

МАРИНА МЕЛИЯ

БИЗНЕС – ЭТО ПСИХОЛОГИЯ

Психологические координаты жизни
современного делового человека

11-е издание, дополненное

2012



[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

УДК 65.011; 65.013
ББК 65.290-2; 88.4
М47

Редактор Ольга Нижельская
Художник Владимир Ненашев
Художник обложки Марина Мелия-мл.

Мелия М.

М47 Бизнес — это психология: Психологические координаты жизни современного делового человека / Марина Мелия. — 11-е изд., доп. — М.: Альпина Пабlishер, 2012. — 372 с.

ISBN 978-5-9614-1987-0

Что отличает очень успешных людей от просто успешных? Почему судьба благосклонна к одним, лояльна к другим и жестоко наказывает третьих? И вообще, почему люди такие разные? На эти вопросы дает ответы книга Марины Мелия, психолога с многолетним стажем и генерального директора консультационной компании «ММ-Класс».

Чтобы стать успешным бизнесменом, необходимо быть тонким психологом, но даже у таких людей подчас возникают тупиковые ситуации в отношениях с партнерами, подчиненными, клиентами. Марина Мелия много лет консультирует деловых людей, она хорошо изучила проблемы, с которыми бизнесмены постоянно сталкиваются в работе. Анализируя эти проблемы, автор опирается на фундаментальные психологические концепции и теории, дополняя их оригинальными классификациями современных архетипов, сделанными на основе собственного профессионального опыта, и методиками, разработанными в ее компании.

Круг вопросов, затронутых в книге, не ограничивается индивидуальными проблемами делового человека, в книге описаны также методы оценки компании и приемы управления ею, которые Марина Мелия и ее коллеги с успехом применяют в своей консалтинговой практике.

Книга адресована деловым людям, а также широкому кругу читателей.

УДК 65.011; 65.013
ББК 65.290-2; 88.4

Все права защищены. Никакая часть этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами без письменного разрешения владельца авторских прав.

ISBN 978-5-9614-1987-0

© Мелия М., 2012
© Альпина Пабlishер, оформление, 2012

Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>

Содержание

Выражение признательности • 12

Предисловие • 13

Введение • 15

ЧАСТЬ	I	Почему люди такие разные? • 17
--------------	----------	---------------------------------------

ГЛАВА	1	Чем очень успешные люди отличаются от просто успешных? • 21
ГЛАВА	2	Почему другие такие «другие»? • 37 Модель жизни: что это такое? • 38 Жизнь-подготовка • 40 Жизнь-творчество • 41 Жизнь-трата времени • 43 Жизнь-грезы • 44 Жизнь-рок • 46 Жизнь-регламент • 47 Жизнь-диссидентство • 49 Жизнь-подвиг • 52
ГЛАВА	3	Почему одним все, а другим ничего? • 57 Что такое жизненный сценарий? • 58 Любимцы фортуны • 62 Люди «золотой середины» • 64 Неудачники: явные и скрытые • 68 Как разгадать свой сценарий? • 71 Как изменить сценарий? • 73

ГЛАВА

4

**«Что остается от сказки потом,
после того, как ее рассказали?» • 79**

Не жизнь, а сказка • 80

Скажи, кто твой герой • 82

Магия момента • 85

Внимание к деталям • 87

Профессиональный выбор • 89

Защитная реакция • 91

Разгадать и выбрать • 92

ГЛАВА

5

**Почему троечник становится отличником
«по жизни»? • 95**

Эмоциональный интеллект — что это такое? • 96

Как понять себя? • 99

Как понять другого? • 102

Что такое взаимодействие? • 107

Как принять решение? • 110

ЧАСТЬ

II

Перекрестки судьбы: как жить дальше? • 119

ГЛАВА

6

Неужели все болезни от нервов? • 123

Что такое психосоматика? • 124

Откуда ждать удара? • 126

«Вредные» эмоции: что делать? • 128

ГЛАВА

7

Можно ли «сгореть» на работе? • 133

Синдром сгорания: что это такое? • 134

Кто как «сгорает»? • 136

Можно ли преодолеть синдром сгорания? • 139

Как возродить страсть к работе? • 141

Как справиться с послепутуской депрессией? • 145

ГЛАВА	8	Что делать, когда ничего не хочется делать? • 151 Экзистенциальный вакуум: что это такое? • 152 Экзистенциальный вакуум: варианты развития • 155 Экзистенциальный вакуум: что делать? • 158
-------	---	---

ГЛАВА	9	Кризис середины жизни: почему, за что, зачем? • 161 «Все не так, ребята!» • 162 Кризис середины жизни: почему это происходит? • 164 Какие жизненные кризисы бывают и зачем нам дан кризис середины жизни? • 167 Опасности кризиса середины жизни • 169 Как справиться с кризисом? • 172
-------	---	---

ЧАСТЬ	III	Как понять свою компанию? • 179
-------	-----	--

ГЛАВА	10	Компания: как увидеть главное? • 183 Как самому провести ассесмент организации? • 184 Почему компании экономически выгодно иметь миссию? • 189 Как организационную структуру сделать «деревом жизни»? • 195 Какие кадры решают все? • 200 Почему владельцы бизнеса увольняют топ-менеджеров? • 206
-------	----	--

ГЛАВА	11	Почему компании такие разные? • 211 Чье лицо у нашей компании? • 212 Предприниматель — Творец или Пользователь? • 215 Как управляют женщины? • 217 Как построить эффективный имидж? • 225 Как заставить имидж компании работать на нас? • 233 Как выбрать свою компанию? • 241
-------	----	---

- ГЛАВА 12 **Почему преобразования в организации терпят крах?** • 249
Где искать саботажника? • 250
Как мы защищаемся от перемен? • 254
Как руководитель хранит «военную тайну»? • 257
- ГЛАВА 13 **Неужели проблемы в компании будут всегда?** • 261
Возрастные кризисы организации: когда? какие? • 262
Как мы защищаемся в кризис? • 267
Ловушки непопулярных решений • 271
Кризис: как создать «островок стабильности»? • 274
Зачем люди опаздывают? • 280
Старая команда: «золотой фонд» или «камень на шее»? • 283
Все еще впереди... • 287
- ГЛАВА 14 **Как сформировать свой «ближний круг»?** • 291
Ближний круг: почему это важно? • 292
Ближний круг: охрана • 293
Ближний круг: личный водитель • 296
Ближний круг: секретари • 298
Три шага к «правильному» заму • 303
Почему «второй» не хочет быть «первым»? • 307
Эффективный руководитель: мужчина или женщина? • 311

ЧАСТЬ IV **Чего не хватает для «полного счастья»?** • 317

- ГЛАВА 15 **Зачем деловому человеку личная жизнь?** • 321
Деньги: зачем они нам? • 322
Чем богаты наши дети? • 331
Почему дети такие неблагодарные? • 337
Как любить своего ребенка? • 343
Как ругать своего ребенка? • 346
Как услышать своего ребенка? • 351
Как воспитать наследника? • 355
Семья: враг или друг? • 357
В чем парадокс счастья? • 367
Счастье у каждого свое • 370

Выражение признательности

Консультативная практика дает возможность общения с яркими, талантливыми и неординарными людьми. Эта работа, требующая постоянной включенности и самоотдачи, не оставляла места в моем сознании даже для планов по написанию книги.

И если бы не Елена Евграфова, этой книги бы не было. Я благодарна ей за то, что она подтолкнула меня к написанию статей, которые были опубликованы в различных деловых изданиях. Как настоящий профессионал она почувствовала в проблематике, которую мы с ней обсуждали, «поле интересов» читательской аудитории.

Особая благодарность Андрею Копьеву, который помог мне утвердиться во многих постулатах, положенных в основу этой книги, и более точно их сформулировать.

Я благодарна своим коллегам из «ММ-Класса» — и прежде всего Елене Миско и Анне Цатурян — за интеллектуальную поддержку. И конечно, Екатерине Гарсиа — не только за то, что она сумела организовать меня для этой работы, но и за ее точные комментарии по поводу написанного.

Я благодарна всем своим клиентам, которые были и остаются моими главными учителями.

Марина Мелия

Предисловие

Мы познакомились с Мариной Мелия три года назад, когда я работала редактором в газете «Ведомости». Поводом стала статья о коучинге, которую она написала для полосы «Карьера/Менеджмент». Наше сотрудничество могло ограничиться одной публикацией, однако растянулось более чем на год. Уже первая статья Марины Мелия вызвала большой интерес у читателей газеты, и этот интерес не ослабевал на протяжении всего времени сотрудничества.

Стремясь найти интересные темы, мы постоянно обсуждали насущные проблемы российского менеджмента, благодаря чему я смогла более или менее хорошо изучить стиль работы психолога Марины Мелия. Теперь я уверена, что принципы, на которых строится ее профессиональная деятельность, объясняют и популярность статей в «Ведомостях», и — что важнее — ее успехи в консалтинге. Определяя для себя суть этого стиля, я выделяю три важнейшие вещи.

Первая — это уважение к человеку, его личности и индивидуальности, убеждение, что взрослый успешный человек — это хорошо сбалансированная система, в которой слабые стороны компенсируются сильными. Не может существовать универсального профиля компетенций успешного человека, считает Марина Мелия, и не стоит тратить свое время и энергию на борьбу с недостатками, важнее понять и развивать свои сильные качества, сделав ставку именно на них. При этом, безусловно, надо знать собственные ограничения, чтобы различными способами сдерживать их влияние.

Вторая составляющая профессионального стиля психолога Марины Мелия — это убеждение, что внутренний морально-этический строй человека — очень важная вещь, от которой в конечном счете зависят его профессиональный успех и личное счастье. Быть хорошим человеком, следовать заповедям важно не только для обретения мира с самим собой, но и весьма полезно для дела — это самая рациональная стратегия поведения в бизнесе.

И третья особенность, которую я хочу отметить, — это нацеленность на быстрый результат. Советы психолога или коуч-консультанта должны в короткие сроки приносить изменения к лучшему. И если психолог хорошо владеет современными профессиональными методиками, обладает большим опытом работы, если он больше сосредоточен на решении проблем клиента, нежели на собственной выгоде, то быстрые результаты вполне реальны, считает автор этой книги.

Мне импонирует профессиональный стиль Марины Мелия, и я уверена, что ее книга поможет современным деловым людям лучше осознать основные ориентиры не только на пути к профессиональному успеху, но и в выстраивании личной судьбы, поэтому я от души всем ее рекомендую.

Елена Евграфова,
главный редактор журнала
«Harvard Business Review — Россия»

Введение

Говорят, что бизнес — это психология. Если это так, то тогда российский бизнес — это психология в квадрате. Хорошо ли мы понимаем наших сотрудников, партнеров, клиентов и конкурентов? Ответ на этот вопрос во многом определяет наш успех. Еще важнее то, насколько хорошо мы понимаем себя. Занимаясь корпоративным консультированием уже двадцать лет, я имела возможность многократно убедиться в правильности данного тезиса.

Эта книга — не учебник, не теоретическое обоснование каких-либо научных гипотез, а попытка обсудить те вопросы, которые волнуют российских бизнесменов сегодня. Она основана на статьях, написанных в разное время для деловых изданий, что и определило их формат. Стиль изложения, по поводу которого я получала положительную обратную связь от читателей, — не моя заслуга. Он сформировался в процессе совместной работы с моими клиентами, и потому настоящими авторами я считаю именно их. Что отличает данный стиль? Во-первых, все проблемы и вопросы рассматриваются с позиций фундаментальных психологических теорий. Во-вторых, статьи написаны простым, доступным языком — читателям не надо продирааться через дебри терминов. И, в-третьих, информация подается достаточно коротко и лаконично, так как свободного времени у деловых людей мало.

Условно статьи объединены в четыре части, но каждая из статей вполне самостоятельна, и потому читать книгу можно с любой страницы.

Все приведенные примеры взяты из реальной жизни. За время работы мною было проведено более четырех тысяч глубинных психологических интервью с первыми лицами российских компаний и их ближайшим окружением. Однако по понятным причинам я изменила некоторые детали и не называю имен.

ЧАСТЬ I

Почему люди такие разные?

*Этот рассказ мы с загадки начнем,
Даже Алиса ответит едва ли,
Что остается от сказки потом,
После того, как ее рассказали?*

Владимир Высоцкий

Мы часто задаем себе вопросы: почему кому-то удастся все, а кого-то преследуют неудачи? Какие свойства и качества отличают людей очень успешных от просто успешных? Что позволяет им достигать поставленных целей, порой просто невероятных, и покорять вершины одну за другой? Почему судьба благосклонна к одним, лояльна к другим и жестоко наказывает третьих? Почему люди дают полярные оценки одному и тому же факту, совершают в одной и той же ситуации прямо противоположные действия; почему одному человеку что-то кажется правильным, а другому то же самое представляется абсолютно неприемлемым?.. И самый главный вопрос, который за годы своей практики я задавала себе и слышала, наверное, тысячи раз: почему люди такие разные?..

В статьях, собранных в этой части книги, была попытка прояснить вопросы, которые постоянно ставит перед нами жизнь, рассмотреть их под различными углами зрения: в контексте личностных качеств, моделей жизни, жизненных сценариев. А также подумать о том, как могли повлиять на нас сказки и книжки, которые вошли в нашу жизнь в раннем возрасте. Безусловно, вариантов анализа может быть гораздо больше, но мне хотелось бы поделиться теми, которые я уже много лет использую в диалогах со своими клиентами, — за это время они не раз доказали свою эффективность. Надеюсь, это позволит по-новому взглянуть на мир и на себя в этом мире. И прекрасно, если эти материалы подвигнут на проведение собственного анализа — возможно, совершенно с иных позиций помогут понять что-то существенное в своей жизни и, быть может, что-то поменить, а в чем-то утвердиться.

ГЛАВА

1

Чем очень успешные люди отличаются
от просто успешных?

Мне как специалисту, который взаимодействует много лет с «людьми успеха», постоянно задают вопросы: что позволило им добиться таких результатов, какие качества помогли им в пути на вершину?

К таким людям испытывают интерес во всем мире, их жизненный путь становится примером для подражания. Мечта многих — повторить успех Генри Форда или Билла Гейтса, построивших свои корпорации «с чистого листа».

Находясь много лет рядом с «очень успешными», наблюдая за ними в процессе работы, я получила возможность понять, чем они отличаются от «просто успешных», отметить те качества, которые являются как бы несущими конструкциями их личности.

Тех, кто сегодня составляет верхушку российского бизнеса, собственников и руководителей крупных компаний, корпораций, банков, условно можно разделить на три группы.

Первая — это бывшие партийные, комсомольские работники, руководители крупных промышленных предприятий, которые вовремя сориентировались и сумели получить в собственность то, чем в то время управляли: один — нефтяную компанию, другой — завод по производству стройматериалов и т.д.

Вторая группа — это люди активные, умные, талантливые, которые смогли завладеть частью госсобственности, блестяще используя ситуацию и особенности российского законодательства. Представителей этих двух групп мы сегодня называем «олигархами». Эти люди, безусловно, обладают исключительными деловыми и личностными качествами, которые и позволили им организовать успешный бизнес. Но о них уже достаточно написано и сказано.

Особый интерес для ответа на вопрос, вынесенный в заголовок, представляет новая генерация российских бизнесменов — те, кого можно назвать «self-made». Они не занимали крупных должностей, не имели административных и политических ресурсов или мощных покровителей, не участвовали в «дележе» госсобственности, — они создавали свой бизнес с нуля. Эти люди добились успеха только за счет своих личностных качеств. Сегодня им по 30–40 лет, они владеют крупным бизнесом и оказывают значительное влияние на российскую экономику. Итак, что отличает этих людей, какие качества помогли им добиться успеха, стать богатыми и влиятельными?

Могущество желаний

Прежде всего — это масштаб желаний, своеобразная одержимость большой целью. В психоанализе есть даже такое понятие «могущество желаний». Обычному человеку это не свойственно, ему и в голову не придет замахнуться на такие вершины, а если и придет, то станет страшно от одной только мысли об этом. К тому же надо иметь смелость осуществить задуманное: а вдруг ситуация резко изменится — не примут нужный закон, курс доллара упадет и т. д. А у лидеров бизнеса масштабные желания и ясные цели подкреплены абсолютной верой в успех — это тоже редкое качество, которое помогает желаемое сделать действительным, реальным.

Тут есть одна интересная закономерность — эти психологические качества проявляются уже в детстве. Один бизнесмен как-то рассказывал мне, что лет в тринадцать уже мечтал стать миллионером. Это было еще при советской власти — странное, фантастическое желание! И он его осуществил.

Или другой пример. В начале 90-х молодой человек — ему тогда было 22 года — побывал в Голландии, где его поразил уютный коттеджный поселок с ресторанами, спортивными площадками. И он загорелся мечтой построить такой поселок в России. У него не было ни компании, ни денег, ни специального строительного образования. Были только мощное желание и вера в успех. И он действительно создал строительно-промышленную корпорацию, построил такие поселки и был практически первым в этом бизнесе.

Мощный внутренний импульс

«Очень успешные» руководствуются собственными принципами и мотивами, им не нужно какое-то внешнее стимулирование, системы мотиваций, компенсаций и поощрений. Они относятся к той категории людей, которые будут работать и ставить цели без каких-то внешних стимулов. Именно поэтому они способны их достигать даже вопреки отношению окружающих, — когда все вокруг убеждены в том, что они не добьются успеха.

Вот модель жизни таких людей: захотел — сделал. Реализовать эту модель им помогает еще одно важное качество — отсутствие внутренних преград, внутреннего конфликта. Это обусловлено адекватностью мотивационных устремлений, которые не противоречат

и не блокируют друг друга. «Очень успешные» как бы не имеют внутренней «непримиримой оппозиции», а внешние преграды они умеют преодолевать с азартом.

Неоправданный оптимизм

Такие люди вообще расценивают свои шансы выше, чем шансы других. Они верят в свои силы и считают, что у них способности лучше, чем у большинства других людей. Они убеждены, что им все под силу. Их отличает высокая устойчивость к неудачам, даже крупным, так называемый «подкожный слой оптимизма». Неудачи не приводят к тому, что они опускают руки, а наоборот, побуждают их к мобилизации всех жизненных ресурсов: появляется азарт — «победить». В психологии есть такое понятие — «неоправданный оптимизм». Но надо понимать, что оптимизм всегда неоправдан, ибо он по определению предполагает успешный исход, когда реально шансы почти всегда фифти-фифти. Но эти люди верят в успех часто вопреки тому, что происходит вокруг, и, как ни странно, они его добиваются.

На чем зиждется их оптимизм? На убежденности, что любая цель может быть достигнута и мир в принципе управляем. Людям действия присущи некая «мания всемогущества», ощущение абсолютной возможности влиять на все происходящее. Как у Макаревича: «Не стоит прогибаться под изменчивый мир, пусть лучше он прогнется под нас». Философия таких людей — все можно сделать, все можно решить. Поэтому они не понимают, когда, например, к ним приходит исполнитель и говорит: «Мы не можем это сделать». Как «не можем»?! — это же элементарно. И действительно, берут и делают.

Открытость суровой правде

Открытость «суровой правде» и реальным фактам, какими бы ужасными они ни были, в сочетании с верой в победу, невзирая ни на что, просто поражает в этих людях. Я была свидетелем таких ситуаций в их бизнесе, когда всем окружающим кажется, что уже ничего нельзя сделать, а у наших героев это вызывает лишь азарт. И, справившись с неизбежными трудностями, они выходят из этой борьбы более сильными.

«Главное — знать правду. Это позволяет принять правильное решение», — сказал один руководитель, отвечая на мой вопрос, как ему удалось вытянуть свою компанию из, казалось бы, безнадежной ситуации.



[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

Компетентность во времени

Успешные люди всегда в хороших отношениях со временем. Они живут настоящим, а не будущим или прошлым. Но при этом для них в отличие от большинства людей существует и прошлое, и будущее. Ведь есть люди, которые живут прошлым, другие, напротив, мечтают о будущем, все время строят планы, готовятся к подвигам. Но настоящей жизнью не живут ни те ни другие. Помните, Лермонтов писал: «Гляжу на будущность с боязнью, Гляжу на прошлое с тоской...». Вот такое мироощущение абсолютно не свойственно тем людям, о которых мы говорим. Успешным людям присуща компетентность во времени: они очень реалистичны в оценке перспектив, легко связывают текущие задачи со стратегическими планами, воспринимают время как непрерывный поток. Очень легко оперируют временем, как прошлым, так и будущим. Они совершенно спокойно и реалистично смотрят в будущее, не боятся его, не строят воздушных замков. При этом не сожалеют о том, что было сделано. Про свои ошибки они говорят: «Ну что ж, зато я приобрел опыт» — и используют неудачи как трамплин для будущих достижений.

Черно-белое восприятие мира

Прибавьте сюда удивительную целеустремленность, своеобразную «суженность сознания»: все подчинено достижению цели, все жизненные ситуации, факты сортируются по принципу «нужно — не нужно», и все «нужное» притягивается, как к магниту, а ненужное отбрасывается. Безусловно, это требует сосредоточения: такой человек, как снайпер в момент выстрела, видит мир сквозь прицел. Конечно, проходя через эту призму целей, мир упрощается, становится в какой-то степени черно-белым. В нем есть либо средства для достижения целей, либо препятствия. Также и люди — могут быть полезными либо бесполезными, соратниками или врагами. И чем более целеустремленный человек, тем в большей степени у него выражено такое черно-белое восприятие мира.

Окружающим кажется, что такой человек обедняет свою жизнь, что ради дела он пожертвует всем: семьей, друзьями, отдыхом и т. д. Но для таких людей это не жертва — это их жизнь, абсолютно полноценная, интересная, насыщенная. А все остальное уходит куда-то на периферию сознания. Рыбалки, воспитание детей, совместные выезды с семьей на дачу, забота о близких — для них вынужденная остановка.

Да, они это делают, понимая умом, что так надо, но в этот момент у них ощущение, что они бездействуют, отбывают повинность, так как пользу своему делу они не приносят. Люди такого типа были и раньше — это трудоголики, которые поднимали заводы, строили плотины, изобретали ракеты и т. д. В то же время у тех людей не было возможности заниматься своим бизнесом, поэтому уход на пенсию становился для них трагедией — они не были готовы к жизни в бездействии, быстро сдавали, начинали болеть, а то и просто умирали.

Окружающим такие люди часто кажутся бессердечными, эгоистичными, гордыми, тщеславными. Но они просто сосредоточены на своих планах, поэтому все остальное отбрасывается. Мы же говорим не об обычных людях, а о «беспокойном меньшинстве», о тех, кто, действительно, ориентирован на дело, кому «больше всех надо», кто готов вести за собой, нести большой груз ответственности и отбрасывать все лишнее. Большинство людей не способны на это — и слава Богу!

Харизма

«Очень успешные» способны как бы завораживать и увлекать за собой, обладая притягательной силой харизматической личности. Они чувствуют за собой безусловное право управлять людьми, даже если их возраст, опыт и квалификация незначительно превосходят соответствующие показатели «успешных». Харизматический человек наделен особой властью, он оказывает влияние на мысли и действия других людей. Когда такой руководитель появляется в офисе, жизнь вокруг закипает. Его нет — и все как будто замирает. Он может говорить громко или тихо, может заикаться, быть красивым или некрасивым — но люди идут за ним. Можно назвать это харизмой, сильной энергетикой, лидерством, — как угодно.

Склонность к риску

Этим людям присущи отвага, риск, тяга к экстриму во всем — в работе, на отдыхе. Отвага в бизнесе — это сочетание риска с ответственностью: вы принимаете решения, цена которых очень высока, за решениями последуют изменения, а это всегда риск. Сколько решений — рискованных, опасных, авантюрных — принимают каждый день деловые люди, трудно подсчитать. И при этом они не испытывают страха, напротив, получают удовольствие, беря на себя ответственность за дело и за людей.

Рискованному бизнесу сопутствует и экстремальный отдых. Как ни странно, миф о необходимости «адреналиновых инъекций» поддерживают не только журналисты, но и многие психологи — видимо те, кто с такими людьми вплотную не работает. Понаблюдайте за «очень успешными» в казино и вы увидите, что играют они безо всякого азарта. Им не интересны такие игры, потому что каждый день они делают огромные ставки в настоящей, более занимательной для них игре — бизнесе. И наоборот, искусственно взбодрить себя «за зеленым сукном» любят государственные чиновники или дети состоятельных родителей, которым не хватает естественных стрессов.

Экстрим для «очень успешных» действительно основная форма отдыха — об этом сейчас много пишут. Они не пьют, наркотики не употребляют. Как заставить себя забыть о работе? Помогает экстрим — риск, опасность, нагрузки. Поэтому они катаются на горных лыжах по самым сложным спускам, крутят сальто на водных лыжах, прыгают с парашютом, управляют реактивными самолетами и т. д. Они бесстрашны, чувствуют себя неуязвимыми — где-то на грани бессмертия. Они уверены, что полностью контролируют ситуацию, и не утруждают себя заветованиями, как западные бизнесмены. Им интересен день сегодняшний.

Высокая энергетика

Еще одно определяющее качество — высокая энергетика, своеобразный вечный двигатель. Эти люди могут работать по 15–20 часов, а прилетев с Камчатки в Москву, тут же готовы отправиться на переговоры в США, оттуда — в Европу, потом лететь куда-то на уик-энд кататься на горных лыжах, а потом на свое уральское предприятие и т. д. Ритм их жизни настолько интенсивный, что помощники, заместители, люди из ближайшего окружения порой не выдерживают ни физически, ни психологически.

Мощный созидательный импульс

Еще одна удивительная способность наших героев — порождать успешные проекты, создавать новые компании, предприятия, даже не имея специального образования и не зная специфики бизнеса. Появилась новая идея — быстро что-то набросал, обговорил и уже готов действовать. Люди такого склада управляют людьми, огромными компаниями, мощными финансовыми потоками, не испытывая при этом

ни малейшей робости. Они уверены, что способны к созданию чего-то большего и более долговечного, чем они сами. Создавать, строить, развивать — ключевые слова их деловой жизни. Причем увеличение масштабов задач, масштабов управления и ответственности может привести таких людей и в политику.

Ответственность и моральные границы

Им свойственно обостренное чувство ответственности за свои слова, дела, за людей, которые им доверяют. Когда так много дано, то многое и спрашивается, а, соответственно, требования к соблюдению моральных и этических норм повышаются. От этих людей зависит слишком много человеческих судеб, иногда даже в масштабах всей страны. У них есть собственный свод правил, определенные этические принципы, внутренние нормы, моральные границы, за которые нельзя переступать. И соблюдение этих правил очень важно, именно это позволяет им держать голову высоко поднятой и смело идти вперед, занимаясь своим делом.

Выстраивать нормальные деловые отношения сегодня экономически гораздо выгоднее, чем пытаться кого-то «кинуть». Деловой мир очень тесен, все крупные бизнесмены друг друга знают и понимают, что значит деловая репутация. Для них платить по счетам — дело чести. С ними можно не подписывать контрактов — достаточно их «железного» слова.

Ясность мышления и безальтернативность решений

Они способны воспринять максимум информации «на входе», не ставя никаких фильтров или барьеров, проанализировать ее, установить нестандартные связи. Многовариантность «на входе», отсутствие внутренних преград — и безальтернативное решение «на выходе». В отличие от большинства людей, которые принимают решения, а потом их без конца меняют, очень успешные люди обладают уникальной способностью к принятию безальтернативных решений: пока решение не выработано, они открыты к обсуждению, к диалогу, откровенны и внимательны, но как только решение созрело — оно больше не обсуждается, все внимание сосредотачивается на реализации решения, достижении поставленной цели. А затем их интерес переключается на следующий проект, следующую цель.

Сегодня считается хорошим тоном иметь несколько дипломов о высшем образовании, MBA и т.д. Однако в бизнес-школе креативности не научат: люди с прекрасным образованием, профессионалы

часто оказываются беспомощными в реальном бизнесе. И напротив, приходит человек, который делает все вопреки тому, что написано в учебниках по менеджменту, корпоративному или антикризисному управлению, и у него все получается. Говорят, «на вершине нет формул». И действительно, уникальные, нестандартные, оригинальные решения часто принимаются как раз вопреки схемам и формулам.

Не случайно те, кто добился таких высоких результатов, как, например, Билл Гейтс и ему подобные, зачастую даже не имеют полноценного высшего образования. Многие представители нашей деловой аристократии тоже «недоучки». Даже те, кто получал специальное образование, уже где-то со второго-третьего курса занимались другими делами — реальный бизнес их интересовал куда больше, чем институтский диплом.

Рациональное отношение к деньгам

Вообще деньги — категория диагностическая. Если перефразировать известную поговорку, то можно сказать: «Покажи, как ты распоряжаешься деньгами, и я скажу тебе, кто ты». Мы наделяем деньги теми же чертами, которыми обладаем сами, поэтому у бизнесмена деньги постоянно работают. Есть четкие стратегические ориентиры, в том числе и количественные, и бизнесмен всегда четко знает, куда он вложит деньги — в производство, в развитие, как распорядится полученной прибылью.

Деньги для таких людей — это скорее средство, но не цель. Они дают возможность своему хозяину решать задачи уже совсем иного масштаба. Сегодня он принимает решение ценой в \$50 миллионов, а завтра — в \$500 миллионов. Деньги дают возможность выйти на качественно иной уровень решений, на новый виток развития, значительно расширить сферу влияния и деловых интересов.

Отношение к бизнесу — способ самореализации

Иногда говорят, что деловые люди в бизнесе реализуют свои комплексы, компенсируют непродуктивность в иных областях жизни. Это не так. Я бы сказала, что гиперкомпенсация характерна скорее для диктаторов, политиков. Часто это унижение, испытанное в детстве, амбиции, стремление к власти и т. д. Для тех, о ком мы говорим, бизнес — способ самореализации, а отнюдь не способ компенсировать что-то, чего у них нет, — у них-то как раз есть все, потому они и так успешны.