

Разберемся в наших убеждениях и желаниях

Смена убеждений сродни переходу по тонкому мосту над глубокой пропастью. Чтобы решиться на этот шаг, человеку нужны мотив (причина) и доводы (доказательства). В жизни каждого бывают миллионы таких «мостов» и «мостиков». Большинство из них короткие, хорошо освещенные и достаточно устойчивые, например когда вы размышляете, не попробовать ли незнакомое вино.

Но попадаются и длинные, темные и расшатанные «мосты»: когда нужно решиться на смену карьеры или серьезные перемены в жизни. Ступят

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

на них только те, кто очень стремится к тому, что на другой стороне, чувствует себя достаточно уверенно и контролирует ситуацию.

Опытные специалисты по мотивированию людей к переходу новых «мостов», изменению убеждений и поведения, никогда не прибегают к насилию или обману. Они стараются направить человека к новой цели, вызвав у него новые чувства и мысли, призывая к действиям, согласующимся с его личными ценностями и желаниями.

Важно понять главное: изменить чужие убеждения крайне сложно. Для этого нужно быть лидером (не зря lead означает «идти вперед, вести»). Каждый лидер знает, что перед тем, как вести людей куда-то, нужно понять, куда они *хотят* отправиться. *Желание* и необходимость — два разных понятия. Здесь речь не о мечтах. Желание — мотив, определяющий наш выбор. Нам нужна пища, но мы можем употреблять вегетарианские блюда или экологически чистые и т. д. Нам хочется быть богатыми, но мы желаем иметь

стабильную работу с низким уровнем стресса. Настоящие лидеры замечают эти различия и нюансы и делают на их основе важные выводы.

Говард Шульц раскрутил Starbucks, прислушиваясь к советам своих сотрудников и клиентов и играя на убеждениях и желаниях последних, предлагая им новые продукты и услуги. Стив Джобс придумал iPod и iTunes, объединив глубокие знания технологий и дизайна с не менее обширными познаниями в области нужд потребителей, а также желаний и страхов музыкальной индустрии. Махатма Ганди ощущал угнетенность своего народа и в то же время, что не менее важно, отлично знал желания и убеждения колониальных властей.

Эффективный лидер знает, что в деле изменения чьих-либо убеждений сложнее всего сделать первый шаг — представить себе *их* точку зрения, понять и принять *их* желания и мировоззрение. Если он этого добьется, то дальше все сложится само собой.