

## Содержание

<i>Введение</i> .....	6
<b>ЧАСТЬ I. УПРАВЛЕНИЕ ТОНКОЙ ЭНЕРГИЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b> .....	
<i>Глава 1. Челонергия</i> .....	12
<i>Глава 2. Челонергетический континуум</i> .....	19
<i>Глава 3. Всё есть энергия</i> .....	24
<i>Глава 4. Наука об управлении и медицина</i> .....	27
<i>Глава 5. Проявленная и латентная членонергия</i> .....	34
<i>Глава 6. Что такое Духовный Разум?</i> .....	48
<i>Глава 7. Динамика членонергии</i> .....	57
<i>Глава 8. Исцеление глубинных ран</i> .....	77
<i>Глава 9. Теневая членонергия</i> .....	84
<i>Глава 10. Проецирование членонергии</i> .....	89
<b>ЧАСТЬ II. ИСТОРИЯ, ПРОИЗОШЕДШАЯ В КОМПАНИИ «ДЖИКО»</b> ... 97	
<b>ЧАСТЬ III. ДУХОВНЫЙ РАЗУМ НА РАБОТЕ</b> .....	
<i>Глава 11. Беспроигрышная технология</i> .....	168
<i>Глава 12. Рабочие К-инструменты</i> .....	183
<i>Глава 13. Преимущества</i> .....	197
<i>Глава 14. Выгоды для владельцев и менеджеров малого и среднего бизнеса</i> .....	210
<i>Глава 15. Выгоды для отдельного человека</i> .....	214
<i>Приложение I. Анализ динамики членонергии в «Джико»</i> .....	219
<i>Приложение II. Инструкции по применению Анкеты для уравновешивания членонергии</i> .....	229
<i>Приложение III. Источники</i> .....	251
<i>Об авторе</i> .....	254

## ВВЕДЕНИЕ

Хотя на первый взгляд может показаться, что эта книга — о бизнесе (на самом деле так оно и есть), любой, кто на своем рабочем месте взаимодействует с двумя и более людьми, сможет найти в ней для себя массу полезного. В этой книге рассказывается не только о полезных бизнес-практиках и о том, как компания может извлекать максимум прибыли из своих инвестиций в «кадровый капитал». Мы также будем обсуждать тему личностного роста и духовного развития отдельного индивида.

Мы обладаем врожденной потребностью в росте и развитии. Каждый из нас так или иначе идет по духовному Пути. Даже атеисты. Хотя абсолютное большинство получает опыт, необходимый для духовного и личностного роста, именно в семье, преимущественно в семье родительской, рабочее место предоставляет не меньше возможностей для усвоения аналогичных уроков. Причина в том, что как в семье, так и в мире бизнеса и работы нам редко удается избежать столкновений с неприятными или трудными ситуациями. Именно в таких ситуациях человек начинает изменяться и расти. О каких переменах может идти речь, если нам хорошо и комфортно или мы можем легко сбежать от проблем?

Главная идея этой книги такова: наш Духовный Разум сам создает сложные ситуации, которые помогают нам расти и развиваться, а работа становится идеальным местом для такого рода ситуаций. Но если для отдельно взятого индивида в том, что касается его личного духовного роста, это безусловно хорошо, то для компании, в которой он работает, это может создавать серьезные проблемы. Кроме того, при вмешательстве

Духовного Разума в работу, как правило, страдает карьера человека.

Прекрасной иллюстрацией такой ситуации служит история компании «Джико» (GiCo), которую я привожу во второй части этой книги. Президент компании сталкивается с исцеляющим кризисом, спровоцированным его Духовным Разумом (хотя сам он никогда бы так не сформулировал), и это чуть не приводит к краху всей фирмы. К счастью, он вовремя осознаёт происходящее и прибегает к методу **Радикального Прощения**, который исцеляет его внутренние раны, нанесенные за несколько десятилетий до кризиса. Как только это происходит, необходимость в воссоздании исцеляющих ситуаций, которые в конце концов разрушили бы компанию, исчезает.

Главным героем повествования становится президент компании. Это лишь подчеркивает тот факт, что никто не застрахован от подобного развития событий. Такое время от времени случается со всеми, вне зависимости от занимаемой должности и статуса. Вполне естественно, что чем более высокую должность занимает человек, тем больший ущерб наносится всей организации.

Должен признать, что, когда я готовил к публикации первое издание этой книги под названием «Духовный Разум на работе» в 2004 году, меня терзали сомнения по поводу уместности термина «Духовный» в ее названии. Почти все бизнес-консультанты, к которым я обращался за советом, настоятельно рекомендовали избегать подобных терминов даже в тексте книги, что уж говорить о названии! К тому времени, когда я готовил второе издание в 2010 году, мои сомнения практически испарились. За восемь лет ситуация кардинально переменилась. Многие корпорации сегодня готовы признать значимость духовной составляющей в работе компании и ищут способы ее задействования.

И все же я считаю важным отметить, что, хотя сам по себе термин «духовный» может многим казаться синонимом выражения «не от мира сего», понятие **Духовный Разум** вполне практично и даже «приземленно» и логично ассоциируется с двумя другими формами разума — **интеллектуальным разумом и эмоциональным разумом**\*.

Последние два термина прочно устоялись как в научном, так и в повседневном лексиконе современного менеджмента, поэтому не будет преувеличением сказать, что более подробное рассмотрение этого вполне реального свойства, носителем которого является любой человек, — Духовного Разума — и изучение принципов его действия может принести немалую пользу.

В 1997 году я написал и издал книгу под названием «*Радикальное Прощение*». В ней я предложил кардинально новый подход к прощению, которое в нашем мире традиционно приравнивается к банальной вежливости. Радикальное Прощение оказалось легкой для понимания и простой в применении практикой, дающей мгновенные результаты. С тех пор я обездил множество стран и на своих семинарах делился технологией Радикального Прощения, изменившей к лучшему жизни тысяч людей.

Радикальное Прощение оказалось таким успешным, потому что не только не опиралось на традиционный психолого-терапевтический подход к прощению, но и вообще не имело никакого отношения к нему. Оно также никак не связано с «эзотерикой» — медитациями, визуализациями под руководством инструктора и прочими так называемыми «уникальными техниками», которые на самом деле попросту не работают. Нет, Радикальное Прощение, несмотря на кажущуюся простоту, оказалось поразительно успешным, поскольку вызвало

\* В англ. оригиналe — Spiritual Intelligence, intellectual intelligence, emotional intelligence. — Здесь и далее прим. ред.

к нашему врожденному Духовному Разуму. Я говорю «врожденному», ибо считаю, что Духовным Разумом обладает каждый из нас. Просто мы привыкли игнорировать его, преуменьшая его значимость и преувеличивая значимость разума интеллектуального. И дело вовсе не в том, что эти разные типы разума конкурируют. На-против, они друг друга гармонично дополняют.

Убедившись в эффективности техники Радикального Прощения, я разработал схожую технику для разрешения и предотвращения конфликтов в организациях. Эта новая версия Радикального Прощения, подробным образом описанная в книге, которую вы сейчас читаете, столь же проста и ничуть не менее эффективна. Как Радикальное Прощение при помощи Духовного Разума подняло традиционное прощение на качественно иной уровень, сделав простым и быстрым то, что раньше повсеместно считалось чрезвычайно сложным, — так и на рабочем месте эта техника способна вывести разрешение конфликтов и предотвращение разногласий на совершенно иной уровень.

Кроме того, в этой книге рассматривается концепция «жизненной энергии». Вряд ли вам приходилось сталкиваться с подобным термином в контексте механизмов функционирования организации. А между тем он прекрасно описывает, как и что работает, особенно если вспомнить, что любая организация состоит из людей. Ведь любое живое существо обладает энергией — в том числе и мы с вами.

Поскольку все организации состоят из людей, каждый из которых окружен энергетическим полем, логично предположить, что и у самой организации есть такое поле. Сила этого энергополя (будем впредь называть его так) равна сумме всех тех энергий, которую вкладывают в свою работу члены организации.

Соответственно, компания сохраняет жизнеспособность, пока помогает сотрудникам поддерживать

их энергию на позитивной стороне и не дает им скатываться в негативность. Если сотрудники фирмы позволяют своим энергополям стать негативными, слабеет энергополе всей компании. Это касается любых должностей, но становится особенно заметным, когда речь идет о руководстве и людях, занимающих ключевые позиции. В этой книге объясняется, как предотвратить подобные ситуации.

К такой негативной энергии, способной внести хаос в организацию, от которой до сих пор не было известно никакого противоядия, я испытываю особенный интерес и называю ее «челонергией»\*. Этот термин я изобрел для описания тонкой человеческой энергии, которой в той или иной степени обладает любой сотрудник компании и источник которой лежит глубоко в подсознании. Челонергия состоит из всех наших неисцеленных ран, травм, базовых негативных установок и вытесненной прошлой боли. Это та самая энергия, которой до сего дня невозможно было даже дать определение — не то что управлять ею!

Когда при столкновении с провоцирующим фактором на поверхность извлекается какой-либо аспект членергии, у всех людей, задействованных в ситуации, возникают очень серьезные проблемы, а финансовое благополучие всей компании оказывается под угрозой. К счастью, теперь у нас есть инструмент для нейтрализации подобных последствий, и ключом к нему, как это ни парадоксально, стал Духовный Разум.

Способность управлять членергией позволит любой компании сэкономить огромные суммы денег. Потенциал этой техники поистине огромен. И эта книга подробно расскажет вам о ней.

Пользуйтесь!

Колин Типпинг,  
январь 2010 г.

\* Англ. *huminergy*, от *human* («человеческая») и *energy* («энергия»).

Часть I

# Управление тонкой энергией на рабочем месте



## Глава 1

# ЧЕЛОНЕРГИЯ

Каждый живой организм обладает невидимой жизненной силой и уникальным энергетическим полем. Более того, в настоящее время биологи больше склонны рассматривать живые организмы не как совокупность молекул и химических элементов, а скорее как матрицу пересекающихся энергетических полей. Социология организаций нашла плодотворным схожий подход к бизнес-компаниям, при котором анализируются четыре типа энергии, циркулирующие в рамках любой структуры:

1. Информация.
2. Материалы.
3. Деньги.
4. Человеческая энергия (челонергия) — тонкая энергия.

Если нарушается свободная циркуляция любой из четырех энергий, эффективность функционирования организации неизбежно падает, что оказывает соответствующее негативное воздействие на структуру в целом.

## Грубая энергия

Информация, деньги и материалы — это грубые виды энергии. Им можно дать четкое определение, их можно точно измерить, можно вести им учет и контролировать их. Такие энергии формируют каждая свой поток, по которым они и передвигаются, подчиняясь

определенной схеме. За такими потоками и схемами можно наблюдать. Учитывая, сколь изощренные методики, основанные на новейших компьютерных технологиях, существуют сегодня для контроля за первыми тремя видами энергии, пожалуй, можно утверждать, что управлять потоками грубой энергии люди научились неплохо. А вот о четвертом виде энергии этого не скажешь.

## Тонкая энергия

Четвертая форма энергии, пронизывающая любую организацию, — это энергия тонкая. Она не поддается ни измерению, ни контролю. Поскольку отдельного термина, описывающего этот вид энергии, пока не существует, чтобы как-то ее обозначить, я изобрел термин «челонергия».

Как правило, членонергия действует на подсознательном уровне, и за некоторыми исключениями, когда результаты этих действий достигают физического уровня бытия, наблюдать за ними не представляется возможным. Такую энергию излучает не только каждый отдельно взятый человек в организации, но и каждый коллектив, являющийся ее частью, — рабочие группы, отделы организации, совет директоров, акционеры и т. д. Подобная коллективная членонергия склонна к самоорганизации с образованием сложной системы пересекающихся полей, каждое из которых представляет отдельную группу людей.

Биолог Руперт Шелдрейк называет такие поля морфогенетическими. Такие энергетические поля варьируются от небольших, характерных для отдельного сотрудника организации либо группы сотрудников, до весьма обширных, включающих в себя всех, кто работает в организации или вообще имеет к ней какое-либо отношение.

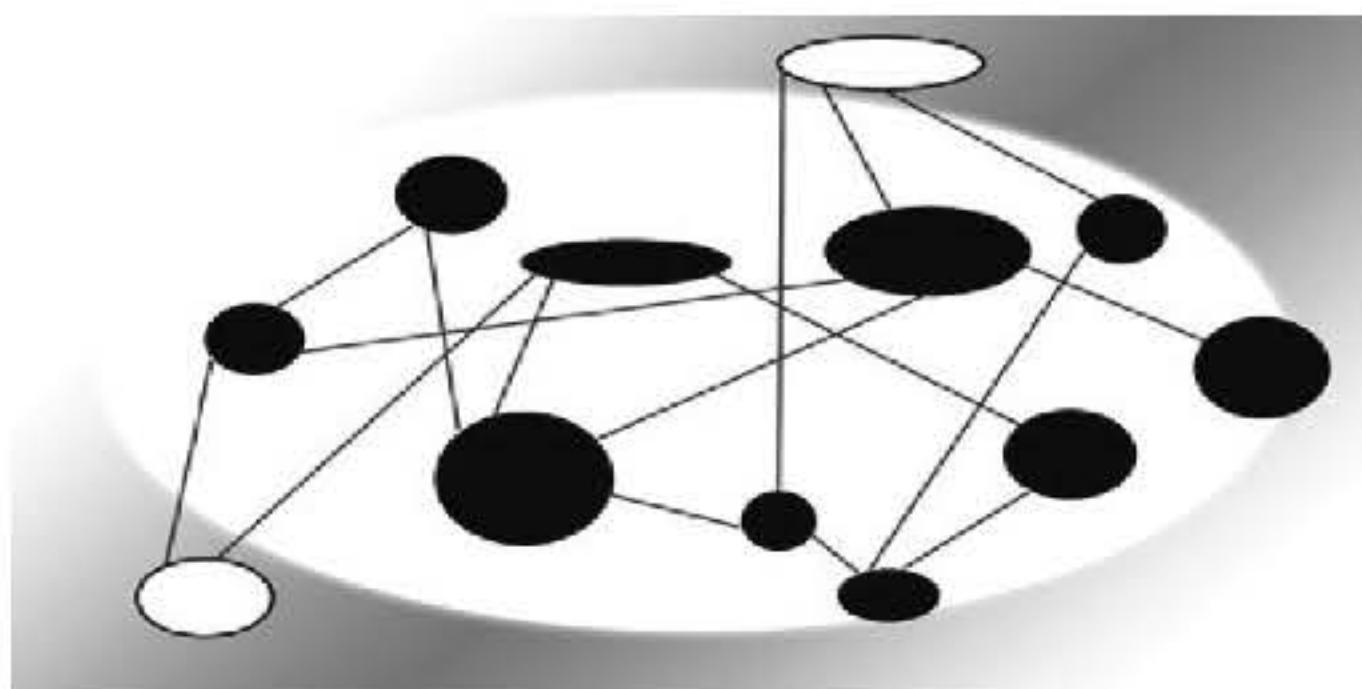


Рисунок 1. Морфогенетическое поле

Взгляните на рис. 1. Черные круги представляют различные объединения внутри организации, а белые — группы людей за ее пределами — например, поставщиков, клиентов или подрядчиков.

У каждого отдела на каждом уровне организации свое морфогенетическое поле, как и у каждого отдельно взятого индивида, работающего в этой организации. Каждая группа людей (команды, отделы, субподрядчики, цеха, профсоюзы, менеджеры, управленицы, акционеры) тоже обладает своим коллективным энергополем. И все эти поля находятся в постоянном движении, взаимодействуя друг с другом и создавая беспрестанно меняющиеся узоры пересекающихся и сливающихся энергетических потоков.

Чтобы лучше понять, о чем речь, мы можем представить себе базовое энергополе организации как спокойную гладь пруда. Представьте, что кто-то кинул камень в самый его центр и по воде во всех направлениях пошли круги. Так личное энергополе, например, руководителя накладывается на обширное энергополе компании.

А теперь представьте, что пошел дождь и на водной поверхности побежали волны от отдельных, сначала отстоящих далеко друг от друга, капель. Волны, порождаемые каждой из капель, начинают пересекаться, а еще они накладываются на волны, идущие от брошенного камня. Возникает то, что в физике получило название «интерференционный узор». Такой узор мо-