на платформе



ИЗДАТЕЛЬСКИЕ
ТЕХНОЛОГИИ

letmeprint.ru

ЖИЗНЬ БЕЗ ФИЛЬТРОВ

С ВВЕДЕНИЕМ ОТ ДЖОНА МАКСВЕЛЛА И ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ОТ НИКА ВУЙЧИЧА

ПАЛЬМИРА
Т8 ИЗДАТЕЛЬСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Москва / Санкт-Петербург
2024

УДК 159.923.2
ББК 88.352
Ж71

Ж71 **Жизнь** без фильтров пробел / с введением от Джона Максвелла и заключением от Ника Вуйчича. — М. ; СПб. : «Т8 Издательские Технологии» / «Пальмира», 2024. — 233 с., ил. — (Серия «Пальмира — психология»).

ISBN 978-5-517-10696-4

«Жизнь без фильтров» — книга, объединившая опыт многих, очень разных людей. Среди них — бизнесмены и менторы, наставники и миссионеры, психологи и коучи, целители и мастера духовных практик. Каждый из них прошел свой собственный, особый путь, столкнулся с трудностями и неудачами и вынес ценные уроки, позволяющие не сдаваться в деле достижения успеха и счастья.

Книга разделена на две части. В первой из них вы узнаете основные правила жизни без фильтров: как найти свою миссию и развить свой потенциал, какие лидерские качества, духовные принципы и семейные ценности важны для счастливой жизни. Во второй части вы познакомитесь с личными историями авторов, которые однажды решили изменить свою жизнь к лучшему, преодолели немало испытаний и готовы поделиться советом с теми, кто только вступает на эту тропу.

«Жизнь без фильтров» поможет вам переосмыслить свои убеждения и научиться использовать внутренние ресурсы, чтобы обрести ту жизнь, о которой вы мечтаете.

УДК 159.923.2
ББК 88.352

© ИП Мещихин Д. А., 2024
© Оформление.
АО «Т8 Издательские Технологии», 2024

ISBN 978-5-517-10696-4

СОДЕРЖАНИЕ

Введение. *Джон Максвелл* 7
Часть 1 9
Андреас Тиссен 10
Жизнь без фильтров 12
Юлия Родочинская 18
*uck them. Как проявляться, не обслуживая чужие комплексы 20
Юлия Сабирова 30
Команда без выгорания, или Как управлять собой, эмоциями и сотрудниками 32
Дмитрий Мещихин 42
Творец Вселенной 44
Екатерина Настасюк 52
Мозг без фильтров 54
Эльмира Мандыбаева 66
Мир, который живет в тебе 68
Гаянэ Асадова 78
Как сломать стереотипы и стать звездой в своей нише 80
Алеся Христич 90
Эволюция любви 92
Часть 2 101
Андреас Тиссен 102
Стань фениксом своей судьбы 102
Амина Озер 112
Главный ингредиент крепкой семьи и счастливых детей 114

Станислав Цвик 126
Три ключа к богатству 128
Павел Радчук 136
Жизнь без фильтров — жизнь со смыслом 138
Вако Дарчия 152
Три инсайта для жизни без фильтра 154
Александр Трубников 168
Жизнь без фильтра, или Почему все хотят от меня денег? 170
Геннадий Кошелев 182
Ключ к трансформации мышления 184
Марина Урицкая 192
Вера и любовь — квинтэссенция жизни 194
Наталья Сорочан 206
Седьмое небо 208
Денис Максимов 218
Жизнь без фильтров — жизнь в единстве 220
Заключение. *Ник Вуйчич* 231



ВВЕДЕНИЕ

«Жизнь без фильтров» — это книга для всех, кто хочет изменить свою жизнь и преобразить ее к лучшему.

Я познакомился с Андреасом Тиссеном, когда выступал на его форуме «От пустоты к изобилию» в сентябре 2021 года. Для меня было большой честью познакомиться с ним и выступить на этом мероприятии.

В книге раскрываются темы, затрагивающие основные сферы жизни: личностный рост, здоровье, бизнес, отношения, осознанность.

Авторы откровенно и искренне делятся своими личными историями успеха и неудач, а также принципами жизни, которые помогли им преодолеть трудности и достичь своих целей.

Все, что вам нужно сделать, это применить на практике то, что здесь написано. Но вставая на путь к успеху, нельзя забывать, что мы не одни в этом мире.

Я считаю, что когда человек живет только для себя, он живет в пустоте, но как только он начинает ценить других людей, тогда его жизнь становится наполненной смыслом.

Живи на полную катушку!
Джон С. Максвелл

Джон С. Максвелл — автор бестселлеров № 1 по версии New York Times, оратор, тренер и лидер, который продал более 33 миллионов книг. Его организации — John Maxwell Company, John Maxwell Team, EQUIP и John Maxwell Leadership Foundation — обучили миллионы лидеров из всех стран.

ЧАСТЬ 1





АНДРЕАС ТИССЕН

- Ментор пубЛичности, психолог и коуч.
- Спикер международного уровня.
- Основатель UniQ форума.
- Тренер по публичным выступлениям, мотивации и личностному росту.
- Эксперт в области трансформации сознания.
- 30 лет практики.
- Вошел в число 500 самых успешных людей Европы.
- Более 430 000 учеников по всему миру.
- Автор и соавтор пяти книг на трех языках.
- Основатель форума «Из пустоты в изобилие», который дважды внесен в книгу рекордов Гиннеса.
- Лично работает и сотрудничает с экспертами мирового уровня: Ником Вуйчичем, Тимом Стори, доктором Кэролайн Лиф, Робином Шарма и Джоном Максвеллом.

ЖИЗНЬ БЕЗ ФИЛЬТРОВ

Мы живем в определенное время, и вы должны знать одну важную вещь, факт. Два миллиона детей сегодня родилось на планете Земля. И когда мы видим этих детей, мы должны представить ситуацию. Когда они родились, то все два миллиона были без фильтра, но потом эти дети пойдут в садик, попадут в определенную социальную среду, где изо дня в день, из недели в неделю у них будут появляться новые фильтры, им будут говорить, что нужно делать и что не нужно, как нужно двигаться и как не нужно. Эти дети получат установки, которые начнут их ограничивать. Ограничивать в финансовом мышлении, географическом, ограничивать в том, кто они и для чего они созданы. Детей будут ограничивать до тех пор, пока они не станут удобными для этого мира. И дети оказываются в стесненной позиции, а ведь когда-то они были без фильтров и верили абсолютно во все, даже в невозможное. А во что будет верить человек в зажатой позиции? Что он будет нести в своем сердце? Что для него будет возможно? Сможет ли он верить в то, что он может летать? Этот человек родился без фильтров и у него есть возможность в любой момент сделать решающий шаг.

Жизнь без фильтров — это выбор каждого человека. И этот выбор он может сделать сегодня, здесь и сейчас. Когда я работал десять лет с Тони Роббинсом, одну фразу я запомнил очень хорошо, и вы запомните ее, может, она изменит и вашу жизнь тоже. «Момен-

ты, в которые ты принимаешь решение, формируют твою судьбу». И в такие моменты, вы не только осознаете, что можете больше, что в вас заложен потенциал, но и то, что вы действительно предназначены для того, чтобы создать что-то уникальное. Самое важное правило на сегодняшний день гласит: правил нет! Каждый из вас имеет свое пространство, и в нем должны работать только ваши правила. Мое пространство, мои правила! Вы должны понять действительно важную вещь. Если вы хотите проживать по-настоящему уникальную жизнь, вам не нужно навязывать другим, что «Моя жизнь правильная, а твоя нет». Если вы это сделаете и поймете, что принимая другого с его правилами и то, как он живет, или если сами вы будете жить по своим правилам и в своем пространстве, то вы будете создавать свой уникальный мир. Не меняя супруга, супругу, работников, оставлять им возможность в этом пространстве раскрыть свой потенциал.

Я дам вам три важных шага, которые нужно сделать, чтобы жить без фильтров и дойти из точки «А» в точку «Б». У людей есть точка «А» и точка «Б», но иногда люди забывают про точку «Б» и идут в точку «Ж». Таких людей очень много. И не минуя точку «Ж», они пытаются выйти к «Б» или возвращаются в точку «А».

Первое, что нам нужно для правильного пути, это «Ясность вместо сравнения». Когда мы произносим ясность, то в начале слова слышим букву Я. Я специально использую эти слова, чтобы поиграть буквами, чтобы задать вам импульс. И он звучит таким образом: «Я ответственный за ясность». Когда мы в жизни попадаем в какую-либо ситуацию: отношения, бизнес, финансы, то, где бы вы не находились, вы принимаете важные решения в своей жизни. И что тогда становится для вас правильным шагом? Это ясность. И когда у вас есть ясность, вы ее принимаете, и возвращаетесь к своим ценностям. Ясность делает вас свободными. Именно тогда, когда вы начинаете жить своими ценностями, вы становитесь уникальными. Когда вы принимаете решение через призму своих ценностей, вы ведете себя по-другому.

Я хочу привести небольшой пример, чтобы вы поняли, что такое ясность. На форуме во время выступления я попросил людей вытянуть руку вертикально, при этом показывая, как я держу руку горизонтально. И только с четвертого раза люди поняли, что от них хотят. Когда есть ясность, человек не делает то, что ему говорят, он делает то, что видит. И еще один важный момент: ясность приходит через рефлексы. Вам нужно подумать, сделать шаг назад, абстрагироваться от ситуации, чтобы принять решение: ваше это или нет.

Упражнение: вытяните правую и левую руку вперед, поверните их и перекрестите, а теперь попробуйте вывернуть их. У вас получилось? Если нет, то почему? Я объясню. Секрет заключается в психологическом методе, который называется окно Джохари. И чтобы понять это, вам нужна ясность. Ее вы получите, когда осознаете, что мне известно то, что вам неизвестно. Я смотрю на вас через призму своего мира. Мир не такой, какой он есть, а такой, каким мы его видим. И когда мы видим через призму другого человека, мы понимаем, что нас воспринимают по-разному. Где-то нас воспринимают высокомерными, а где-то — застенчивыми, нерешительными.

Я не буду конкретно объяснять вам смысл метода Джохари, уверен, вы поймете его без труда. Но я дам вам важную информацию. Если в первом моменте ваша ясность нужна для того, чтобы вы рефлексировали, осознавали, принимаете ли вы сейчас решение через призму своих ценностей, то здесь идет разговор о ясности, получаемой через обратную связь. Когда я открыт тому, что скажут люди со стороны. Важные люди. Те, которые имеют для меня определенную ценность, я хочу их услышать, я хочу услышать, что они думают обо мне. Я хочу быть открытым, именно тогда я пойму, что есть моменты в моей жизни, где мне нужно снять маску. Где мне нужно снять фильтр, который не дает мне понять, как мне двигаться дальше. И для этого важно применять закон прозрачности.

Я приготовил для вас несколько вопросов по закону прозрачности. Вы сможете сами на них ответить. Многие люди задают себе вопрос, почему одному человеку так легко все дается, а у другого дела идут с трудом? Чем старше человек становится, тем больше у него опыта, тем больше информации он должен перерабатывать ежедневно. И вот приходит момент, когда он не чувствует того, что мог бы чувствовать, он перестает доверять миру, перестает доверять себе. Как можно от этого освободиться? Снимите маску! Но вам говорят: «Снимешь маску, получишь по носу. Начнешь наивно доверять, опять разочаруешься, кто-то тебя обманет или заведет куда-то не туда». И вот эти мысли приводят вас к ситуации, где вы сами себе внушаете: «Не хочу быть прозрачным, нет, не хочу быть уязвимым, нет, не буду доверять людям». Но в этот же самый момент вы как бы говорите «Я не доверяю себе». Только через прозрачность в своей жизни вы сможете прийти к оптимальной возможности раскрыть свой потенциал, только тогда вы сможете доверять себе на 100%. Что вы прячете? От кого? Что произойдет, если они об этом узнают? Задайте себе эти вопросы. И вы увидите, куда вы придете. Вспомним первый шаг «Ясность вместо сравнения».

Второй шаг — «Запятая вместо точки». Что это значит? Об этом нам расскажет простой пример, о котором мы говорили в самом начале. Когда я выступал на форуме, в моей презентации была допущена ошибка. Было указано, что два миллиарда детей рождаются каждый день, вместо двух миллионов. Несколько человек из зала заметили это и указали на ошибку. Мы обращаем внимание на то, что может быть негативно оценено, на ошибки. Мы не позволяем себе и другим совершать ошибки. В жизни, если вы хотите раскрыть свой потенциал в отношениях, карьере, партнерстве, вам нужно позволять допускать ошибки. И в первую очередь себе самому. Потому что если человек зацикливается на ошибках, то он начинает себя винить. А это самая деструктивная эмоция, которая приводит человека к тому, что он больше ничего не делает сам. Он становится жертвой манипуляции. И в этот момент, вы должны понять одну вещь: что значит «Запятая вместо точки». Будь это внутренний кризис или ситуация, где вы сами себе рассказываете историю: «Я вижу, что опять не получилось!», не ставьте на этом точку, а договаривайте фразу: «…при этом я постарался сделать лучше!» Например, берем ситуацию, когда вы слышите внутри себя такую фразу: «Я очень вспыльчивый» или «Я неуравновешенный». Будьте честны с собой, я знаю, вы слышите подобные слова. И если вы подытожите эту фразу внутри себя точкой, то наденете на себя фильтр. Вы начнете носить маски и не доверять себе. А если вы перестанете доверять себе, разве откроется дверь новых возможностей? Хватит ли вам смелости сделать решительный шаг? Вы будете бояться сделать это. Если вы слышите внутри себя «Я вспыльчивый», то отвечайте так: «Да, и при этом целеустремленный». И вот так вы можете в своей жизни каждый день работать над собой и рассказывать себе новые истории.

Третий шаг — «Постоянство вместо жесткой дисциплины». Вы скажете мне: «Андреас, а как же тренинги „Выходи из зоны комфорта, рви, что можешь“»? Я сам такой был, очень долгое время. Хочу сказать вам, что постоянство всегда побеждает жесткую дисциплину. Вы скажете себе сейчас: «В своей жизни, я вижу это немного по-другому, почему-то я еще не там, где я хочу». Я скажу вам, что вы были постоянны в непостоянстве, поэтому вы еще не у цели. Но когда мы говорим о постоянстве, то подразумеваем тот элемент в вашей жизни, который выводит вас на новый уровень. Мы переоцениваем то, что мы можем сделать за короткий срок и недооцениваем то, что мы можем сделать за долгий срок. Мы не понимаем одну важную вещь, мы создаем для себя марафоны, я не против них, я сам биатлонист. Мы делаем челлендж, вызовы. Десять дней и твоя жизнь

изменится, двадцать дней и ты похудеешь на тридцать килограмм. Кто-то из вас делал это? После такой жесткой дисциплины, некоторые люди уходят даже в аскетизм. После этого остаются физические и психологические травмы. Но когда вы делаете step by step, вы делаете постоянно одно и то же в одном направлении. В этот момент вам не нужно залезать в чью то шкуру, чтобы доказать кому-то, кого вы не уважаете, что вы что-то можете. Постоянство всегда будет выигрывать у жесткой дисциплины. Я не против дисциплины, но я против челленджа.

Я заканчиваю эту главу с одной мыслью, что жизнь без фильтра — это стиль жизни. Когда вы понимаете, что это еще не результат, когда вы пришли и все. Это решение быть в процессе и жить без фильтра ежедневно. Вы встаете утром и к вам приходят мысли сравнить себя с кем-то, поставить точку на чем-то, доказать себе что-то. Отбросьте это.

В качестве небольшого итогового упражнения сделайте сейчас так: встаньте, сделайте вдох и выдох, расправьте плечи, немного улыбнитесь. Представьте, что вы у подножья большой горы, вы смотрите на ее вершину. Вы начинаете двигаться в том направлении. Делая шаг за шагом, дышите полной грудью и принимаете решение жить без фильтров, вы чувствуете, как рюкзак тянет вас назад. Это опыт разочарований, это психологический фильтр. Вы решаете скинуть этот рюкзак и чувствуете, как набираете легкость. Вы чувствуете твердую почву под ногами, чувствуете тепло солнца, чувствуете, как жизнь набирает краски и наполняется эмоциями. И вот вы уже бежите на вершину горы. Скажите себе «Я выбрал жизнь без фильтров». Поднимите руки и посмотрите наверх, улыбнитесь, почувствуйте, как солнце окутывает вас теплом, оно дает понять, что вы приняли правильное решение. Жить без фильтров. И в конце громко прокричите: «ДА!»





ЮЛИЯ РОДОЧИНСКАЯ

- Маркетолог, EdTech предприниматель, основатель одного из самых масштабных проектов в сфере образования — Института онлайн-профессий.
- За 14 лет в профессии помогла тысячам людей заявить о себе в соцсетях ярко и аутентично, обучила более 63 000 студентов по всему миру.
- Спикер международных конференций, продюсер крупнейшего в России и СНГ курса по голосу и речи «Голос может», автор трансформационной игры по проявленности в соцсетях.
- Выступает на одной сцене с Ником Вуйчичем, Ириной Хакамадой, Радиславом Гандапасом, Екатериной Гордон, Игорем Рыбаковым, Игорем Манном, Александрой Митрошиной и другими.
- Эксперт федеральных СМИ и автор более 60 публикаций в лучших изданиях.
- Сертифицированный коуч ICF, нейрокоуч, практик эннеаграммы.

*UCK THEM. КАК ПРОЯВЛЯТЬСЯ, НЕ ОБСЛУЖИВАЯ ЧУЖИЕ КОМПЛЕКСЫ

— Я маркетолог.

— О-о-о, реклама, пиар,— скажешь ты.

— Да,— отвечу я.— И сегодня я продам тебе самый дорогой товар в жизни! Часы Rolex, машины Bentley и сумки Birkin тут рядом не стояли. Еще дороже!

— Уф, опять эти продажи! Перехожу к следующей главе!

— Можешь и перейти, а можешь купить то, за что ты будешь потом благодарить меня! И поверь, следующие главы ты будешь смаковать, как, впрочем, и всю свою жизнь.

— Ну ладно…Что продаешь?

— То, что подарит тебе популярность, наслаждение своей работой, клиентами, окружением, еще и деньги легко будут приходить.

— Звучит заманчиво… Сколько стоит-то?

— Цена высока. Самое дорогое, что у тебя есть — ВРЕМЯ.

— Время? — спросишь ты.

— Да. Твое время. Одну страницу текста ты читаешь в среднем три минуты. Тут десять страниц, значит, цена — тридцать минут твоей жизни. Напомню, эти знания есть только у избранных, их осознают единицы из людей. Получается, внимательно прочитав следующий текст, ты не только станешь на голову счастливее, но и станешь избранным, гарантирую. Погнали?

*Тут, кстати, я использовала целых пять маркетинговых триггеров. во благо тебе! Видишь, маркетологи — добрые ребята.

* * *

Маркетинг — искусство продажи идей. Именно ТЕХ идей и ТЕМ людям, которым они нужны. Я этим искусством обладаю.

Я собираюсь продать вам вашу ГЕНИАЛЬНОСТЬ. После этого вы осмелеете настолько, что скажете про тех, кто не согласен «*uck them», перестанете обслуживать свои и чужие комплексы и начнете наконец верить в свои силы.

Эта глава будет состоять из пяти простых шагов на пути к ГЕНИАЛЬНОСТИ:

1. Как понять, что я гений? И что делать, если нет?
2. Как увидеть свою силу и стать фанатом самого себя?
3. Как наплевать на негатив и хейт и начать наконец жить своей жизнью?
4. Как ошибки превратить в шкатулку с сокровищами, а не в доску позора?
- Как перестать воровать себя у мира и выйти на уровень богатства и признания?

*Ну, вот еще три триггера, и вы наверняка уже жаждете перейти к пунктам. Не буду вас томить, ведь у нас всего 30 минут вашего драгоценного времени.

1. КАК ПОНЯТЬ, ЧТО Я ГЕНИЙ? И ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НЕТ?

Пссс… гениальность есть? А если найду?

Что такое гениальность? Это дар или высшее проявление таланта. Это то, что дано вам от рождения, это в ваших генах.

Интересное определение ГЕНиальности через ГЕНЫ. Когда мы следуем нашим генам, делаем что дóлжно, то получаем дары в виде признания, популярности, умиротворения, денег.

Проблема лишь в том, чтобы узнать, в чем же наша гениальность. Ведь способность увидеть ее есть только у 10% людей.

Что с остальными? Они просто тень чужих ожиданий, живут внешним (страхами, указаниями), а внутрь даже не заглядывают. Хотя каждый гениален! Да-да, и вы тоже!

Как понять, в чем ваша гениальность?

- **Вспомнить детство.**

Дети еще не умеют врать себе и четко следуют своей гениальности. Когда я была на Байконуре, на запуске ракеты в космос, я спрашивала у сотрудников, умнейших людей, которые развивают отрасль космонавтики, покоряют космическое пространство: «Как вы пришли сюда?» Все как один ответили: «В детстве у меня была мечта стать космонавтом! Теперь я тут!»

Можно спросить у родителей, что вам особенно нравилось в детстве. Мама рассказывала мне, что я сажала кукол перед собой и учила. Вот такая вот училка Родочинская вышла.;) Учу маркетингу.

- **Посмотреть на отклик тела.**

Замечали, что некоторые действия наше тело саботирует: нам хочется спать, мы начинаем чесаться или теряем концентрацию, а другие дела мы можем делать часами со 100% вовлеченностью. Прислушайтесь к себе! Тело не врет, в отличие от мозга. Это он умеет навязать, заставить, делать по установке «надо». А тело откликается только на «хочу», оно честно с нами.

- **Пробовать.**

Представьте, что в начале жизни нам дают связку ключей и запускают в дом, где огромное количество комнат, но нам доступна пока только одна. Именно так многие всю жизнь проживают в шикарном доме, но думают, что они в однокомнатной квартирке. Кто-то делает лишь пару попыток открыть другие двери, чтобы получилась «трешка». А как же весь дом, огромный и светлый, где каждая комната может стать любимой, где хочется дышать, жить, сиять? Но многие продолжают думать: «Мне нельзя заглянуть в другие», «А как же эта моя любимая комнатка?», «А если там хуже?», «А если не получится?» — и еще тысячи игр мозга, чтобы сохранить то, что есть, и не идти искать новое.

*Кстати, в маркетинге, выбирая между предложением «Купи и получи бонус» и «Купи и сэкономь 1000 рублей», большинство выберет второе. Мы, маркетологи, всегда играем на психологии людей — сохранить то, что есть.

Да, ключей много, они не все подходят к какой-то двери с первой попытки. И кто-то сдается уже на третьей. А можно перебирать ключи, не бояться ошибиться, пробовать и открыть ВСЕ возможные двери к своей гениальности! Ведь она уже есть! Осталось только подобрать ключи.

В поиске мне всегда помогали наставники, которые знают, как открывать двери. Мне попадались для каждой цели свои проводники: духовные, профессиональные, личностные. Может, и я стану для вас проводником прямо через эти строчки, которые расцветают внутри вас бушующим, ароматным, притягательным тюльпановым полем, как в картине Клода Моне.

2. КАК СМОТРЕТЬ В СВОЮ СИЛУ И СТАТЬ ФАНАТОМ САМОМУ СЕБЕ?

У меня двое детей: сыну три года и дочке пять лет.

Когда дочка только начинала рисовать, произошла забавная ситуация, которая многое изменила.

Семейный вечер, из духовки раздается аромат пирога с яблоками и корицей, звучит приятная классическая музыка, нянечка весело играет с малышом, а мы с дочкой сидим за столом и рисуем. Она старательно это делает, высунув язык от сосредоточенности, выводит что-то синим карандашом. «Мама, смотли!» Я, рассматривая ее творчество, пытаюсь понять, что это. Говорю: «О, Мари, какой красивый кабачок!» Она удивленно отвечает: «Мама — это не кабоцок! Это самавот».

А теперь остановитесь на секунду и подумайте, как бы вы отреагировали в такой ситуации? Стали бы говорить: «Да это кабачок! Еще и уродский! Научись сначала рисовать, а потом говори! Ишь чего! Самолет она нарисовала!» А?

Конечно же, нет!

Я говорю: «Вау! Малышка, какой классный самолет! Столько пассажиров в него поместиться может. Интересно, а куда он летит? а давай вырежем твой самолет и запустим в небо!»

Мы — фанаты своих детей, даже если они делают вещи, которые кажутся довольно странными в нашей взрослой голове. Неправильные, дурацкие, против каких-то канонов. Тот же самолет в виде кабачка, а еще песни, танцы, поделки. «Это так интересно!»

Мы — фанаты своих детей. Что бы ни сделал наш ребенок, мы скажем: «Вау! Это лучшее, что можно было создать! Это гениально!»

А почему нельзя так относиться к себе? Мы идем на соревнования по танцам, где участвует наш ребенок, делает ошибки или выступает так себе. Но мы хлопаем громче всех, можем с баннером скакать и орать: «Ты лучший!»

Почему мы для себя не делаем так же? В какой момент жизни внутри нас вырастает хейтер похуже, чем те самые «токсики» в соцсетях?

Выходим в эфир, выступаем, а потом думаем: «Блин, а тут надо было не так сказать. Чего волновалась как девчонка?» Почему не сказать себе: «Ты — гениальна! Вау! Круто!» Станьте фанатами самого себя, такими же, какие вы есть для своего ребенка.

И когда человек этому научается, он и вокруг видит людей такими: сильными, креативными, талантливыми.

У Андреаса Тиссена эта настройка встроена в совершенстве! Рядом с ним ты всегда супергерой, он видит мир через призму гениальности и сам таковым является!

3. КАК НАПЛЕВАТЬ НА НЕГАТИВ И ХЕЙТ И НАЧАТЬ НАКОНЕЦ ЖИТЬ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ?

Как часто мы не делаем чего-то в страхе получить осуждение? Кстати, страх ошибиться даже не такой сильный, как страх провалиться на глазах людей. Согласитесь, упасть на улице не так обидно, как упасть и услышать, как над тобой кто-то смеется.

А еще мы очень боимся быть неуместными, читай — «не соответствовать чужим ожиданиям».

Интересно, есть ли хоть один известный человек, у которого нет ни одного несогласного с ним, ни одного негативного отзыва, ни одного хейтера? Я люблю говорить: хейтеры — первый признак популярности. Значит, вы стали заметной фигурой, говорите что-то действительно значимое, такое, что трансформирует пространство.

Менять мир в лучшую сторону — это как провести со всей силы рукой под водой: она сопротивляется, но, приложив усилие, мы все же делаем это. А еще и получаем бонус в виде подкаченных мышц, как у пловцов например.

Хейт и негатив — всего лишь неэтичный способ сказать: «Эй, почему ты не соответствуешь моим ожиданиям? Будь как я! Делай, как

я сказал!» А что с нами будет, если мы продолжим обслуживать чужие ожидания? Мы превратимся в тень других людей. Мы станем никем.

Так, в страхе, мы не решаемся вести блог. А это самый простой способ дарить свою гениальность миру.

Я предлагаю мою авторскую практику для тех, кто хочет больше проявляться в жизни и блоге, но боится негатива, а также для тех, кто уже ведет блог, но их сильно ранит любое несогласие.

ПРАКТИКА «СЦЕНА»

Сядьте, расслабьтесь и задайте себе вопрос: «С кем я говорю в своем блоге?» Некоторые говорят с недалекими людьми, раздраженно объясняют им очевидные вещи. «Они же глупые! Потому я, раздражаясь, могу и матом на них или в назидательном тоне говорить, как уставшая мама непослушной трехлетке. Не поймут же иначе!»

Другие говорят с хейтерами. Скажут что-то и оправдываются, будто ждут очередного удара, уворачиваясь от летящих тухлых яиц. Или идут сразу в нападение.

Есть те, кто вообще блог для бывшего ведет. «Видишь, я тут неплохо устроилась, понял?»

Некоторые с мамой своей говорят: «Смотри, мама, я хорошая! у меня все получилось». Ясно, что это метапослание, то, что читается между строк, но это так чувствуется, согласитесь?

И таких блогеров слушаешь иногда, и информация будто мимо проходит. Вроде говорит человек, но не со мной. Ах да… у него другая ценностная аудитория (тупицы, к примеру, или враги).

Так вот, я спрашиваю вас: «Если представить, что блог — театр, вы — актер на сцене, перед кем вы играете?» Многие в ужасе думают, насколько враждебные там зрители. Мало кто допускает, что там люди, которые постарались, время потратили, пришли к ВАМ. Уважают вас, любят, ценят…

Да, бывают несогласные. Так пусть встанут и выйдут. И знаете, от этого ваш «спектакль» хуже не станет. А останавливать его из-за одного недовольного — разве не оскорбление тех, кто любит вас?

4. КАК ОШИБКИ ПРЕВРАТИТЬ В ШКАТУЛКУ С СОКРОВИЩАМИ, А НЕ В ДОСКУ ПОЗОРА?

Я неудачница. Да-да на полном серьезе говорю. Но еще я успешный предприниматель, долларовый миллионер, счастливая жена и мама двоих малышей.

У меня очень много проектов не выстреливает, я сливаю кучу денег на неудачные попытки, у меня за спиной сотни проваленных рекламных кампаний и проектов. Очень многое из того, что я делаю, не получается и не имеет дальнейшего развития. Но из-за того, что я предпринимаю большое количество попыток, многое срабатывает.

Жизнь — это тест гипотез.

Если мы не будем относиться к провалам, неудачной рекламе, сорванным переговорам как к катастрофе, все, что мы будем получать — тестирование гипотез, наработанный опыт, насмотренность.

Мы учимся тестировать. Потом конверсия становится выше. Жизнь — это маркетинг! Это тест гипотез. Если у женщины не получилось с одним мужчиной, то это не значит, что со следующим также не получится. Это тоже тест гипотез.

Я много консультирую в сфере маркетинга. Ко мне приходят клиенты и говорят: «Покупала рекламу у блогера, не сработало. Заявок нет. Не работает ваш инфлюенс-маркетинг». А я говорю: «Сколько гипотез вы протестировали, чтобы сделать вывод?»

Успешного человека от неуспешного отличает количество попыток.

В маркетинге есть понятие «воронка продаж». Например, мимо магазина в день проходят 15 000 человек. В магазин заходит 1000 человек в день. 400 из них что-то спрашивают, интересуются. 150 — покупают. Если мы разделим 150 покупок на 15 000 проходящих мимо, то получим 0,01, то есть только 1% людей из прошедших мимо покупают. А если открыть еще магазин, где будут проходить мимо 20 000 человек? Мы получим еще плюс 200 покупок.

Качество жизни измеряется конверсией, которую надо масштабировать.

Успех выглядит как воронка продаж. Когда мы делаем множество попыток, что-то получается, что-то нет. Это всего лишь гипотезы. Чтобы в маркетинге понять, рабочая это схема или нерабочая, нужно тестировать.

Когда мы запускаем таргет, то делаем АВ-тесты и так далее. Мы запускаем 100 креативов, а срабатывает только три. Стоит ли мне сокрушаться, что остальные 97 не сработали? Нет!

Наша жизнь — тест гипотез. Чем больше заходит в нашу воронку гипотез, тем выше шанс, что и выйдет больше. Если зашла только одна, очевидно, воронка схлопнется. И успеха не будет. И вы будете говорить: «Что-то жизнь ко мне неблагосклонна, меня сглазили и так далее». А на самом деле, вы просто мало действий сделали.

5. КАК ПЕРЕСТАТЬ ВОРОВАТЬ СЕБЯ У МИРА И ВЫЙТИ НА УРОВЕНЬ БОГАТСТВА И ПРИЗНАНИЯ?

А что, если я скажу, что нет ничего более горделивого и невежественного, чем напускная скромность? Удивлены? Объясню.

Все знают, что обманывать людей, воровать и выдавать желаемое за действительное очень плохо. Но люди не задумываются, что это лишь одна сторона медали. Вторая крайность (не менее страшная) — скрывать свой опыт и мысли от людей. Воровать себя у мира.

Среди вас точно нет заядлых врунов и мошенников, а вот воришки есть. Сколько в мире талантливых специалистов, которые стесняются заявить о себе и ВОРУЮТ СЕБЯ у клиентов, которым они так нужны?

С древних времен люди собирались вместе и делились знаниями. Они передавали свой опыт и энергию за разговорами у костра, писали летописи, рассказывали истории. Так устроено человечество, только так оно развивается и продолжает свое существование.

Твой опыт неповторим. Жизнь/Судьба/Бог/Вселенная (выбирай свое) дает тебе опыт и силы его прожить. А многие просто-напросто скрывают это от мира, жадничают. А если этот опыт изменит жизнь хотя бы одного человека?

Вот Аня. Она пережила сложный развод. Рыдала в подушку сутками, жить не хотела. Но у нее хватило сил, мудрости вынести урок, встать, расправить крылья. Она построила новые отношения, родила деток, счастлива. Аня рассказала в блоге о своем пути. И для сотен ее подписчиц она стала опорой, маяком, надеждой. Она как точка силы уже может подарить людям уверенность, что все будет хорошо!

Это пример из жизни. Я уже молчу про экспертов. Я так благодарна своему коучу, стоматологу, фитнес-тренеру, стилисту, визажисту, всем учителям, что не своровали себя у мира, проявились, смело сказали «Я тут! И моя гениальность в…». Если бы они этого не сделали, я бы не нашла их вовсе.

Осознанно передавая свои знания и мысли, мы создаем баланс.

Также и с продажами. Для многих это втюхивание. А я скажу — помощь. Вы помогаете решить проблему людей самым удобным способом. Скрывая информацию о своих услугах или деле, вы лишаете людей своей ПОМОЩИ. Как вам с этим теперь?:)

Когда человек боится проявляться и говорит: «Ой, нет. Я еще недостаточно хорош!», он просто ворует себя у мира. И здесь нужно взять на себя ответственность и сказать: «Я не веду блог. Я не делаю какие-то продукты. Я ворую себя у мира. Я вор!»

* * *

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОСЛАНИЕ ОТ РОДОЧИНСКОЙ

Не просто прочти, впитай эти строки, смакуй, наноси на тело как самый дорогой крем. Ты увидишь, как гениальность выглянет из-за угла твоей души. А когда ты окончательно осмелеешь и скажешь миру «Слышите, я гениален или гениальна в…!», робкая часть тебя раскроется полной гаммой чувств и начнет кружить в самом страстном танце с этой жизнью.

Я хочу напоследок сказать:

«Да-да, тебе можно! Можно не страдать, представляешь? не обслуживать навязанные кем-то ожидания! Ты вообще не несешь ответственность за чужие проекции, реакции, триггеры. Ты — это ты».

Тебе можно взять и смело сказать:

«Я гениален/гениальна».

«Да, я хочу в зрительном зале своей жизни видеть только любящие глаза, только лучших людей. Это мой осознанный выбор».

«Я есть здесь и сейчас!»





ЮЛИЯ САБИРОВА

- Менеджер, основатель агентства бизнес-консалтинга, обучает руководителей и проектных менеджеров.
- Оптимизирует бизнес-процессы в компании и выстраивает прозрачную коммуникацию, повышает результативность команд. Исследует работу психики и мозга в работе менеджеров и управленцев.
- Руководила международным финансовым стартапом удаленно и собрала сильную команду сотрудников из Канады, Португалии, Армении, Грузии и России.
- Работала менеджером проектов по внутренним и внешним коммуникациям в Nestle и Skyeng.
- Выпустила с командой три международных IT-продукта
- Более 14 лет собирает лучшие практики взаимодействия в разных компаниях и изучает, что позволяет командам становиться более эффективными. Опыт работы в командах онлайн-школы, производства, финтех ИТ-стартапа, кафедры маркетинга, редакции газеты.
- Магистр кафедры инновационного менеджмента, обучалась в университетах Китая и Румынии.

КОМАНДА БЕЗ ВЫГОРАНИЯ, ИЛИ КАК УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ, ЭМОЦИЯМИ И СОТРУДНИКАМИ

Я готовлюсь к звонку с советом директоров компании, в котором я — руководитель проекта.

И впервые за несколько минут до звонка ловлю себя на ощущении, что меня внутри немного трясет — я очень волнуюсь.

Внешне я всегда спокойна и уверена во всех ситуациях, даже самых сложных. И тут я впервые почувствовала, что пока я в голове максимально спокойна — в теле накапливается большой стресс.

Стрессовые состояния возникают у всех, но мы привыкли их не замечать, игнорировать и продолжать бежать еще быстрее и еще активнее. Чем это плохо? В какой-то момент эмоции могут помешать держать фокус внимания на приоритетных задачах.

Многих так сильно захватывают операционные и срочные задачи, что это похоже на то, как бегают хомячки по кругу. В случае с руководителем такая скорость и подход не дают ему встать в позицию наблюдателя, оценить ситуацию и понять, куда же идет управляемый им корабль.

И в этой скорости эмоции часто захватывают бразды правления — страх, волнение, переживание, грусть, эйфория, радость. И по-

гружаясь в них, мы не можем трезво оценить ситуацию, а значит, и выполнять главную задачу руководителя — принимать сильные управленческие решения. А именно от них зависят результаты компании.

В этой главе я расскажу о том, как выстраивать прозрачные бизнес-процессы и коммуникацию в компании так, чтобы снижать влияние эмоций и принимать решения с позиции наблюдателя. Поделюсь своими принципами управления командами, которые я применяю в своей работе и которым учу руководителей в командах интеллектуальных и креативных профессий, выстраивая коммуникацию открыто. Я выделю пять важных аспектов в управлении.

СИСТЕМНАЯ ПОЗИЦИЯ НАБЛЮДАТЕЛЯ И ВНУТРЕННЕЕ СПОКОЙСТВИЕ

Однажды, когда я работала в Nestle, я взяла отпуск на две недели и совместила его с новогодними праздниками. Получился целый месяц отдыха, вернувшись с которого, я впервые увидела все так ясно с позиции наблюдателя. Думаю, каждый когда-либо чувствовал себя сторонним наблюдателем, обычно, это длится 1–2 дня (у кого-то 1–2 часа) после отпуска, когда ты можешь ясно смотреть на ситуацию, не погружаясь глубоко в эмоции по всем вопросам.

Команда — это всегда система, внутри которой переплетаются процессы и коммуникация. Менеджер может своими действиями приводить эту систему в состояние хаоса или выстраивать порядок. Для того чтобы создавать понятную систему, нужно постоянно «выходить из коробочки».

Я наблюдала во многих командах, как руководители могут быстро переключаться в позицию наблюдателя не только во внешних процессах, но и во внутренних. Именно такие управленцы могут оценить и внешнюю и внутреннюю среду компании и взвешенно принять наилучшее решение. Особенно важна роль наблюдателя в периоды изменений.

Все процессы имеют цикличность, и процессы в компании не исключение. В зависимости от стадии развития компании, темпов роста и многих других факторов абсолютно разные стратегии лидеров приводят к прорывным результатам.

Возьмем стартап, который только зарождается, и самая главная задача для компании — быстро тестировать гипотезы, получать реакцию от пользователей и выйти на доход. Стратегия команды на таком этапе — скорость и быстрое реагирование.

Но после того как бизнес находит целевые действия, которые генерируют прибыль, то стратегия компании, а соответственно и руководителя меняется.

Если компания уже заключила множество контрактов и привлекла клиентов, то новый этап смещает фокус внимания на внутренние процессы, чтобы обеспечить не только быстрый рост, но еще и качество. Однако некоторые менеджеры не могут выйти из стратегии быстрого реагирования годами и начинают вводить в стрессовую ситуацию себя и всю команду, пытаясь тушить пожар — когда пожара-то уже и нет.

Получается, что на каком-то этапе нужно активно и быстро бежать, а когда-то стоит притормозить. И чтобы понять и правильно оценить внешнюю и внутреннюю среду, нужно «выходить из коробочки» и становиться в позицию наблюдателя, чтобы увидеть систему целиком.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ

Лидерство — это всегда способность брать ответственность. Но здесь могут быть две крайности.

Многие боятся становиться лидерами, потому что боятся взять ответственность за свою команду, проект, компанию, результат.

Я проводила управленческий аудит и обучала сотрудников в одной компании. Мы с собственниками решили запустить форму обратной связи, где каждый мог написать, хочет ли стать руководителем направления и обосновать почему.

Один из ответов особенно запомнился, звучал он так: «Не считаю себя подходящим кандидатом, мне не очень нравится нести ответственность за чужой результат».

Ответственность часто может приводить к негативным эмоциям. Например, внутренний голос может выдавать вопрос: «А что если я не справлюсь? Сиди на месте, ты еще не готов к проекту».

Ведь если ты не справишься, то что произойдет? ты почувствуешь себя неудачником. А чтобы такие чувства не испытывать — лучше сидеть на месте и пока новые проекты, задачи, обязанности не брать. Что теряют сотрудники в таком случае? Возможность роста и развития.

Однако те, кто все-таки готов брать на себя ответственность, может тоже впадать в крайность. Иногда ответственность перерастает в гиперответственность и играет плохую шутку с руководителями.

Алина обратилась ко мне, чтобы я помогла ей с делегированием в отделе. Она — руководитель отдела и уже близка к выгоранию. Работает почти год по 10–12 часов, в отделе 7 сотрудников, но при этом часть проектов она ведет сама как исполнитель. Выясняю, чем она загружена в течение дня и почему не отдала конкретные задачи сотрудникам.

— Просто сотрудники тоже много работают. Мне их жалко. Да и делаю я задачи уже вечером — быстрее самой, чем объяснять.

Гиперответственность ведет управленца к стрессу, гиперконтролю, микроменеджменту, переработке и выгоранию, когда он попадает в ловушку «Да я сам быстренько сделаю. Дольше объяснять».

Такое поведение тоже вызвано эмоциями.

Ведь проще сделать самой, чтобы быть уверенной в качестве и сроках, проще сделать самой, ведь жалко сотрудников (они подумают, что я жесткая, если дам больше задач). Ну и конечно проще сделать самой и побольше, ведь другие могут сделать что-то не так, а как написано в книжках — ответственность несет лидер. Если кто-то ошибется, то попадет мне, так что лучше я буду работать 12 часов, но не испытывать негативных эмоций.

Но что если воображаемые неудачи не так страшны, как нам их рисует воображение? Чтобы выйти из состояния гиперответственности на позицию наблюдателя или избавиться от боязни взять на себя ответственность, можно задать себе простые вопросы:

«А что самое страшное произойдет, если случится самый негативный сценарий?»

«А если это все-таки произойдет, то что тогда самое худшее? а если уже произошло, то что тогда?»

Если прокрутить в голове негативный сценарий и представить, что это уже произошло, то можно осознать, что в целом все не так страшно, и даже из самых сложных ситуаций есть выход.

Лидерство — это способность брать ответственность независимо от текущей должности. Брать ответственность и иметь возможность видеть результаты своего труда — это всегда путь роста и развития. Для того чтобы идти дальше — нужно учиться делегировать и растить команду.

КОММУНИКАЦИЯ, ДОВЕРИЕ И ОЩУЩЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В КОМАНДЕ

Выхожу из конференции в зуме, на которой просидела два часа, открываю рабочие чаты, а там в четырех из них паника. Дизайнер заявила, что ее труды воруют и она больше не будет с нами работать. Заказчик переживает и говорит, что все нужно прекращать. Проектный менеджер растерялся и не понял, что делать, но тоже

написал в чате, что дизайнер не в себе. А я понимаю, что этот дизайнер нам очень нужен.

Я сразу же позвонила ей и за три минуты звонка мы разобрались во всем. Результат: она вернулась к проектам, получив понимание и признание ее чувств.

Через неделю она написала мне сообщение, в котором отметила, что я единственный руководитель за все ее годы работы, кто с ней поговорил, выслушал и все объяснил, не задевая ее чувств.

Общаясь с человеком в конфликтных ситуациях или в непонимании, перед нами всегда стоит выбор — распространить конфликт дальше или остановить его.

Прежде чем разгонять конфликт нужно прояснить ситуацию у собеседника простым вопросом: «Правильно ли я понимаю, что…?» Ведь часто, особенно в переписке, каждый из нас может интерпретировать один и тот же текст по-разному. Прежде чем делать какие-то выводы и поддерживать конфликт — разберись, есть ли реальные основания для конфликта или просто случилось недопонимание.

Вообще, чтобы минимизировать конфликтные ситуации, я всегда провожу с командной ретроспективные звонки. На таких звонках я инициирую обсуждения четырех вопросов:

- Что было сделано в проекте хорошо;
- Что не получилось;
- Что стоит улучшить в процессах, чтобы повысить эффективность;
- Что точно внедрим из предложений.

Такие разборы предотвращают конфликты и повышают ощущение без опасности в команде при обсуждении и предложении идей. При этом важно обговорить основные правила коммуникации с сотрудниками заранее. Я выделяю для себя следующие:

- Негативная обратная связь дается лично, позитивная — публично;
- Обратная связь строится по формуле: вначале мы отмечаем позитивные моменты, указываем на то, что мы сделали бы по-другому на месте собеседника и что стоит переделать, и завершаем вопросом или предложением;
- Во всех непонятных и спорных ситуациях, прежде чем реагировать, стоит прояснить.

Общаясь, мы управляем мотивацией, вовлеченностью и эффективностью работы и можем вывести эти показатели как в плюс, так и в минус. Бывает, неопытные руководители в непредсказуемых и стрессовых ситуациях начинают искать виноватых вместо поиска решения.

Вечер пятницы, сижу в любимом театре на интересном спектакле, раздается звонок от заказчика. Сбрасываю. Потом второй, третий, дальше сообщение: «Юля, что вы делаете?»

Поняла, что театр уже отложился, начинаю выяснять, в чем дело, оказывается, что нескольким тысячам человек в разных городах России ушли sms-сообщения со странным текстом от сервиса доставки банковских карт, который разрабатывала моя команда.

Все еще сижу в зале, выясняю, в чем проблема — оказывается, разработчик выполнял серьезную задачу, в которой разбирался пару недель и наконец-то реализовал ее, но проверил не на тестовой версии программы, а на боевой. Именно поэтому несколько тысяч клиентов от банков получили фейковые сообщения, что было очень критично для бизнеса.

Как можно было бы поступить, не управляя эмоциями и не разобравшись в ситуации? Поставить разработчика на место, высказать ему обвинения, выписать штраф, обвинить. Вынести панику и обсуждение в общий рабочий чат. Начать паниковать, что это проблема века и беспокоиться, какие неприятности меня, как руководителя проекта, могут ждать.

Худшее, что вы можете сделать в стрессовой ситуации — искать виноватых. Задача — оперативно найти РЕШЕНИЕ!

А можно применить мягкую силу — поддержать человека, который сам осознает масштаб проблемы, понять, какие эмоции он сейчас реально испытывает, и при этом перевести фокус внимания с эмоций на поиск решения.

ЗАЧЕМ? да потому что счастливый сотрудник хочет и может работать, достигая максимальных результатов. Если человек впадает в эмоции грусти, стыда, стресса, паники, то его результативность падает. А демотивированная команда проект, скорее всего, провалит.

В результате, я подбодрила разработчика, мы вместе оперативно разобрались, из-за чего произошла проблема, и остановили отправку сообщений.

ЛИДЕР КАК НАСТАВНИК И МОТИВАТОР. САМОХОДНОСТЬ КОМАНДЫ

Когда я пришла в команду разработчиков на должность проектного менеджера, я взглянула на позицию руководителя с другой стороны. В привычном понимании иерархической структуры управления менеджер стоит выше и организует своих сотрудников сверху вниз. Но в интеллектуальных и креативных командах привычные методы

управления и жесткая иерархия уже не подходят. В наше время сотрудника на работе удерживают не только материальная мотивация и социальные гарантии, но и ценности, смыслы, реализация своих целей.

Несколько месяцев назад нейросети показали, что могут заменить множество специалистов — копирайтеров, маркетологов, разработчиков. И даже если это будет так, то повысятся требования к навыкам специалистов, а самое главное, повысятся требования к руководителям и менеджерам.

Если десятки лет менеджеры исследовали оптимизацию труда на конвейерном производстве, то сегодня стоит вопрос — как сохранить мотивацию и вовлеченность сотрудников в мире нейросетей, удаленки и свободного выбора сферы деятельности.

В мире, где автоматизация и искусственный интеллект захватывают бразды правления — на первое место выходит менеджер-человек. Мотиватор, наставник и учитель.

Что если я скажу, что руководитель может быть наставником и партнером? Что сотрудники, работая в компании, могут достигать своих личных целей? Что работа — не от слова РАБ, и что именно от руководителя зависит мотивация и горящие глаза сотрудников, которые могут достигать выдающихся результатов.

Как тебе? Работал в таких командах? Или создавал их сам? Я считаю, что каждый, на какой позиции бы не был — может стать лидером своей команды/отдела.

В управлении я придерживаюсь позиции силы и равенства, даже если я иерархически выше в структуре управления. Такая позиция позволяет выращивать самоходную команду, распределяя ответственность между участниками проекта и вовлекая людей.

Такое качество команды, как самоходность, развивается тогда, когда сотрудники находятся на своем месте и берут ответственность за свою работу и общий результат.

Создавать такую команду — тоже задача руководителя. Именно менеджер способствует росту и развитию сотрудников и созданию сильных команд.

Я выделяю несколько пунктов, выполнение которых важно для того, чтобы вырастить самоходную команду:

Стремитесь создавать атмосферу доверия и безопасности в команде. Сотрудник должен понимать, что предлагать идеи и совершать ошибки можно;

Соедините цели компании с личными целями сотрудников. Например, если сотрудник мечтает быть на сцене — дайте ему такую возможность, добавив в его обязанности участие в конференциях от лица компании;

Если сотрудник плохо работает, то, может быть, он просто не на своем месте? Выясните его суперсилу и найдите ей максимальное применение.

Сила руководителя отражается в его команде. Ведь хороший менеджер не тот, который работает больше своей команды, а тот, кто выстроил систему, которая может работать и без него.

А как у тебя в команде? Задайте себе проверочный вопрос — можете ли вы уйти в отпуск без потери результативности для команды?

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ И SOFT SKILLS

Мне очень нравится фраза, что команда — зеркало руководителя. Если что-то не так с твоей командой, то стоит задуматься и обратить внимание, что именно транслирует команда.

Я сама переняла очень много важных уроков от своих руководителей, когда наблюдала за их работой.

Мы только выпустили новую систему с разработчиками, и вот уже неделю как сотрудники компании заказчика доставляли банковские карты по России. Однажды я просыпаюсь утром, захожу в рабочие чаты и вижу, как все пишут, что не открываются фотографии клиентов. Фотографии — это фото паспорта и других важных документов, необходимых для оформления карт. И они не открываются. Через некоторое время понимаем, что после обновления системы удалились все старые фотографии и перестали записываться новые. Пара-пара-рам. Это значит, что все фото, сделанные утром этого дня (а это около тысячи штук), не сохранились. И каждому представителю придется ехать снова, а это издержки для компании. Управляла этим проектом я. То, что случилось, было очень критично. Но именно спокойствие и поддержка моего руководителя дали мне понять, что все решаемо и мы с командой быстро справились с проблемой. Восстановили резервную копию данных, к другой части клиентов съездили повторно.

Поддержка нужна каждому. Иногда достаточно просто выслушать, подбодрить и подсветить возможности.

Недавно я проводила опрос среди своих подписчиков и узнала, что около 80% людей увольняются из-за проблем с руководителем. Это подтверждает, что личность руководителя оказывает огромное влияние на работу и мотивацию команды.

Стая копирует вожака. Я думаю, что если не во всем, то во многом. В манере коммуникации, энергичности, состоянии, отношении к жизненным ценностям, личностному балансу. Поэтому я считаю, что развивая себя и управляя своей личной жизнью, мы также влияем на рост всей команды.

Состояние и энергия руководителя — важный фактор. Если менеджер настроен на позитивный лад и готов работать с энергией и энтузиазмом, то его подход и отношение к работе передаются команде. Но если руководитель работает только ради денег, то вовлеченности мало, и это очень видно сотрудникам.

Руководитель может прийти на встречу бодрый, энергичный, уверенный и эмоционально зарядить всю команду. Но также и наоборот: негативом, жалобами и паникой команда также загорается, как от спички.

Такие soft skills, как коммуникация, умение слушать, эмпатия, гибкость и умение убеждать — это то, что нужно развивать руководителю в себе. Эти навыки помогают создавать культуру сотрудничества и уважения внутри компании, а также позволяют руководителю лучше понимать потребности и мотивации своих сотрудников. Ну и конечно, хочется отметить гибкость. Она дает менеджеру преимущества в скорости и качестве принятых решений. Гибкость позволяет адаптироваться к любым изменениям в работе и поиску новых возможностей.

Сейчас я прихожу в разные компании, как внешний консультант по управлению. И я вижу, как увеличивается результативность команд, когда меняется руководитель и внедряет изменения в коммуникацию и бизнес-процессы. Я уверена, что лидерами не рождаются, а становятся, прокачивая мышление, накапливая опыт и развивая soft skills.

Когда сотрудники отдела становятся командой и партнерами, то скорость и качество работы возрастает. Управление — это шире, чем просто мотивация людей для достижения целей бизнеса. Это комплексное понимание системы взаимодействия людей, работы мышления и психики. Развивая себя и сотрудников, можно мощно прокачать показатели бизнеса, скорость и масштаб роста компании.