
<i>Подражание</i>	197
<i>Создание условий</i>	198
<i>Доминирование</i>	199
<i>Идеологическое управление</i>	200
<i>Управление картиной мира</i>	200
<i>Информационное дистанцирование</i>	202
<i>Управление рекомендациями</i>	205
<i>Делегирование</i>	208
<i>Администрирование</i>	209
Ритуалы, закрепляющие роль лидера	211
Отказ от лидерства	221
Послесловие	225
Об авторе	227

Как я учился быть лидером

С детства у меня были хорошие отношения со сверстниками, с ними у меня не было проблем. Я дружил с теми, с кем и хотел дружить, поэтому никак не ощущал свой статус среди них, как не ощущают здоровье, когда оно есть.

Но уже учась в Ленинградском университете, я обратил внимание на то, что я не лидер, что в любом деле среди своих ребят я — второй или третий номер, но не лидер. Я стал перепроверять себя и убедился, что так оно и есть.

Например, отправляется наш опер-

отряд в рейд отлавливать хулиганов и пьяниц, командир разбивает наших на пятерки и назначает старших. Я как комиссар отряда, то есть номер два в оперотряде, ожидаю, что и меня командир поставит старшим в какую-нибудь пятерку. Так нет, он придает меня какому-нибудь новичку, старшему в пятерке, в помощь, «как опытного». Это меня, конечно, задевало, но я не решался поднимать этот вопрос.

Или, например, соберутся ребята и девушки к кому-нибудь пить вино и петь хором под гитару (такой у нас тогда был вид досуга). Каждый может подсказать, какую песню петь следующей, и эту подсказку обычно подхватывают. А я заметил, что моих песен не поют: я подсказываю, но никто не обращает на это внимания. А мне-то больше и заняться нечем, кроме как подсказывать — у меня ни голоса, ни слуха. Всем хорошо, а мне

скучновато, но и покидать хорошую компанию тоже не хочется.

Я осознал, что у меня серьезная проблема: во мне никто не видел лидера — не видел потому, что я и на самом деле им не был. Я был просто хорошим покладистым парнем, даже слишком покладистым, а потому и не лидером. Надо было эту проблему решать, иначе вся жизнь сложится неправильно: меня так и будут другим в помощь придавать как «более опытного», а «менее опытные» будут продвигаться по жизни вперед и становиться моими начальниками.

Я подумал, что среди своих ребят мне отношение к себе не поменять. Нужно было уехать туда, где меня никто не знает, и начать строить отношения с людьми заново. Я решил продолжить учебу в другом университете.

В те времена в нашей стране в каждом крупном городе было по университету.

Я взял карту, какая оказалась под рукой, и стал смотреть, какой университетский город был ближе всего. Таких было два: Петрозаводск и Тарту. До каждого из них было по 4 миллиметра. Чтобы сэкономить деньги на будущих поездках домой, я отправился на вокзал узнать, сколько стоят билеты туда. Проезд в Тарту был на тридцать копеек дешевле. Так я оказался в Эстонии и, скорее всего, навсегда.

Я решил, что на новом месте буду держаться дружелюбно, но ни с кем особо не дружить, пока не стану лидером. Пусть другие ребята прилепляются ко мне, а не я к ним. И надо было себя обозначить каким-нибудь внятным лидерским поступком.

На первом же общеуниверситетском комсомольском собрании я попросил слова и вышел на трибуну. Раздались аплодисменты. Когда они стихли, я начал говорить. Тут опять раздались аплодис-

менты. Подождав, когда они закончатся, я продолжил говорить. Но мне снова стали аплодировать. Я понял, что здешние комсомольцы — народ хотя и осторожный, но жесткий, русский язык здесь не приветствуется, и покинул трибуну. Была ранняя осень 1965 года.

Я особо не обиделся, понимая, что в чужой монастырь со своим уставом не ходят, но и не отступился. То, что хотел сказать на собрании, я опубликовал в качестве статьи в университетской газете. Ректор университета профессор Клемент удостоил мою статью в следующем номере газеты двумя абзацами критики. Это означало, что ко мне отнеслись всерьез, как к человеку с позицией.

Дальше пошло легче. Постепенно ко мне стали прилепляться ребята, я научился быть лидером, а позже научился и не быть им, если это не требовалось.

Благодаря вынужденному вниманию

к феномену лидерства я привык приглядываться к взаимоотношениям и поведению лидеров и их последователей (ведомых), что в конечном итоге и привело к появлению этой небольшой книги.

Подходы к лидерству

Феномен лидерства волнует людей тысячелетиями. Получается, что один человек начинает управлять другим, и тот его слушается, причем добровольно. Слушается не потому, что лидер его кормит, или платит ему, или применяет силу (тогда все было бы понятно), а потому, что один почему-то играет роль лидера, а другой почему-то (и зачастую охотно) играет роль ведомого. Почему это происходит?

Большинство авторов, поделившихся с читателями своими размышлениями

о лидерстве, предпочитают так называемый феноменологический подход, то есть описывают феномен лидерства — рассказывают другим о том, чем отличается лидер от ведомых, наделяя лидера всякими замечательными качествами. Рассказывают так, как будто читатели в глаза никогда не видели живого лидера, и вот, к счастью, нашелся очевидец, который им об этом может рассказать. Литература о лидерстве в значительной степени состоит из рассказов таких «очевидцев».

Есть и другие подходы — психологический, социально-психологический, социологический... Чаще всего это тоже рассказы о том, что и так всем известно, но рассказы более структурированные и написанные научным языком. Здесь уже мелькают иногда дельные наблюдения и выводы, но это скорее исключение, чем правило.

Мой подход к лидерству сложился

не как отстраненный взгляд с другой планеты, а как подход сугубо прагматический. Точнее, социально-технологический. Я рассматриваю социально значимое поведение и лидера, и ведомого, в котором выделяю для себя различные виды этого поведения — формулы, приемы и стратагемы, как бы проецируя все поведение на ось рецептов.

Две зарисовки

Встретились во дворе два подростка.

Вовка:

— Витька, пойдешь со мной?

— Куда?

— Неважно! Пойдешь или нет?

И Витька идет.

Почему Витька идет за Вовкой? Потому, что с Вовкой интереснее, чем без него. Что-то новое увидишь или узнаешь. Даже если и не увидишь, и не узнаешь, все равно само ожидание нового и интересного греет душу. Ведь Вовка предприим-

чив, и у него всегда есть План. Без Вовки у Витьки жизнь была бы более пресной.

Идут две девушки по длинной-длинной улице. Нина канючит:

— Ася, давай возьмем такси!

Ася молчит. Мимо то и дело прошмыгивают такси.

— Ну давай возьмем такси!

Ася молчит. Проходят еще метров триста. Наконец, Ася поднимает руку, и очередное такси останавливается.

Что мешало Нине самой поднять руку и остановить такси? Ничего! Было же понятно, что идти слишком далеко, что обе устали и придется брать такси. Кстати, Нина побогаче Аси, и платить за такси будет она.

Проницательный читатель уже догадался, что в этих примерах Вовка и Ася — лидеры, а Витька и Нина — ведомые. Тем

самым мы отдали дань феноменологическому подходу к лидерству.

Кто такой лидер?

Лидер — это тот, кто в своих интересах организует деятельность людей на добровольной основе, не стимулируя их материально, без взаимных правовых обязательств, и руководит этой деятельностью.

Дополняющей ролью к роли лидера является роль ведомого.

Ведомый — это тот, кто признает конкретного лидера в качестве такового и, по возможности, следует его указаниям, не претендуя на какое-либо вознаграждение, хотя иногда и ожидая таковое.

У одного лидера может быть большое количество ведомых. Если ведомых больше одного, то мы будем говорить о группе ведомых, понимая под этим группу людей, непосредственно руководимую одним лидером.

Если лидер руководит многими людьми, большинство из которых получают указания не от самого лидера, а от других его ведомых, то мы будем говорить о движении и о лидере движения. У движения, в отличие от группы ведомых, может быть не один, а несколько лидеров.

Мы сказали, что лидер осуществляет руководство в своих интересах. Но это руководство потому ему и удастся, что следование за лидером оказывается более или менее в интересах и ведомых тоже.

Следование за лидером имеет свою инерционность. Группа может следовать за ним некоторое время и после того, как лидер перестал удовлетворять ее интересам.

Три варианта лидерства

Можно различать три варианта лидерства:

1. Целевое лидерство, когда ведомые идут за лидером к привлекательной для них цели.
2. Процессное лидерство, когда сам процесс действия в роли ведомых для них привлекателен.
3. Смешанное лидерство, когда ведомых мотивирует и цель, и процесс.

Целевое лидерство

Ведомые следуют за лидером именно ради цели. При этом в их картине мира цель может быть достижима:

- ▶ в обозримом конкретном будущем при их жизни;
- ▶ в неопределенном будущем при их жизни;
- ▶ в обозримом конкретном будущем после их смерти;
- ▶ в неопределенном будущем после их смерти.

Кроме того, цель может быть конкретным событием, а может быть некоторым постоянно улучшающимся показателем.

Целевому лидерству присуща опасность разочарования:

- ▶ в самой цели,
- ▶ в возможности достижения цели,
- ▶ в способности лидера привести к цели,
- ▶ в этичности средств, выбранных лидером.

Целевое лидерство носит рациональный характер, т.е. ведомые, хотя и не получают вознаграждение за свою помощь лидеру, но рассчитывают на таковое «в конце пути».

Однако, когда мы имеем дело с лидерством, а не с договоренностью о совместной работе, в случае не достижения конечной цели ведомые не могут иметь

претензии к лидеру и требовать вознаграждения своих усилий. Идти за лидером — это их риск и их ответственность, они имеют человеческое право лишь разочароваться в лидере. И поскольку дело обстоит именно так, при целевом лидерстве лидер постоянно рискует столкнуться с разочарованием в нем своих ведомых.

Вдобавок, «разочаровавшийся» обычно оказывается той овцой, которая все стадо портит. Поэтому лидеру приходится периодически «предъявлять доказательства» достижимости общей цели, что иногда побуждает его приукрашивать действительность и демонстрировать оптимизм в любой ситуации.

Процессное лидерство

Процессное лидерство предполагает такой вид совместной деятельности, когда постоянно по ходу дела удовлетворяются определенные потребности ведомых.

Например, такие:

- ▶ приобретение опыта и знаний,
- ▶ укрепление здоровья,
- ▶ получение советов или ответов на волнующие жизненные вопросы,
- ▶ интересная содержательная жизнь,

- ▶ интересное времяпрепровождение,
- ▶ знакомство с интересными или полезными людьми,
- ▶ риск, приключения, адреналин,
- ▶ повышение социального статуса,
- ▶ удовольствие от нахождения в кругу друзей или единомышленников.

Здесь лидерство носит рутинный характер и не подвергается сомнению. Единственная угроза содержится в слове «надоело». Но в этом случае разочарование происходит не в лидере (к нему претензий не возникает), а в самой деятельности под его руководством, которая и впрямь надоела. В этом случае ведомый, отпавший от лидера, не является овцой, портящей все стадо — одному «надоело», а другим «не надоело».

Смешанное лидерство

Смешанное лидерство — самое надежное и устойчивое. Оно — как яхта, имеющая и паруса, и двигатель. Поэтому целевому лидеру имеет смысл так строить путь к цели, чтобы сам этот путь был интересен и полезен ведомым, даже если он и окажется не самым коротким. «Удлиняй свой путь!» — говорил Сунь Цзы.

Это требует от лидера гибкости и внимания к нуждам и запросам своих ведомых, а также построения таких отношений в группе ведомых, благодаря

которым само пребывание в этой группе было бы самостоятельным стимулом оставаться в ней: «не люблю прыгать с парашютом, но мне нравится быть среди ребят, которые любят прыгать с парашютом, вот и я тоже прыгаю!»

Смешанное лидерство может иметь имидж целевого, но может таковым, на самом деле, и не быть. Например, когда цель ощущается недостижимой, но мотивация для самого по себе пребывания в роли ведомых оказывается достаточно сильной, чтобы продолжать следовать за лидером. Иногда это сопровождается лицемерным ритуалом подтверждения приверженности этой цели.

Когда я ехал на поезде в Китай в 1988 году и оглянулся, чтобы попрощаться с Родиной, то увидел на зеленом холме крупную надпись, выложенную битым кирпичом: «НАША ЦЕЛЬ — КОММУНИЗМ!»

Нередко при этом ведомые разделяются на:

- ▶ фанатиков, продолжающих слепо верить в цель, к которой стремится группа во главе с лидером,
- ▶ сомневающих,
- ▶ лицемеров, лишь делающих вид, что верят в эту цель,
- ▶ не верящих в цель и не скрывающих свое неверие с риском быть отлученными.

Каким должен быть идеальный лидер

Лидер должен быть, говоря словами Сунь Цзы, «как костер: невозможно приблизиться!» — то есть, как костер, привлекать, освещать, согревать и защищать, но в то же время и обжигать неосторожно к нему приблизившихся.

- ▶ **Костер привлекает людей.** Когда мы видим костер или огонь в камине, мы невольно хотим подойти к нему поближе, а то и протянуть ладони, чтобы почувствовать тепло, даже если мы вовсе и не замерзли! Так и лидер должен привлекать ведомых, вызы-

вать у них желание сократить с ним дистанцию — привлекать своими словами и шутками, своим поведением и реакцией на чужие слова или поступки.

- ▶ **Как костер освещает** все вокруг себя, так и лидер должен давать ведомым адекватную картину мира, чтобы то, что было им неясно или смущало их, рассеивалось как дым, становилось ясным и надежным, становилось тем твердым, на которое можно опереться. Лидер должен уметь ответить на вопросы и дать хороший совет.
- ▶ **Как костер согревает** людей, так и лидер должен согревать, давать человеческое тепло и уют, повышать одним своим присутствием синергетический эффект в группе. Он должен уметь поддержать и ободрить слабого или уставшего, вдохновлять своим

примером, замечать и отмечать успехи ведомых.

- ▶ **Как костер защищает** от диких зверей, так и лидер должен защищать ведомых, ни перед кем не пасовать и не «прогибаться», не оказываться «занятым важными делами», когда его ведомым грозят неприятности, самому решать те сложные или рискованные проблемы, с которыми его ведомым явно не справиться, и помогать им в личных делах, если такая помощь необходима.
- ▶ **Но как костер обжигает** слишком к нему приблизившихся, так и лидер должен обжигать тех ведомых, кто по своей инициативе уж слишком приблизился к нему. Иными словами, дистанцию с ведомыми лидер устанавливает сам. Он не реагирует на лесть, а лишь увеличивает дистанцию с теми, кто рассчитывает именно

таким путем войти к нему в доверие,
потеснив других.

Об авторе

Владимир Константинович Тарасов — известный социальный технолог, бизнес-тренер, автор и разработчик уникальных обучающих и оценочных технологий, популярных и получивших широкое распространение в России и других странах деловых игр и тренингов, автор концепции «Бизнес-лагерь» (1984), «Управленческий поединок» (1986) и др. Автор ряда книг по менеджменту, в том числе бестселлеров «Технология жизни: Книга для героев» (1992), «Искусство управленческой борьбы» (1998), «Управленческая элита: как мы ее отбираем и готовим» (2006), «Философские рассказы для детей

от 6 до 60 лет. Романтические истории. Опыт обычной жизни» (2014). Основатель и руководитель Таллиннской школы менеджеров (основана в 1984 в Таллинне, Эстония). Член Союза писателей Северной Америки.

Родился в России. Учился в Ленинградском университете. Окончил Тартуский государственный университет (Эстония) по специальности «теоретическая физика».

1967 год. Опубликовал первую научную работу в области социальной технологии, посвященную приемам уговаривания, в сборнике материалов Конференции ленинградских психологов.

1973 год. Разработал новый метод идентификации личности — по деловым характеристикам, на основании которого создал Систему автоматизированной аттестации руководителей и специалистов

(СААРС), получившую широкое распространение в Советском Союзе, благодаря чему стал известен среди специалистов по управлению.

1982 год. В издательстве «Валгус» (Таллинн) вышла в свет первая книга Владимира Тарасова «Система автоматизированной аттестации руководителей и специалистов (СААРС). Опыт социальной технологии».

15 января 1984 года стартовал первый бизнес-курс и большая деловая игра с использованием игровой валюты «вийтна», имевших реальное товарное покрытие. Тем самым начала свою деятельность первая в Советском Союзе школа бизнеса — Таллиннская школа менеджеров.

12 апреля 1985 года официально зарегистрирована «Таллиннская школа молодых руководителей (менеджеров)». Это событие создало прецедент, после которого слово «менеджер» официально вошло

в обращение на территории Советского Союза без негативной политической окраски.

1985–1988 годы. Проводил в различных городах Советского Союза городские и отраслевые конкурсы по отбору резерва на выдвижение на должности первых руководителей.

Весна 1986 года. В зале Таллиннского дома рационализаторов и изобретателей провел первый управленческий поединок в версии с двумя судейскими коллегиями. Поединок проводился стоя на сцене. Так началась история управленческих поединков, ставших самым популярным управленческим тренингом в России, Украине, Беларуси, Казахстане и Молдове.

Лето 1986 года. В газете «Молодежь Эстонии» вышла статья Г. Медведева с грозным названием «Школа бизнеса» (в негативном смысле). После выхода этой

статьи Владимир Тарасов в тот же день был уволен с основной работы.

1986–1987 годы. Владимир Тарасов был вынужден покинуть Эстонию и работал на Сахалине, обучая рыбаков искусству управления.

1987–1988 годы. Преподавал менеджмент комсомольским лидерам в Молодежном центре «Олимпиец» ЦК ВЛКСМ (Химки).

1987–1989 годы. Проводил широкую подготовку организаторов производства и кооператоров. Открылись тринадцать отделений Таллиннской школы менеджеров в различных городах Советского Союза.

Осень 1989 года. Провел крупномасштабный социально-технологический эксперимент, не имеющий аналогов в мире, — Бизнес-лагерь Владимира Тарасова © в Бердянске, в котором в течение 50 дней около 500 человек прожили «вторую жизнь» в семи игровых государствах

и который изменил дальнейшую жизнь практически всех его участников. В Ленинградском отделении издательства «Машиностроение» тиражом 90 тысяч экземпляров вышла в свет книга Владимир Тарасова «Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров». Отдельные главы из этой книги публикуются в 1990–1991 годах в США, в том числе в издании Гарвардского университета.

1991 год. В Хабаровске один из выпускников Таллиннской школы менеджеров Сергей Хомченко открыл Школу управления имени Владимира Тарасова, которой руководит и по сей день.

1992 год. Вышла в свет книга Владимира Тарасова «Технология жизни: книга для героев», ставшая классикой и выдержавшая более 10 переизданий.

1993–1999 годы. При Таллиннской школе менеджеров был открыт Менеджмент-колледж (вечерняя форма обучения),

затем реорганизованный в Менеджмент-гимназию Таллиннской школы менеджеров (дневная форма обучения), ученики которой получали одновременно два образования: общее среднее и среднее специальное в области менеджмента.

1998 год. Вышла в свет книга Владимира Тарасова «Искусство управленческой борьбы». Книга выдержала более 10 переизданий и стала классикой деловой литературы.

2001 год. Разработал и применил обучающую технологию «Экспресс-поединок».

2001 год. По инициативе Таллиннской школы менеджеров учениками Школы в России была создана Межрегиональная общественная организация «Федерация управленческой борьбы», которую организовали Олег Вислов и Дмитрий Удалов. Федерацию возглавил Олег Вислов; сейчас в нее входят более 30 региональных отделений от Калининграда до Владиво-

стока. Федерация регулярно проводит региональные Чемпионаты по управленческой борьбе по авторской технологии Владимира Тарасова. С 2008 года ежегодно проводится Чемпионат России по управленческой борьбе.

Весна 2002 года. В Таллинне вышли в свет книги Владимира Тарасова «Философские рассказы для детей. Рисунки Насти Тарасовой» и «Внутрифирменные отношения в вопросах и ответах», впоследствии неоднократно переиздававшиеся.

2004 год. Владимир Тарасов возглавил десятку лучших бизнес-тренеров России по версии журнала «Секрет фирмы».

2005 год. Вышла в свет книга «Полководец», первое художественное произведение Владимира Тарасова, написанное в форме сказки-притчи.

2006 год. Вышла в свет книга Владимира

Тарасова «Управленческая элита: Как мы ее отбираем и готовим».

2008 год. Вышла в свет книга Владимира Тарасова «Русские уроки японских коанов».

2009 год. Впервые опубликованы аудиозаписи авторских семинаров Владимира Тарасова «Искусство управленческой борьбы», «Персональное управленческое искусство», «Восемь ступеней управленческого искусства» и «Управление по Макиавелли», а также аудиоверсии книг «Полководец» и «Технология жизни: книга для героев» в исполнении автора.

Май 2011 года. Владимир Тарасов провел 2 семинара на английском языке в Университете Notre Dame (США) — «The Art of Management Fighting» для профессорско-преподавательского состава Университета и «The Art of Management Fighting. Methods for Negotiations» для слушателей курса Executive MBA.

Август 2011 года. В Самаре состоялся Первый Чемпионат России по быстрой управленческой борьбе «Экспресс-поединок».

2012 год. Вышла в свет книга Владимира Тарасова «Философские рассказы для детей от 6 до 60 лет» с поэтическим сборником «Опыт обычной жизни», впоследствии дополненная сборником рассказов «Романтические истории».

2014 год. Открылась онлайн-школа Владимира Тарасова, проходят вебинары и видеоуроки Владимира Тарасова.

1 января 2015 года стартовал первый 10-месячный онлайн-курс Владимира Тарасова «Персональное управленческое искусство», который за первые полгода прошли более 1000 слушателей из разных стран. Каждые три месяца проводится новый набор и начинается обучение новый поток слушателей.

2016 год. Владимир Тарасов занимает первое место в рейтинге лучших бизнес-тренеров России по версии компании SEReputation как наиболее признанный бизнес-эксперт России и стран бывшего СССР.

8 мая 2016 года в Минске состоялась первая международная научно-практическая конференция «Опыт успешного использования технологий Таллиннской школы менеджеров в бизнесе, менеджменте и частной жизни». Сборник докладов конференции вышел в свет в 2017 году под названием «Социальные технологии Таллиннской школы менеджеров. Опыт успешного использования в бизнесе, менеджменте и частной жизни».

2017 год. Вышла в свет книга Владимира Тарасова «Социальная технология в вопросах и ответах».

Подробная информация о Таллиннской школе менеджеров и курсах Владимира Тарасова — на сайте www.tarassov.ru.