

Люди I,2

Павел Гительман

ПРОЛОГ

Почему у кого-то получается достигать желаемого, а другие как будто постоянно сталкиваются с невидимыми препятствиями? Почему кто-то получает от жизни 100 процентов или даже больше, а другие вечно в гонке выживания?

На протяжении 15 лет я наблюдал за тем, как развивается карьера и бизнес у разных людей: с кем-то конкурировал, у кого-то покупал и кому-то продавал сам.

Я провел более 6 тысяч собеседований. Нанял в свою компанию несколько сотен человек, а кого-то, наоборот, уволил. Некоторые сотрудники показали фантастический карьерный рост.

Однажды меня попросили выступить на тему формирования команды. Я вспомнил весь свой опыт отбора претендентов. На собеседование приходило много людей, поэтому со временем я стал интуитивно применять определенные техники, которые позволяли проводить переговоры в разы быстрее, но при этом отбирать потенциальных сотрудников более качественно. Так я сформулировал около 20 концепций с помощью которых можно с большей долей успеха определить потенциал человека.

Первый раз я рассказал о своей концепции в 2017 году, и до сих пор постоянно в социальных сетях приходят отметки с видео, где руководители компаний собирают сотрудников вместе и рассказывают им именно эту концепцию.

Выступив с этой темой несколько раз, я заметил, что одна из концепций стала получать феноменальное распространение.

Да я и сам заметил, что, просто узнав ее, большинство людей автоматически начинают работать лучше. Только от того, что познакомились с ней.

После соприкосновения людей с концепцией, их жизнь уже никогда не будет прежней: сознание и восприятие действительности кардинально меняются, если принять ее в свою жизнь, потому что эта концепция

фантастически расставляет все на свои места и при этом очень проста. Она обладает настолько широким применением, что позволяет изменить подход как в управлении компанией, так и в личной стратегии жизни.

Готовы?

Суть концепции, о которой пойдет речь в данной книге, в том, что у каждого человека есть коэффициент личности. Именно он определяет каких успехов сможет добиться человек в карьере и в жизни.

Хочу предупредить, что концепция 1.2 достаточно жестко разделяет людей на "плохих" и "хороших". Возможно, именно в этом ее сила. Она позволяет больше не сомневаться в выборе, каких людей стоит брать в свою жизнь, а от кого отказаться.

Однажды у меня появилась цель познакомиться с мультимиллиардерами, самыми богатыми людьми страны.

Мне повезло, я провел несколько обедов с такими людьми. Каждый из них был настоящим: настолько скромным, настолько увлеченным, настолько четким, настолько желающим, что мне было невероятно комфортно и внутри этой встречи, и после нее. О таких людях принято сейчас говорить «селфмейд». Не из тех, кто наворовался, а из тех, кто своим трудом и талантом добился феноменальных результатов.

И каждый из них еще больше подтвердил мою концепцию своим примером. Каждый из них имел высокий коэффициент. Насколько, что это поразило мое воображение.

В этой книге вы познакомитесь с концепцией коэффициента личности.

Сможете продиагностировать людей вокруг себя.

И главное узнаете какой у вас сейчас коэффициент.

Глава 1

КОЭФФИЦИЕНТ ЛИЧНОСТИ

У каждого из нас есть коэффициент личности. Впервые о нем мы узнаем в школе: нашу работу и нас оценивают, в большинстве случаев по пятибалльной шкале.

Внимательно слушал на уроке? Хорошо себя вел? Ответил правильно на вопрос учителя? Молодец, пятерка! Не слушал, плохо выполнял задания? Ну что ж, два....

Пятерку в школе можно получить не только за безошибочное выполнение учебных заданий, но и за хорошее поведение. В свою очередь, и двойку могут поставить не только по результатам выполнения задания (точнее, его не выполнения), но и по результатам оценивания личностных компонентов, проявленных на данном конкретном уроке, таких как непослушание, лень, рассеянность внимания.

Итак, еще со школы нас оценивают. Оценка сочетает в себе интеллектуальные способности личности и поведенческие.

Во взрослой жизни оценивание, конечно же, продолжается, но уже на другом, более сложном уровне. Дневника нет. Нет и строгой учительницы, которая смогла бы объяснить, как надо себя вести и что делать, чтобы получить пятерку... Да и зачем эта пятерка? Дневника ведь, повторюсь, нет. Оценки становятся субъективными, а критерии оценивания – размытыми.

Конечно, в научных кругах постоянно ведется работа по поиску наиболее совершенных методов оценивания личности человека: созданы тысячи психологических тестов, диагностических методик, социальных опросов. Но сегодня, к сожалению, ни психология, ни социология не могут дать ответ на вопрос, который волнует каждого: «Какие люди достигнут желаемого, а у кого не получится?»

Многие великие умы в течение сотен лет пытались найти ответ на эти вопросы.

Например, Карл Юнг фундаментальным качеством личности называл способность человека нести ответственность за свои действия и поступки.

А Карл Роджерс главными качествами человека считал умение быть самим собой, управлять своей жизнью, самостоятельно делать выбор.

Американский психолог Гордон Олпорт предложил следующие основные критерии, на основании которых можно оценить личность: принятие себя, множественные и эффективные социальные связи, активность в деятельности, наличие у человека жизненной цели, реалистичное восприятие.

Польский психолог Казимеж Обуховский главными параметрами оценивания личности назвал умение радоваться жизни, постоянное саморазвитие и стремление получать новые знания, самоконтроль.

Российский психолог Артур Реан назвал следующие базовые качества личности: позитивное мышление, ответственность, терпимость, саморазвитие.

Согласитесь, слишком много концепций, слишком много критериев... и никакого понимания, как их использовать в повседневной жизни.

Представьте такую ситуацию. Руководитель крупного предприятия, назовем его Петр Иванович, решил нанять очень высокоинтеллектуального и эффективного человека на должность своего заместителя. Так как должность серьезная, человек должен быть ну очень высокоинтеллектуальный и эффективный. Есть и подходящий кандидат: человек прошел собеседование, Петру Ивановичу он понравился, но необходимо теперь оценить его интеллектуальный и личностный потенциал.

С интеллектуальным потенциалом все более или менее понятно: если нужно проверить математические способности кандидата - можно дать

математический тест, для проверки лингвистических способностей - текст, а для проверки общего уровня интеллекта - IQ-тест.

А как же измерить личностный потенциал? Хорошо, что в штате у Петра Ивановича есть группа психологов, которые легко справились с этой задачей. Взяв за основу концепцию Обуховского, при помощи диагностических методик они измерили базовые качества личности человека, претендующего на должность. Каждое из качеств психологи оценили по 7-балльной шкале, где 0 – это полное отсутствие качества, а 7 – его максимальное присутствие в человеке.

Дело сделано. На столе у Петра Ивановича теперь лежит документ под названием «Профиль личности кандидата на должность». Выглядит этот профиль примерно так:

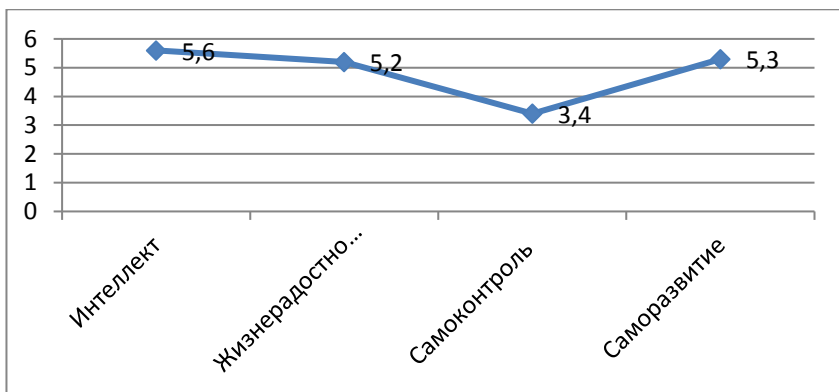


Рисунок 1 – Профиль личности

Долго Петр Иванович рассматривал «Профиль личности», а потом спросил психологов: «Так мне брать этого человека на работу или нет?». На что психологи ответили: «Мы вам все данные предоставили, а решение за вами».

Что же получается? Конкретного ответа на конкретный вопрос психология часто не дает.

Если человек профессионален, в целом жизнерадостен и приветлив, но не всегда способен контролировать свои эмоции: например, в напряженной обстановке срывается на крик, это хороший или плохой человек? Но главное, можно ли с ним эффективно взаимодействовать?

Итак, личность можно определить как отличительный и характерный паттерн (способ) мышления, эмоций и поведения, формирующий личный, уникальный стиль взаимодействия человека с его окружением. И если мышление и интеллект человека можно измерить без труда, то эмоции и поведение очень тяжело поддаются измерению и оценке.

Как предпринимателя и руководителя, меня, конечно, вопрос оценки людей, волнует давно. Ведь от того, с кем я буду взаимодействовать, напрямую зависит успешность моего дела.

Однако, как оказалось, с концепцией оценки людей я столкнулся еще в детстве. Это был удивительный жизненный опыт. По дороге из школы домой я проходил мимо ряда из 6 женщин, которые сидели на улице и продавали жареные семечки в стаканах.

И если у меня накапливалась в кармане необходимая сумма денег, я всегда покупал стаканчик. Из любопытства я всегда покупал у разных женщин, проверяя, у кого повкуснее. Однажды одна из женщин, высыпая стакан семечек мне в карман, взяла и докинула ещё горстку из кулака. Ей было приятно дополнительно угостить школьника небольшой надбавкой.

Конечно, я запомнил это событие и после всегда покупал именно у неё, а она всегда сверху добавляла ещё горстку и улыбалась мне.

Вспоминаю, что я получал не столько удовольствия от самих семечек, сколько от момента ожидания получить этот небольшой бонус.

Я чувствовал, что меня ценят как покупателя, а главное – понимают, что у школьника карманных денег мало, и каждая горстка – это колоссальная радость.

Уверен, вы тоже сможете вспомнить множество подобных ситуаций, когда вы получали чуть больше, чем рассчитывали, и от этого становилось очень тепло на душе.

В этом примере из детства скрыт тот самый ключ, который позволяет достоверно давать оценку людям, о чем я более подробно расскажу в этой главе. Удивительно, что нужно было пройти такому количеству лет, чтобы стало понятно, как на самом деле это работает.

Я сформулировал простую в использовании концепцию сначала для себя самого. Впоследствии у меня появилось желание создать книгу, которую я бы смог передать каждому перед тем, как начать сотрудничество.

Скажу сразу, в этой концепции фундаментальных качеств личности нет. Ведь если в этом вопросе Юнг, Роджерс, Олпорт, Обуховский, Реан и многие другие (поверьте, их очень много) не смогли договориться, то и я не претендую на роль человека, который нашел истину.

Я просто исключил качества личности из формулы. Вместо оценки фундаментальных качеств личности я предлагаю оценивать *результат* поступков и действий человека, *результат* взаимодействия человека с окружением.

Выполняя какие-то действия, человек задействует все элементы своего паттерна: и мышление, и эмоции, и поведение, - которые в комплексе приводят к определенному результату.

Согласитесь, результат намного проще оценить: вы выполнили какую-то работу или на отлично, или средненько, либо совсем не выполнили.

Более того, *результат* можно оценить в количественном выражении, а это еще больше упрощает проблему оценки личности. Как понять, что вы личность, достойная высокой оценки? Нужно просто посмотреть, как вы работаете. А как понять, что работа вами выполнена хорошо или плохо? Путем измерения объема выполненной работы. Вы сделали работу или на 100 процентов, или не на 100.

Коэффициент личности, а именно с этого я и начал эту главу, есть у каждого человека – это числовой множитель, определяющий объем и качество вашей работы.

И прямо сейчас предлагаю вам оценить человека, измерить его коэффициент личности. Процедуру оценки покажу на конкретных и очень простых примерах. Итак, приступим.

Пример №1

Представьте, что Вы руководитель и наняли ассистента. Вы даете ассистенту следующее задание: «В понедельник в 10:00 вот эти конкретные десять руководителей отделов должны присутствовать у меня в кабинете на совещании». Задача понятна. Посмотрим, как справился ассистент.

Наступает понедельник, 10:00 утра. Вы заходите в свой кабинет, а там 8 руководителей отделов. Двоих, получается, нет.

Вы спрашиваете у ассистента: «Что такое? Где еще двое? Я не могу начать совещание».

Ассистент отвечает: «Не переживайте, начинайте, все в порядке, большинство здесь! Сейчас подойдет еще один руководитель, Иван Борисович. Он всегда опаздывает, я ему звонил, он будет через 15 минут. А вот Сергей Александрович, к сожалению, не сможет присутствовать. Мне не

удалось его предупредить о собрании. Дело в том, что в выходные дни Сергей Александрович принципиально трубку не берет, чтобы во время отдыха его не беспокоили по рабочим вопросам».

Похоже на типичную ситуацию? Типичная, обычная ситуация, ничего особенного: должно было прийти 10 человек, но пришло 8, еще один сейчас подъедет. Ассистент ведь не виноват, что опоздал Иван Борисович. Это уже проблемы Ивана Борисовича, что он не пунктуальный. Не виноват он и в отсутствии Сергея Александровича, ведь ассистент честно звонил ему много-много раз, но человек трубку не взял.

Этот ассистент – человек, который работает с коэффициентом **0.8**.

Ему была поставлена задача, вы ожидали от него выполнения этой задачи на 100%, а он сделал только 80%. Ассистенту помешали некие жизненные обстоятельства, препятствия, от него никак не зависящие.



На своих тренингах, рассказывая о человеке с коэффициентом 0.8, я всегда спрашиваю людей, как много таких 0.8 они могут вспомнить из своего окружения, ответ поражает – таких людей *большинство*. Иногда даже говорят: «Все такие. Это нормально».

Но это и не удивительно, так как человек всегда может столкнуться с различными обстоятельствами, форс-мажорами, препятствиями. Например, можно опоздать на очень важную деловую встречу, потому что не прозвонил вовремя будильник... Можно не прийти на работу и, соответственно, не выполнить какую-то важную для предприятия задачу, потому что заболел ребенок... Можно забыть о встрече с друзьями, потому что ну очень устал, замотался, заработался, забыл в телефоне включить функцию напоминания...Сломанный будильник, болезнь ребенка, не срабатывание функции напоминания в телефоне – это обычные жизненные обстоятельства, от нас зачастую никак не зависящие. Это препятствия, которые мешают выполнить что-то на 100%.

Вот и в нашем примере, ассистент столкнулся с ними, поэтому выполнил работу только на 80%, но для него это уже не плохо, так как он старался, работал, делал много действий, и как результат – на совещание пришло большинство, совещание можно начинать.

Пример №2

Предполагаю, что вас как руководителя первый ассистент все-таки не устраивает. Правильно?

Вы нанимаете нового ассистента и ставите перед ним ту же задачу: «В понедельник в 10:00 вот эти 10 человек должны быть на совещании».

Наступает понедельник, 10:00 утра. Вы заходите в кабинет, а там 10 руководителей отделов.

Ну что ж, отлично! Но вам интересно, как удалось справиться ассистенту.

Ассистент отвечает: «Я узнал у коллег, что Иван Борисович может опоздать, поэтому я позвонил ему в 7:00, разбудил, напомнил о встрече и вызвал для него такси к определенному времени. Также я знал, что в

выходные дни Сергей Александрович трубку не берет, поэтому, чтобы его предупредить о совещании, я дозвонился до его жены, и она передала ему информацию. Вот, пожалуйста, все 10 человек на месте. Я сделал все, о чем мы с вами договаривались».

Итак, вы поставили ассистенту задачу, и он выполнил ее на 100%, несмотря на различные ситуации, которые могли ему помешать.

Этот ассистент – человек, который работает с коэффициентом **1.0**.

Ему была поставлена задача, он эту задачу выполнил в обход всем непредвиденным обстоятельствам.

Таких людей значительно меньше, чем 0.8: ведь чтобы выполнить задачу в обход всем непредвиденным обстоятельствам, нужно их выявить и сработать на опережение... Кроме того, в окружении есть люди мешающие работать эффективно: кто-то опоздал, кто-то заболел, у кого-то сломалась машина.

На тренингах я спрашиваю у участников, как много людей с коэффициентом 1.0 они могут назвать из своего окружения? В ответ, как правило, я слышу, что таких людей от 5 до 20%. Непросто быть человеком слова и всегда выполнять договоренности.

Пример №3

Первого ассистента мы оценили как человека с коэффициентом 0.8, второго – с коэффициентом 1.0. Вы заметили, что оценка идет по возрастающей? То есть следующий коэффициент больше единицы, и следующий ассистент выполнит задание больше, чем на 100%.

Это человек с коэффициентом 1.2.

Что же такое нужно сделать, чтобы перевыполнить задание? Пригласить 12 руководителей вместо 10? Давайте посмотрим.

Ситуация та же. Вы наняли ассистента и поставили ему задачу: 10 человек в 10:00 должны быть в кабинете.

В понедельник в 10:00 утра вы заходите в кабинет, а там мало того, что все 10 руководителей отделов присутствуют, так еще и на столах стоят графины с водой и вазочки с фруктами, орехами («...вдруг кто-то не успел позавтракать»). Флипчарт подготовлен («а как же без него?»). Зная, что у вас после собрания запланирована деловая встреча и нельзя опоздать, ассистент за полчаса предупредил вас, что собрание надо закончить. Зная, что один из участников после собрания улетает самолетом в другой город и может опоздать на регистрацию, ассистент заранее вызвал для него такси.

Он организовал все так, что все 10 руководителей отделов приехали на совещание, и сделал даже больше, чем вы с ним договорились.

Чуть-чуть больше, не много, всего на 20%, но больше.

Коэффициент этого человека – **1.2**.

Когда я спрашиваю на тренингах: «Как часто вы таких людей встречаете?», в ответ слышу: «Еще реже, чем 1.0... практически никогда...».

Итак, мы рассмотрели коэффициенты личности трех различных ассистентов:

- 0.8 работу не доделал, ему помешали непредвиденные обстоятельства; договоренность не соблюдена, но совещание можно начинать, ведь присутствует большинство;
- 1.0 работу выполнил в полном объеме, предусмотрел все обстоятельства, преодолел их; договоренность соблюдена;
- 1.2. работу выполнил, при этом сделав даже больше, чем договаривались.

Люди с различным коэффициентом отличаются не только в объеме выполненной работы, но и в отношении к договоренностям:

- Человек с коэффициентом 0.8 нормально относится к тому, что договоренность не соблюдена, ведь он старался, ему просто помешали обстоятельства. Таких людей большинство: они оправдывают неполный результат внешними обстоятельствами и собственным старанием.

- Человек с коэффициентом 1.0 – это человек слова, который работает по принципу «договорились – сделал – молодец». Таких людей намного меньше, ведь предусмотреть все практически невозможно.

- Человек с коэффициентом 1.2 не только в полном объеме выполняет то, о чем договорились, но и выявляет дополнительные потребности людей, создавая ценности сверх договоренностей. Своими действиями и поступками он улучшает результат. Делает то, чего от него даже и не ожидали. Проявляет инициативу, потому что может и хочет это сделать.

Когда-то моя компания состояла всего из 3-5 человек. В этот период я решил, что пора уже нанять PR-менеджера. Собственного говоря, мы были такими маленькими, что у нас даже не было своего сайта. А еще у нас не было бюджета, и мы могли позволить себе только студента-стажёра.

Мы подали объявление, к нам пришла студентка. Мы взяли ее на стажировку. Для девушки – это была возможность найти работу, а для нас – безбюджетно протестировать человека.

Задача была следующая: нужно было, чтобы статья о нас вышла в самом авторитетном на тот момент издании. О публикации в этом журнале мечтали все, кто работал в нашей отрасли. Но в тот момент я был настолько молодым и амбициозным, что мне в голову даже не закралась мысль, что такая задача является, мягко говоря, фантастичной.

Однако уже через месяц статья о нас вышла. Конечно, у меня было убеждение, что это просто я такой гениальный, поэтому публикация о нашей компании вполне логична. Студентка справилась с задачей и была принята на работу. Прошло немало месяцев, прежде чем мне захотелось узнать, как у нее получилось договориться о публикации.

И ее история меня поразила. Мы были очень маленькой, никому не известной (читай, не интересной) компанией. Девушка отправила пресс-релиз, но никто, естественно, ей не отвечал. Она плакала по ночам, читала литературу, но деваться было некуда – нужно было выполнить поставленную задачу. Тогда она нашла адрес издательства и поехала к ним в офис. Нашла нужный этаж, но на входе стоял охранник, а пропуска или приглашения у нее, соответственно, не было. Татьяне пришлось некоторое время понаблюдать за тем, как охранник проверяет посетителей. Подождав еще немного, она нашла способ проскочить мимо поста охраны вместе с одним из сотрудников.

Офис по сравнению с нашим был просто огромным. Большая компания, много людей, все заняты делом. Девушка запомнила, как зовут редактора, которому она отправляла пресс-релиз, и нашла ее. Невозможно передать словами удивление этого сотрудника, когда Татьяна представилась и завела разговор о публикации. Однако ее удивительная смелость и настойчивость покорила сердце редактора, и статью о нашей компании опубликовали.

Удивительно, что Таня, совершив этот героический поступок, не пришла хвастаться - она вообще никому не рассказала, каким образом ей удалось выполнить поставленную мной нереалистичную задачу.

Таня оказалась удивительным человеком. Мы стали больше общаться и полюбили друг друга. Вот уже 10 лет как мы вместе, 8 из которых женаты, а нашей дочери на момент написания этой книги уже исполнилось 3 года.

Если взять среднестатистического человека, то очевидно, что таких людей таких крайне мало. Людей, которые готовы достигать результата, не ища отговорок и оправданий, а прикладывая максимум усилий со своей стороны.

Казалось бы, того, что вы узнали в этой главе уже достаточно, чтобы выявить коэффициент каждого человека. Однако, это всего лишь завязка,

некий базис, без понимания которого я не смогу раскрыть вам суть моей идеи. А именно о ней пойдет речь в следующей главе.

Глава 2

ЗАКОН ТЯГОТЕНИЯ

Успешность любого дела – это чаще всего результат совместной деятельности нескольких человек, команды. Получается, что люди с различными коэффициентами (0.8, 1.0 и 1.2) постоянно пересекаются и взаимодействуют друг с другом.

Представьте, что вы поручили ассистенту с коэффициентом личности 1.2 проанализировать продажи в организации. Для этого ему понадобятся реальные цифры, так что он не сможет выполнить это задание без взаимодействия с кем-нибудь из отдела продаж. Но какой коэффициент личности окажется у менеджера по продажам, и как это повлияет на выполнение задания ассистентом 1.2?

Или другой пример. В ресторане работает повар 1.2, который создает потрясающие блюда, но заказы принимает официант с коэффициентом 0.8. Получается, что от их взаимодействия зависит конечный результат: какие эмоции и впечатления получают посетители ресторана.

В жизни также: чтобы построить дом, нужно взаимодействовать с бригадой строителей, чтобы приготовить вкусное блюдо, необходимо взаимодействовать с продавцами в продуктовом магазине. Практически во всех жизненных и профессиональных ситуациях люди *взаимодействуют* друг с другом.

Что такое взаимодействие? Обратимся к словарю:

«Взаимодействие – это процесс непосредственного или опосредованного влияния объектов (субъектов) друг на друга, порождающий взаимную обусловленность и связь».

Итак, взаимодействие – это не только и не столько организация совместных действий, сколько *влияние* людей друг на друга при организации совместной деятельности.

То есть в совместной деятельности человек с коэффициентом 0.8 влияет на человека с коэффициентом 1.0 (и наоборот), что приводит к командному эффекту и определенному результату командной работы.

Рассмотрим на примерах.

Вы – руководитель. Вы задумали мощный проект, и если его удастся осуществить на все 100%, вас ожидает успех и, конечно, увеличение прибыли. Для выполнения задуманного, вам нужно собрать команду из двух человек: менеджер и дизайнер. Вы собрали команду, в которой менеджер работает с коэффициентом 0.8, а дизайнер – 1.0.

Они поработали вместе, 0.8 и 1.0.

Чтобы понять их совместный результат, умножим 0.8 на 1.0.

Получается 0.8!

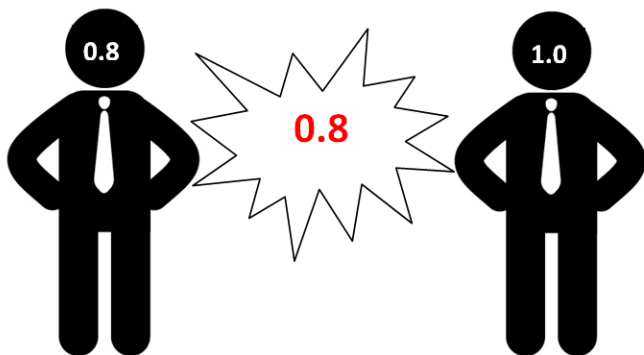


Рисунок 2 – Результат совместной работы 0.8 и 1.0

Итак, вы классный руководитель, и вам удалось найти редкого человека, который работает с коэффициентом 1.0, то есть все, что ему поручили, он выполняет на 100%. А совместно с человеком 0.8 у них в командной работе все равно 0.8...

Ладно, вы - фантастический руководитель, и вам удалось найти того самого редкого 1.2. Представили? Теперь в вашей команде работают менеджер с коэффициентом 0.8 и дизайнер, золотой сотрудник, с коэффициентом 1.2. Давайте посчитаем их совместный результат, для этого умножим 0.8 на 1.2.

Получается 0,96!

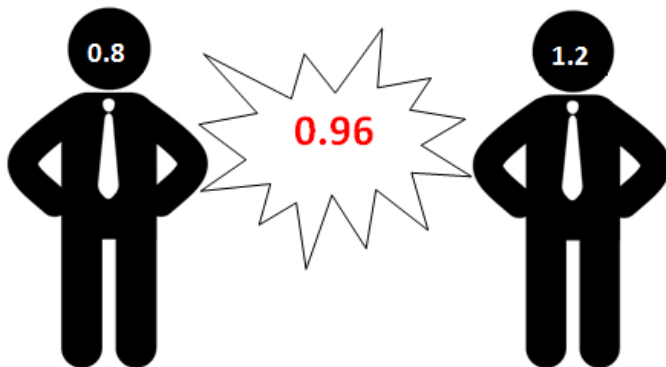


Рисунок 3 – Результат совместной работы 0.8 и 1.2

Мы видим, что совместно с человеком 0.8 даже золотой сотрудник с коэффициентом работы 1.2 не выводит командный результат на необходимый уровень! Казалось бы, этот чуть-чуть не доделал, этот сделал больше, но совместный результат у них получается даже меньше 100%. То есть, как только в команде появляется человек 0.8, он тянет всю команду вниз.

Вам интересно узнать, каким будет результат совместной деятельности 0.8 и 0.8? Давайте просто посчитаем: умножаем 0.8 на 0.8, получаем 0.64. Этот результат даже меньше, чем если бы эти люди работали поодиночке!

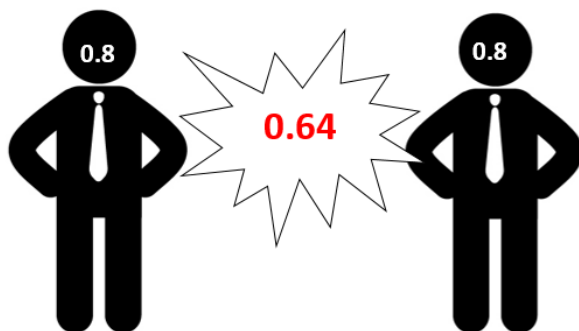


Рисунок 4 – Результат совместной работы 0.8 и 0.8

Тут напрашивается вывод, что 0.8 – страшный человек... С ним работать просто нельзя: он или ухудшит результат совместной деятельности, или повлияет на командную работу таким образом, что ее выполнение на 100% будет неосуществимым. Он тянет всю команду вниз.

Однако парадокс заключается не столько в итоговых результатах совместной работы, сколько в том, какие выводы сделает каждый участник после взаимодействия.

Как вы думаете, какое решение примет человек 1.2 после опыта совместной работы с человеком 0.8? Очевидно, 1.2 предпочтёт избежать совместной деятельности с 0.8 в будущем.

А что по поводу 0.8? Он захочет работать с 1.2? Ну конечно! Без сомнений! Ведь в командной работе с этими людьми 0.8 делает намного больше, чем если бы работал один. Получается, поработав один раз с человеком 1.2, человек будет испытывать естественное желание продолжить

с ним работать или при любой возможности повторить опыт совместной деятельности.

Возникает эффект тяги. Стремление быть ближе к людям 1.2.

Приведу пример. Я люблю заниматься спортом, особенно играть в волейбол, но, конечно, не профессионально. Это мое хобби. У меня есть друзья, которые часто играют в волейбол, и вот они, как раз, профессионалы, кандидаты в мастера спорта. Иногда я напрашиваюсь поиграть с ним.

Вы не представляете, как приятно быть с ними в одной команде! Любое неправильное или неудачное с моей стороны касание мяча, любые мои недочеты и ошибки они перекрывают своим опытом! Там, где я отбил криво, они поймали. Туда, куда я не добежал, они добежали. Всё, что я в игре не вывожу, они вывозят сами!

Получается, что мои друзья играют в волейбол по отношению ко мне с коэффициентом 1.2, вот только я относительно них проявляюсь как 0.8, потому что я, будучи не профессионалом, ухудшаю их совместный результат. Без меня у них шансов выиграть намного больше, чем со мной.

Я кайфую от совместной с ними игры, а вот они со мной играть не очень любят.

В бизнесе, в жизни, в карьере всё то же самое.

Как видим, в совместной деятельности люди с коэффициентом 0.8 в значительной степени влияют на совместный результат – они его ухудшают.

Давайте теперь представим, что редкий человек с коэффициентом 1.2 встретился с другим человеком, коэффициент которого тоже 1,2. Каков будет результат их совместной деятельности?

Умножаем 1.2 на 1.2 - получается 1,44!

Удивительно, правда? Превышение ожиданий от базовых договоренностей составляет +0,44.

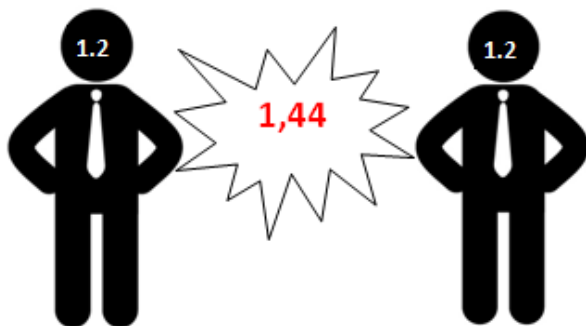


Рисунок 5 – Результат совместной работы 1.2 и 1.2

Люди с коэффициентом 1.2, взаимодействуя друг с другом, усиливают свой результат. Они и в одиночку хорошо работают, сверх договоренностей и ожиданий, а в команде работают еще лучше, вместе производят еще больше!

Но вы, надеюсь, помните, что главный секрет заключается в выводах о дальнейшем сотрудничестве.

Как думаете, если вы сами человек 1.2 и вам повезло поработать с таким же человеком 1.2, какое решение вы примете по поводу дальнейшего с ним сотрудничества? У меня нет сомнений, что вы захотите с ним и дальше работать, ведь такое взаимодействие наиболее эффективно и результативно.

Вместе с 1.2 вы сделали больше, чем сделали бы, работая один – это дополнительно произведенная ценность, это та польза, которую вы вместе создали для внешнего мира. И именно за это вам платят деньги, а значит растет ваша карьера, растет бизнес.

Как вы думаете, какой процент ремонтных работ заканчивается в срок и в заранее обговорённом бюджете? Точной статистики ни у кого нет, но скорее всего из личных наблюдений вы знаете, что это происходит далеко не каждый раз. Скорее наоборот, почти всегда есть сдвиг по срокам или бюджетам.

А ведь так важно, чтобы такие простые вещи как договорённости соблюдались на 100%.

Но если вы хотите от жизни больше, если вы хотите, чтобы вас рекомендовали и с вами хотели работать лучшие профессионалы, то быть 1.0 явно недостаточно. 1.2 – это те, кто усиливает окружающих.

Вспомните людей с кем всегда приятно сотрудничать, кто всегда действует с опережением и удивляет вас тем, как превосходит ваши ожидания.

На планете Земля проживает около 8 миллиардов человек (если совсем точно, то 7.94 млрд), и у каждого есть свой коэффициент личности, кто-то 0.8, кто-то 1.0, а кто-то 1.2. И все друг с другом взаимодействуют.

Какая сила тяги возникает? Кто к кому стремится?

Исаак Ньютон в 1666 году открыл физический закон тяготения: «все материальные тела притягивают друг друга». Я же заметил, что между людьми тоже существует притяжение. В данной книге мы открываем новый закон притяжения между людьми "Гравитация человека к человеку".

Все стремятся к 1.2, так как у всех людей с различными коэффициентами личности результат совместной с 1.2 работы всегда лучше, чем обычно без него.

А 1.2 к кому стремится? Ну конечно к таким же 1.2. Почему так? Ведь, казалось бы, человек 1.2, итак, работает с превышением относительно единицы и достигает выдающихся результатов?

Весь секрет в том, что в одиночку даже 1.2 делает меньше, чем совместно с другим человеком 1.2. Вспомните, при перемножении $1.2 \cdot 1.2$ получается 1.44. Эти +0.24 ($1.44 - 1.2$) и являются вознаграждением от совместной работы 1.2 с 1.2. Именно этот результат является определяющим для того, почему те самые 1.2 тянутся друг к другу.

Чем ценнее для общества человек, тем сильнее к нему тяга других людей.

Наблюдая за своими сотрудниками, я подмечал, как они проявляются и взаимодействуют между собой. Мне было интересно понять, почему одни становятся яркими звездами в компании и собирают вокруг себя классную команду, а других все больше начинают избегать? Когда я понял в чем суть этого явления, то скромно назвал это "Закон Тяготения Гительмана". Но в отличие от закона всемирного тяготения Ньютона, который описывает *гравитационное взаимодействие в рамках классической механики*, я говорю про *Закон тяготения между людьми*.

Узнав сейчас про этот закон, вы начнете замечать его действие повсюду. В личной жизни все так же: сильные и прочные союзы между мужчиной и женщиной возникают вследствие длительной тяги. То есть, если людям в браке удастся всю жизнь быть друг для друга 1.2 – то взаимное притяжение есть, и их союз с годами становится только крепче.

Например, «цветочно-букетный период» - это как раз когда все стараются быть 1.2 друг к другу. Это не столько про материальные подарки, но в первую очередь про отношение, внимание, чувства и ощущения, которые мы дарим потенциальному партнеру.

Что происходит потом? Как часто бывает, после этого периода «рука в трусы, бигуди на голову».

«Бытовуха» - это когда каждый 0.8 по отношению друг к другу, вместе 0.64, а в воспоминаниях 1.44.

«Романтика и любовь» - это когда каждый друг для друга 1.2.

Межчеловеческий «Закон Тяготения» работает везде, где есть люди, и не важно, встречаются ли они, просто общаются или работают вместе - они все равно взаимодействуют по этому Закону.

Мои наблюдения показывают, что люди с коэффициентом 0.8 тянутся к людям с коэффициентом 1.2, так как результат их совместной с 1.2 работы всегда лучше. И люди 1.2 стремятся друг к другу. В итоге получается, что все стремятся взаимодействовать с 1.2.

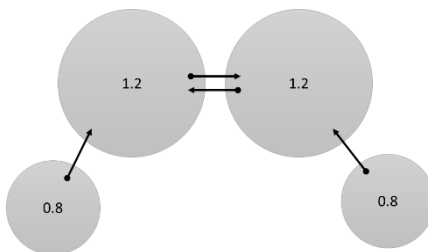


Рисунок 6 - Закон тяготения людей с различными коэффициентами

В процессе написания книги айфон подсказал фотографию, которая напомнила мне мои личные наблюдения. Я часто выступаю на конференциях от 20 до 20 000 человек в зале. Вне зависимости от количества людей, я все равно каждый раз стараюсь сделать свои выступления все лучше и лучше. Я заметил, что каждый раз, когда я выступал на 1.2, у людей возникала сильнейшая тяга ко мне. А если выступил просто нормально (ничего выдающегося), то тогда и такой реакции нет.

В итоге я пришёл к правилу: если выступать на 1.2, то у людей возникает сильнейшая тяга ко мне.

Возможно, вы тоже замечали такое. Например, на одном концерте артист выкладывается так, что зал орет от удовольствия и на каждом сантиметре чувствуется магнетизм. А на другом концертенарод зевает или вовсе уходит.



Эта та самая фотография. После выступления, где было примерно 300 человек, ребята подбежали всей толпой обниматься. Вы только посмотрите на их искренние эмоции.

Раз уж я привел в качестве примера закон тяготения Ньютона, уточню, что в классической теории гравитация, как физическое явление, не предусматривает отталкивание тел. В случае же взаимодействия между людьми, существует не только притяжение, но и отталкивание.

Я называю это «Закон антитяги (антигравитации)» или «Закон отталкивания».

Проиллюстрировать это можно так:

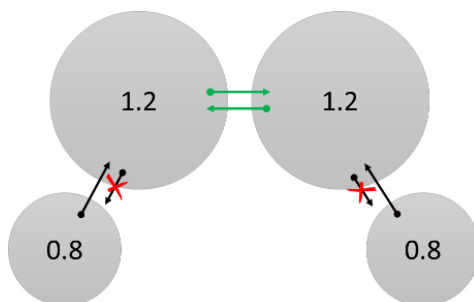


Рисунок 7 - Закон отталкивания

Личности с коэффициентом 1.2 стремятся избегать людей с более низким коэффициентом. В идеале они хотели бы работать *только* с такими же как они – людьми 1.2, потому что в такой команде значительно улучшается результативность работы, это вдохновляет их делать еще больше.

Люди же с более низкими коэффициентами тянут их вниз, объективно мешая делать результат в 120%, поэтому не удивительно, что работать и взаимодействовать с 0.8 сверхэффективные личности не стремятся.

Если вы плохо поработали, то другие люди не зовут вас дальше. И если вы постоянно 0.8, то вас перестают звать везде.

Ничего, если вы один раз сработали на 0.8 - это не значит, что вас ото всюду исключили и занесли сразу же в черный список. Но это значит, что вы создали к себе антитягу.

Как со временем люди 0.8 попадают в "теневой бан"?

Приходит радостный претендент: "Хочу работать! Дайте мне задание!". Вы думаете: «Какой ретивый, здорово!». Даете ему задание, а через пару дней он пишет:

- извините, не смог открыть файлы,
- ой, у меня сейчас дети заболели, лучше на меня не рассчитывайте.

Или сроки уже подходят, вы уточняете, как продвигаются дела по проекту, и выясняется, что интернет погнулся и клавиши залипли, так что еще чуть-чуть придется подождать...

Или он все же присылает проект, и вы понимаете, что есть всего пара часов, чтобы все переделать, потому что это никуда не годится.

Через какое-то время этот человек появляется снова и интересуется, нет ли для него какого-нибудь интересного задания. Но вам неловко сказать в лицо человеку, что он отработал, мягко говоря, не очень, поэтому новый проект вы никак не сможете ему доверить. И вы вежливо говорите, что для его компетенций работы сейчас нет. Вот так он и попадает в некий теневой бан.

Каждый из нас бывал как с одной, так и с другой стороны. Наверняка бывали ситуации, когда вас не звали - и было обидно. Бывало и наоборот, когда вы понимали, что какого-то человека не стоит звать в новый проект или в гости на тусовку.

Т.е. вроде бы не происходит ничего необычного, но постепенно человека начинают все реже куда-либо приглашать, а коллеги стремятся выполнять работу без его участия. Проходит время, а этот человек уже 10 лет в той же должности, хотя коллеги значительно выросли за это время. И никто не говорит ему, что с ним что-то не так. Даже если спросить напрямую: "Эй, ребята, что не так?" – все улыбнутся и ответят, что все в порядке. Но человек, который большую часть времени проявляется как 0.8, ощущает на себе мощнейшую силу антитяги.

Гравитационное поле людей 1.2, наоборот, создает сильнейшее притяжение себе подобных.

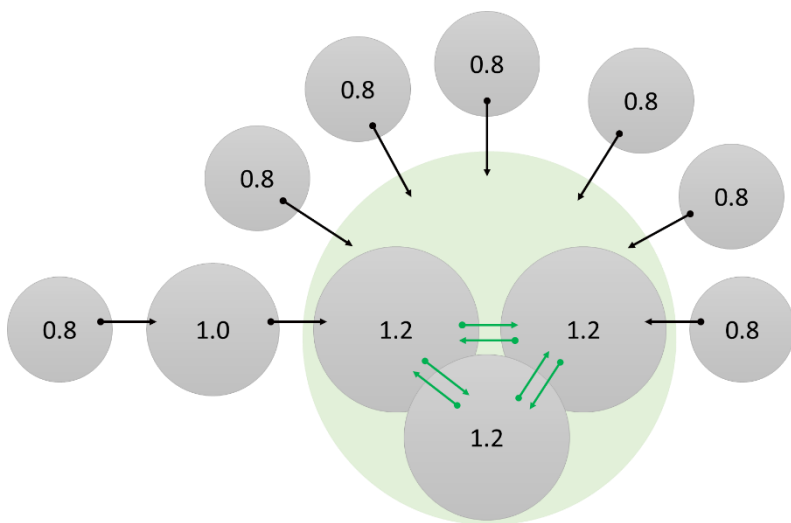


Рисунок 8 – Гравитационное поле людей 1.2

Кто-то может подумать, что личности с коэффициентом 1.2 практически боги, поэтому решают кого пустить в свой круг, а кого нет? Конечно, это не так. Нет никакой теории всемирного заговора, даже если очень хочется в это верить. Просто люди с коэффициентом 1.2 осознанно и неосознанно стремятся друг к другу, и стремятся избегать людей с меньшим коэффициентом.

Вы можете задаться вопросом: "Куда пропали из концепции люди с коэффициентом 1.0?". Не вижу смысла делать на них акцент, потому что с 0.8 они дают результат 0.8, а при взаимодействии с 1.2 - результат 1.2. То есть итог не стал ни хуже, ни лучше.

А вот -0,2 и +0,2 создают тягу.

Законы тяги и антитяги описывают динамическое взаимодействие между различными людьми. В реальной жизни все постоянно сталкиваются друг с другом: 0.8 и 0.8, 1.2 и 1.0, 1.2 и 0.8 и т.д., проявляя свой коэффициент личности при этих столкновениях. Если результаты общей деятельности

вдохновляющие – возникает «тяга», если совместный результат меньше 100% – возникает «антитяга». Постепенно 1.2 притягиваются друг к другу. А людей 0.8 все стараются сторониться. Что примечательно, их избегают даже такие же как они 0.8.

Что же получается? При взаимодействии с человеком 1.2, каждый индивидуум, вне зависимости от своего личного коэффициента, принимает решение (имеет желание) продолжать совместную работу.

Как-то мы летали в Дубай снимать фильм. Мы впервые были в этой стране, поэтому звонили разным людям, чтобы узнать подробнее о месте, людях.

Забегая вперед, стоит отметить, что всего за 2 недели мы сняли 70 интервью с совершенно разными людьми: от шейхов до простых ребят с улиц.

В самом начале было 2 ключевых человека, с которыми мы соприкоснулись.

Первая женщина нам рассказывала, что в этой стране все закрыты, и у нас ни с кем не получится просто так договориться. Но за немалый гонорар она готова нам помочь и все организовать.

Но выслушав ее, мы стали искать других людей. И нашли такого человека, который стал искренне и бескорыстно нам помогать, а затем подключились и другие люди.

А теперь вернёмся к первой женщине. Она пыталась заработать на обмане, рассказывая нам сказки про особую культуру в Дубае и о том, что только через ее личные связи можно получить разрешение и доступ к нужным нам для съёмок людям. Как вы думаете, если она когда-либо в жизни соприкоснется с кем-нибудь из нашей команды, какую рекомендацию она получит? Захочет ли кто-либо с ней сотрудничать? Что она в итоге создала в своей жизни, тягу или антитягу?

Подведем итог.

Все люди постоянно взаимодействуют друг с другом.

Результат совместной деятельности людей определяется произведением их коэффициентов личности.

Результат может быть либо больше единицы (больше 100%), либо меньше единицы (меньше 100%).

Если результат взаимодействия превышает 100%, то возникает тяга (работает закон тяготения Гительмана) – все люди стремятся быть ближе и работать с 1.2.

Если результат общей работы меньше 100%, возникает антитяга – никто не хочет продолжать взаимодействие с 0.8.

Здесь мы очень близко подходим к теориям успеха, элиты и богатства. Люди с коэффициентом 1.2 стремятся друг к другу. Они и в одиночку, и в команде успешны и эффективны, поэтому их труд выше оплачивается, а карьера растет. Люди же с коэффициентом 0.8 неэффективны и нерезультативны, поэтому более успешные люди с ними стараются не пересекаться...

Что ж, мы подошли с вами к кульминационному моменту этой книги. Похоже этот закон отвечает на вечный вопрос, почему бедные беднеют, а богатые богатеют.

А как думаете, вы человек 1.2 или 0.8? В следующей главе вы найдете ответ на этот вопрос.

Глава 3

Какой твой коэффициент личности?

Хочешь изменить мир вокруг - начни с себя

Я провел более 6000 собеседований. Я видел людей, которые строили фантастическую карьеру, вокруг которых все улучшалось. И видел тех, у кого по каким-то причинам не получалось.

То, что мы сейчас с вами рассматриваем, – это ключевые вещи, которые отличают одних людей от других. Но самое главное: их отличает выбор, который они сами совершают- двигаться так или иначе.

Хочу привести пример, не для осуждения кого-либо, а просто как некий индикатор. У кого-то бизнес растет, а кого-то нет... У кого-то карьера идет в гору, а у кого-то нет. У кого-то складываются счастливые отношения, а кого-то не прет по всем фронтам. И, похоже, все дело в том какой коэффициент личности у этого человека, 1.2 или 0.8.

Когда я рассказываю об этом на своих выступлениях, делюсь выведенном мной законе тяготения Гительмана с сотрудниками или друзьями, всегда вижу в глазах людей немой вопрос: "Павел, скажи, какой же у меня коэффициент личности?".

Я вижу, как люди начинают прокручивать в голове события своей жизни, чтобы понять, как они проявляются, на 0.8 или 1.2? Если что-то в жизни не получалось, связано ли это с их личным коэффициентом и можно ли это изменить?

Самый главный вопрос - какой же я? И уж точно никому не хочется быть 0.8.

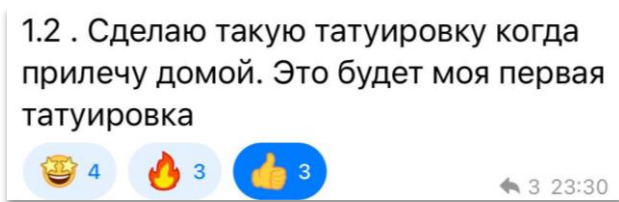
Есть хорошая новость, что иногда каждый из нас 0.8, а иногда 1.2.

Для того, чтобы понять почему так, нужно ответить на вопрос: «Как вы думаете, почему вообще такие цифры 0.8, 1.0 и 1.2?»

Потому что 1.0 это секунда. И в каждую секунду вы либо 0.8, либо 1.2. И в следующую секунду, и в следующую...

Я рассказываю о коэффициентах личности не для того, чтобы вы могли сказать: "А нет, я 0.8, я ничего не могу... я плохой а...а".

Я рассказываю об этом для того, чтобы вы могли извлечь урок. Даже если вы в какой-то момент скатились до 0.8, уже в следующий вы можете сами сделать выбор и стать 1.2.



Коэффициент личности – это не диагноз какого-то высшего круга общества, когда тебя заносят в белый или черный список. Это конкретная секунда.

Получается, что можно делать выбор: быть 1.2, 1.0 или 0.8.

А кто может сделать этот выбор?

Только один человек – вы сами.

Каждую секунду 1.2 или 0.8. Каждую секунду, каждую секунду, каждую секунду. Прямо сейчас. Постоянно делают выбор: да или нет?

На тренингах в этот момент я специально останавливаюсь и прошу поднять руку тех, кто понял, что я сейчас сказал? Ведь даже то, насколько

человек энергично поднимает руку, вкладываясь в атмосферу, где он сам сейчас находится, и проявляет его коэффициент личности в этот конкретный момент, в эту секунду.

Парадокс в том, что не только я что-то даю, рассказывая о своей концепции – на самом деле это совместное поле деятельности. Получается, что если человек в ответ проявляет себя на 0.8, он уменьшает суммарный результат и убивает атмосферу созидания. Но самое главное кроется даже не в контексте какой-то отдельной ситуации. Главное – это контекст всей жизни.

Если 1.0 – это секунда, то каждый из нас в какую-то секунду 0.8, а в какую-то 1.2, поэтому, конечно, нет чистых 0.8 или 1.2. Но есть люди, которые чаще проявляют себя как 1.2, тогда совокупность всех секунд их жизни ближе к 1.2.

Например, я знаю, что я могу скатываться в излишний эгоцентризм, самовлюбленность. Это всю жизнь со мной. Мне это может нравиться или не нравиться, но главное, что я осознанно говорю себе: "Стоп! Нельзя, нельзя, нельзя!" – и переключаюсь. Потому что это мешает, в первую очередь мне, делать вклад в людей, которые рядом со мной.

Я считаю, что нужно уметь постоянно у себя отлавливать неэффективные паттерны, чтобы не скатываться в них. Потому что, когда они мешают, я, например, менее искренний, менее настоящий, менее здесь. Тогда я играю в какие-то игры, а не по-настоящему проявляю себя. А я хочу, чтобы все, что я делаю, было по-настоящему полезно.

Вклад – это всегда про обмен. Важно быть в союзе – тогда улучшается качество, потому что один человек не может сделать результат, его всегда делают люди.

По классике жанра, кроме хорошей новости, есть вторая – плохая. Невозможно самостоятельно узнать 1.2 вы или 0.8.

«Почему так-то?!» – можете воскликнуть вы.

А потому, что 1.2 или 0.8 – это коэффициент по отношению к кому-то. Вас всегда оценивают окружающие, именно они воспринимают вас как 0.8 или как 1.2. Изнутри себя вы никогда не сможете это ценить. Это связано с нашей человеческой психологией, ведь для себя мы всегда хорошие. По крайней мере я не нашел математически достоверного способа самостоятельно (без обратной связи от других людей) оценить свой коэффициент.

Для того, чтобы помочь вам более точно понять суть этой мысли, расскажу историю из моей биографии.

Когда-то, когда моя компания только становилась на ноги, я был одним из самых фанатичных сотрудников, работал с утра до вечера и считал это самым важным и ценным в жизни. Поэтому, когда кто-то собирался и покидал офис в 7-8 вечера, то ему вслед всегда летела насмешка от меня, что-то типа: «Ну, что уже сдался?!».

Мне при этом искренне казалось, что я таким образом творю добро, мотивируя сотрудников работать больше и усерднее.

Но вот однажды во время обеденного перерыва, одна из сотрудниц дождалась, когда мы останемся наедине и очень корректно пояснила, что я таким образом обижаю людей. Оказалось, что ребята наоборот испытывают очень сильный стресс приходя на работу. Потому что знают, что вечером, когда им нужно будет уйти по своим делам, они получат в свой адрес порцию негатива, хотя весь день старались и работали с полной самоотдачей.

Я же, как руководитель, этого искренне не замечал. Да что там не замечал - я был уверен в обратном. Ее поступок позволил мне иначе посмотреть на ситуацию в-целом и на взаимоотношения в моем коллективе.

Каждый из нас совершает ошибки, но ошибки, которые совершает руководитель, наиболее сильно отражаются на компании. Она не побоялась подойти ко мне с таким непростым разговором и сделала это максимально корректно, хотя любой другой руководитель на моем месте мог уволить ее за такую дерзость.

Поэтому я понял, что мне нужно внимательнее присмотреться к ее способностям. И действительно я не ошибся: за последующие 8 лет она построила феноменальную карьеру. Сейчас ее вклад в компанию сложно переоценить, позже она даже стала одним из партнеров компании за вклад в рост и масштабирование бизнеса.

Так как определить является ли ваше действие 1.2 или нет?

Коэффициент 0.8, 1.0 или 1.2 – это оценка, которую вам ставят другие люди каждую секунду: кто-то осознанно, кто-то нет.

Ее суть кратко сводится к оценке совместного результата и главного выбора:

- продолжать с вами работать или расставаться,
- нанимать или увольнять,
- приглашать на свидание или отказаться,
- предложить второй проект или обратиться к другому человеку,
- позвать на день рождения или не включить в список друзей,
- записать вас в контакты или пройти мимо?

Можно дать чаевые так, что человек никогда не скажет, что это 1.2, даже если это большие чаевые. Почему? Потому что их можно дать с кислым пренебрежительным лицом, можно кинуть их на пол. Можно сделать непристойное предложение девушке-официантке и скатиться в 0.8.

Коэффициент личности 1.2 – это всегда про обратную связь. Это про попытку посмотреть глазами другого человека. Конечно, это никогда нам недоступно, ведь внешне может казаться одно, а на самом деле мы не принесли другому человеку пользу.

Таким образом, мы никогда не можем оценить сами себя на 1.2 или 0.8. Всегда оценку нам ставят другие люди.

1.2 – это комбинация большого количества элементов, находясь в обществе людей, мы проявляемся каждую секунду и окружающие постоянно ставят нам оценки. Сами себя мы не можем оценить, были мы 1.2 по отношению к этому человеку или проявились на 0.8.

Так как же быть? Как понять какой у вас коэффициент личности? 0.8 или 1.2?

На самом деле есть способ получить ответы, на эти вопросы, и он математический.

Когда я это понял, я сам очень сильно расстроился, потому что нашел неприятный, правдивый ответ.

Получается, что есть некая линейка с помощью, которой вы сможете понять какой лично у вас коэффициент личности.

Есть только одно условие: эту "линейку" нужно применить, а не пройти мимо.

Помните «закон притяжения»? 1.2 – тянется к 1.2, а 0.8 вынуждены быть друг с другом. Получается, что единственным способом математически проверить насколько вы являетесь 1.2 – это посмотреть на то, какие люди вокруг вас.

Это закон притяжения. Сила тяги действует на всех. Она действовала на вас всегда, вне зависимости от того, знали вы о ней или нет. Соответственно, если вы в жизни чаще проявлялись как 1.2, то теперь в вашем окружении больше людей, которым вы тоже можете поставить 1.2.

Откройте свой телефон и посмотрите на последние чаты, обратите внимание на тех, с кем встречались и общались больше всего за последний месяц. Какой коэффициент у этих людей?

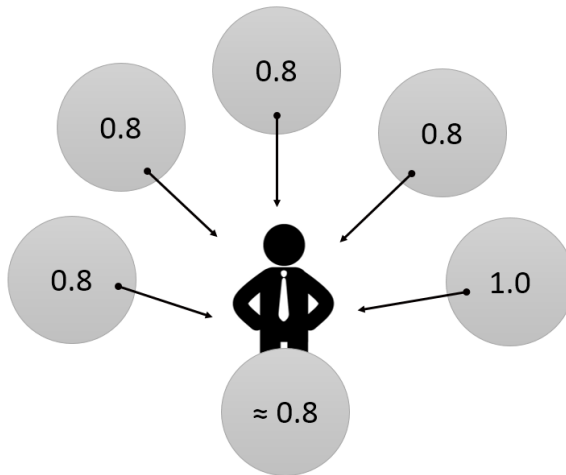
Допустим, из 5 человек оказалось, что 4 проявляются на 0.8, а один на 1.0. Вспомним школьные уроки математики, получается:

$$K_{\text{ср}} = \frac{0.8+0.8+0.8+0.8+1.0}{5} = 0.84 \approx \mathbf{0.8}$$

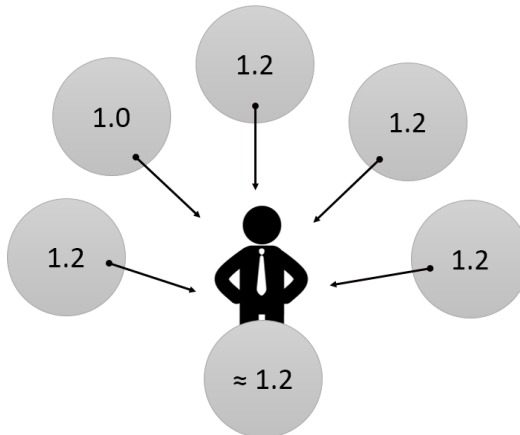
Возможна другая ситуация, когда большая часть вашего окружения проявляется на 1.2. Тогда средний коэффициент будет следующим:

$$K_{\text{ср}} = \frac{1.2+1.0+1.2+1.2+1.2}{5} = 1.16 \approx \mathbf{1.2}$$

Среднее значение коэффициентов людей, которые окружают вас, скорее всего является сигналом того, какой вы сам.



$$K_{cp} = \frac{0.8+0.8+0.8+0.8+1.0}{5} = 0.84 \approx 0.8$$



$$K_{cp} = \frac{1.2+1.0+1.2+1.2+1.2}{5} = 1.16 \approx 1.2$$

Когда я вижу, что ко мне в компанию на собеседование пришел человек 1.2, то я не только беру его на работу, но искренне радуюсь. Потому что знаю правило:

то, какие люди вокруг вас – это зеркало того какой вы

Если вы чаще проявляетесь как 1.2, то притягиваете к себе таких же проактивных людей, и постепенно в вашем окружении их становится все больше и больше.

Как только я понял эту простую вещь, что от того, как я сам проявляюсь, то по Закону притяжения Гительмана такие люди ко мне и притягиваются, результат меня не обрадовал.

Посмотрев на свое окружение, я не мог сказать, что большинство людей рядом со мной 1.2. Значит и я в тот момент соответствовал тому параметру, который был.

Тогда я принял решение измениться, стараться больше давать людям и чаще проявляться на 1.2. И с этого момента у меня в жизни стали чаще происходить различные удивительные события.

Когда я решил развивать свой YouTube-канал, мне нужны были герои для интервью. Конечно, мне нужны были авторитетные спикеры. Понятное дело, что я был им не очень нужен с совсем молодым и не раскрученным каналом.

В одной из бесед мой знакомый поделился тем, что знаком с Робертом Кийосаки. Для меня взять у него интервью было несбыточной мечтой. Я только мог воображать, чтобы он пришел ко мне на канал.

Через какое-то время мой знакомый позвонил мне и сообщил, что договорился с Робертом Кийосаки. Когда мне пришел договор, который регламентировал все условия нашего взаимодействия. В контракте также

была прописана сумма, которую мой знакомый внес, чтобы моя мечта реализовалась. Сумма была со множеством нулей.

Важно отметить, что мы с этим человеком не то, чтобы друзья, просто несколько раз пересекались по работе.

Я позвонил ему и просто спросил, зачем он это сделал? На что он ответил: «Ты делаешь хорошее дело, мне хотел тебя поддержать».

Это очень известный авторитетный человек, он является партнером одного из самых популярных IT-продуктов на современном рынке. Он работает в одной из самых прогрессивных компаний мира. Зная, его путь, как он с низов построил такую карьеру, уверен, что наверняка он много раз проявлялся как человек 1.2.

Постепенно, когда я стал все больше принимать эту концепцию в свою жизнь, у меня стало возникать ощущение плавающей реальности.

Мы организовывали крупную конференцию для предпринимателей в выездной резиденции за городом. Один из моих партнеров написал мне с просьбой увидеться, перед тем как я уеду.

Утром я почувствовал неладное. Потому что он попросил не пользоваться моей машиной. У дома меня ожидало такси, в нем сидели моя жена и ребенок. Мы движемся по городу и через какое-то время я начал понимать, что мы подъезжаем к вертолетной площадке.

Конференция была за городом, чтобы добраться туда на машине мне нужно было провести за рулем не менее 3 часов. Мой партнер понимал, насколько это важное для меня мероприятие и захотел помочь мне. Встретив меня на площадке, он сказал: «Я арендовал вертолет, чтобы ты мог быстрее добраться до точки, успел все проконтролировать и отдохнуть».

Было приятно вместе с ним провести этот полет. Человек сделал вклад в мою жизнь и в дело, которое я делаю.

Постепенно математический способ определения личного коэффициента стал показывать изменения в моем окружении. Получается, что мои внутренние изменения стали способом изменить реальность. На протяжении стольких лет, сколько я действую, исходя из этой концепции, людей 1.2 вокруг точно стало больше. Факт их появления, говорит, что я лучше проявляюсь.

Если вы дочитали книгу до этого момента, вероятно концепция откликается в вашем сердце. Возможно, вы тоже захотите всю жизнь проявляться как 1.2 или как минимум стремиться к этому. Возможно, мы с вами когда-то познакомимся и будем счастливы друг для друга поработать на результат 1.44. Мне приятно верить, что это действительно может произойти.

К слову, написание этой книги также является для меня еще одним способом быть 1.2. Но я принимаю, что только вы можете дать объективную оценку ее коэффициента. Если он будет 1.2, то вероятно в мире чаще будут происходить судьбоносные союзы на 1.44.

Вроде все понятно и вроде все просто.

Другое дело, как принять и начать с этим жить? Как это сделать?

Как подтвердить? Как понять, сделали вы 1.2 или нет?

По результату. Например, я написал эту книгу, и, если после ее прочтения, вам не захочется быть 1.2, значит я недостаточно отработал. Всегда важен фактический результат.

Довольно часто, когда я делюсь этой концепцией, то сталкиваюсь с такими возражениями:

- Значит нужно просто давать больше!
- Нет, суть 1.2 именно в пользе, которую мы приносим другим людям.

Если вы сделали что-то сверх договоренности, но это не нужное, лишнее не востребованное или даже мешает, то это не 1.2

Я вспоминаю обед после моего выступления. Некоторым участникам конференции понравилась моя идея, поэтому на этом обеде каждый попытался чем-то меня угостить. «Ой, Паша, держи мою шоколадку, держи это, держи то».

Конечно, это было уже не 1.2. Но не в том смысле, что они не молодцы. Ребята старались, пробовали проявлять себя, хотели сделать что-то хорошее для меня. Но в тот момент, когда у меня уже была своя еда или я был сыт, такие порывы были бессмысленными и даже мешающими. Моей истинной потребностью в тот момент было желание спокойно поесть и передохнуть между выступлениями.

Не нужно специально пытаться быть 1.2 и тем более совершать действия не из искреннего интереса, а чтобы продемонстрировать 1.2. 1.2 – это про искреннюю потребность и глубокое побуждение сделать хорошо другому человеку.

1.2 - это всегда пересечение того, что нужно другим людям, и того, что вы искренне хотите дать, с большим желанием и интересом. Это фокус на других людях и на их потребностях, то, что им нужно. В этом нюанс, а не просто сделать лишнее дополнительное и не нужное.

В результате 1.2 – это комбинация того, как вы выбираете действовать, и того, как это на самом деле получается. А то, как получается – это оценка вас другими людьми.

Бывают и такие возражения: "Получается, чтобы быть 1.2 нужно жертвовать собой, делать не то, что ты хочешь, а то, что нужно другим?".

В самом начале этой книги я говорил, что эта концепция фантастически проста, но при этом ее не всегда бывает просто принять в свою жизнь.

Как только вы начинаете кому-то потакать, ущемляя собственные интересы, и действовать из состояния жертвы – это уже не 1.2. Если вы жертвуете чем бы то ни было, испытывая в этот момент негативные эмоции, разве вы можете сделать хорошо другому?

Конечно, это не 1.2, потому что 1.2 - это как раз кристальная чистота, когда вы в глубине души находитесь в согласии с тем, что вы даёте другому человеку.

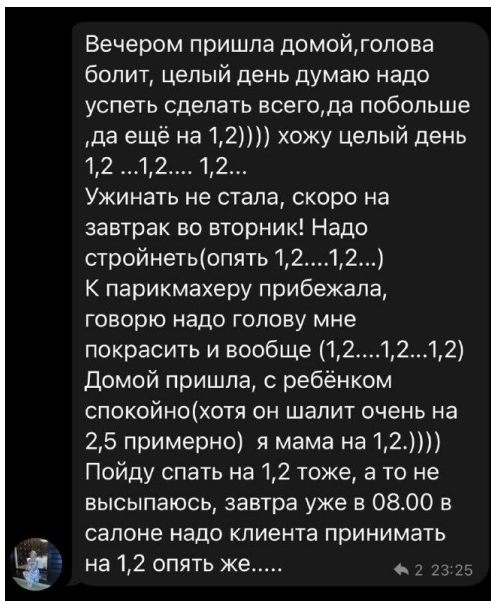
В какой момент мы можем быть 1.2?

Сейчас!

В любой!

Всегда!

Всегда, когда вы есть, вы можете задавать себе этот вопрос: "Как быть 1.2?" и отвечать: "Сейчас!"



Получается в-целом не важно какие люди вам встречаются на протяжении всего пути. Даже если они проявились как 0.8, вы все равно можете действовать как 1.2. Потому что когда вы всю жизнь живете на 1.2, то постепенно вокруг формируется иное окружение.

Не забывайте, что это работает и в личных отношениях. Если вы искренни, если замечаете, что вашему близкому человеку на самом деле нужно и даете это безо всяких условий, то ваши отношения становятся лучше.

Посмотрите вокруг вас, возможно где-то рядом члены вашей семьи или кто-то пишет вам в рабочем чате.

Подумайте, что на самом деле важно для этого человека. Что, кроме того, о чем у вас есть гласная или не гласная договорённость будет 20% бонусом сверху?

Это не обязательно неожиданный букет цветов жене. Возможно ее истинные переживания сейчас связаны с тем, что она завтра не сможет отвезти детей в сад и не опоздать на важную рабочую встречу. Это же легко, просто подойти и предложить ей помощь.

Даже факт предложения помощи может оказаться достаточно ценным. 20% сверху – это всегда исходя из глубокого понимания потребности человека. Люди 1.2 обладают удивительной способностью ощущать потребности других людей и осознавать ценность того, чтобы принести им пользу. Я бы даже сказал, у них есть эта внутренняя потребность. От этого они сами становятся счастливые.

Какие эмоции испытывает человек 1.2, когда понимает, что взаимодействует с людьми 0.8, которые прямо сейчас, в процессе работы, ухудшают его результат и он в моменте ничего не может с этим поделать? Да, потом он постарается избегать таких людей. Но сейчас, что делать сейчас? Как от этого осознания не начать испытывать деструктивные эмоции и не скатиться в 0.8?

Даже рядом с 0.8 вы можете быть настолько 1.2, что человек задумается: «Может и мне стать лучше?».

- А если не задумается?

- Ну и что? Это его выбор. Главное, что рядом с вами постепенно будет становиться больше людей 1.2, они будут естественным образом притягиваться. Выбирая быть 1.2, вы выстраиваете свое будущее. Это высшая форма созидательного эгоизма, когда создавая благо другим людям, вы делаете свою жизнь лучше, притягивая к себе людей 1.2 и создавая вместе с ними еще больше, результат 1.44.

На одном из моих выступлений участница поделилась своими возражениями. "Мне сложно вкладываться в других людей, – сказала она, – я не могу думать за них, а как только начинаю это делать, то сразу соизмеряю сколько я получу в ответ".

Когда мы боимся кому-то дать больше, чем сможем получить в ответ, в этот момент происходит худшее, что может быть – мы сами не додаем, т.е. скатываемся в 0.8.

Это неприятное осознание. Внешне можно вести себя социально оправдано, похвально, так как принято, соглашаться со мной. А внутри думать: "Нет! Ты что-то слишком много от нас хочешь!".

Но я всего лишь делюсь с вами своими наблюдениями, которые позволяют мне самому жить в кайф, и мне бы очень хотелось, чтобы вокруг меня было как можно больше счастливых людей.

Если задуматься о долгосрочном эффекте, а не о сиюминутной выгоде, то появляется вопрос "Зачем бояться быть 1.2?".

Допустим, вы встретили человека 0.8, из-за страха недополучить подумали о своей выгоде и в этот момент сами стали 0.8. Вспомните какой

результат будет в итоге: 0.64. Получается, что вы не только не додали, но вы и украли у самого себя. Даже вместе с этим человеком можно было сделать результат 0.96 и создать положительную тягу, но вы выбрали скатиться до 0.8 и в итоге получили 0.64.

Поэтому каждый раз, когда мы пожадничали, чтобы недодать, даже если это связано с дисбалансом обмена не в нашу пользу, для мира мы все равно отработали еще хуже, чем могли. Что будет происходить дальше? Мы создадим антитягу.

А жизнь-то одна, поэтому лучше прожить ее, давая максимум. Но включая голову. Если совместный результат неудовлетворительный – обрубайте. Со временем вы научитесь более точно распознавать людей 0.8 и реже сталкиваться с ними в совместном поле деятельности.

Вы не можете заставить человека быть хотя бы 1.0, а лучше 1.2 – это личный выбор каждого. Но вы в этот момент можете быть ТОЛЬКО 1.2. Если вы вдруг начали обижаться, то в эту самую секунду уже скатились до 0.8.

Кто-то, прочитав эту концепцию может ощутить в себе всевластие. Допускаю, что может возникнуть ощущение, как бы легального способа обвинять, тыкать носом что человек, какой-то не такой, начать обвинять своих сотрудников или вторую половинку, что они 0.8.

Скажите, мне пожалуйста, в тот момент, когда вы обвиняете человека вы сами каким становитесь?

В этом и суть концепции, в любых обстоятельствах, даже находясь рядом с человеком 0.8 находить способ быть 1.2

В любых обстоятельствах, даже находясь рядом с человеком 0.8 находить способ быть 1.2.

Какими словами и действиями вы можете донести идею, что человек сейчас проявляется как 0.8? Так, чтобы это было конструктивно и помогло человеку, а не вызвало защитную реакцию в виде обиды?

Способность задавать себе такие вопросы и находить ответы, преимущество людей 1.2.

Получается, что всем вокруг должно быть выгодно от того, что вы рядом. Например, когда я осознал существование притяжения между людьми, я стал чаще выбирать быть 1.2, много вкладываться в людей, искренне стараться принести больше пользы в этот мир. В итоге со временем все партнеры в моей жизни стали зарабатывать больше. Чем больше вокруг меня будет счастливых людей, тем счастливее и успешнее буду я сам.

Если в 1 секунду вы производите +20% больше пользы для мира, то в первую очередь для кого вы это производите? Для себя. В каждую секунду 1.2, 1.2, 1.2.

Когда вы 1.2, вы строите свой маршрут, свою траекторию, потому что каждая секунда 1.2 умноженная на следующую секунду 1.2, производит в итоге в вашей жизни 1.44. Только представьте, что вы всю жизнь можете так прожить!

1.2 – это когда вы не просто делаете что-то большее, а когда вы чувствуете истинную потребность и создаете пользу для окружающего мира. Самое интересное, что совершенно не важно, получите ли вы сами пользу в этот момент или нет. Потому что, если это конкретное взаимодействие ее не принесло, вы просто фокусируетесь на тех, кто дает 1.2 и вместе делаете 1.44. Вы приносите больше пользы в этот мир и в целом цивилизация растет.

Казалось бы, где мы и где цивилизация?

Но вы же понимаете, что все взаимосвязано.

Например, часто у людей возникает желание делиться моей концепцией. Для меня это не просто приятно - так я получаю еще одно подтверждение, что этот труд был проделан не зря. Кроме того, все больше людей узнают о моей концепции - так проявляется взаимосвязь.

Вы можете подумать, что это слишком пафосно думать о целой планете, при том, что сейчас наш диалог происходит один на один. Но для меня это именно так. Если каждый человек станет проявляться на 1.2, только представьте, какой станет вся наша цивилизация?

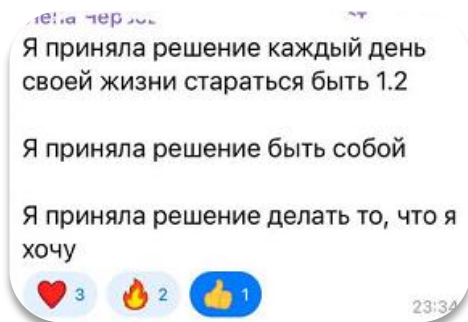
Например, сейчас, в момент прочтения этих строк, кто-то может настолько проникнуться этой идеей, что появится непреодолимое желание поделиться этой концепцией с другими людьми и это запустит цепочку изменений.

Просто каждый человек каждую секунду после знакомства с идеей «люди 1.2» может начать осознанно выбирать для себя быть 1.2. В итоге, чем больше будет таких людей, тем больше будет влияние на мир, в котором мы живем.

Каждый отдельный человек, выбирающий быть 1.2, делает мир чуть лучше и становится частичкой моего личного вклада в улучшение жизни на нашей планете.



Нужно полностью полюбить эту идею, чтобы применять ее не только в работе, а вообще в жизни. Но если посмотреть глубже, то на самом деле это про полюбить себя.



Высшая степень эгоизма, но не из позиции забрать, а из позиции отдать. Чем больше людей с такими ценностями, тем лучше мир вокруг.

По традиции подведем итоги.

Коэффициент личности – это не диагноз и не приговор. Это ваш личный выбор в каждую секунду времени.

То же верно и относительно других людей. Нельзя кого-то насильно заставить быть 1.2. Это личный выбор каждого человека, а ваш личный выбор взаимодействовать с ним или нет.

Как только вы попытались кого-то заставить или даже на секунду задумались об этом, вы сами становитесь 0.8.

Когда вы делаете выбор скатиться в 0.8 и начинаете действовать из корысти, вы крадете у мира и у себя, потому что ухудшаете совместный результат до 0.96 или еще хуже 0.64.

Почему ценно самому быть 1.2? Потому что к тебе начинают тянуться такие же, чтобы сделать результат 1.44 – еще больше, чем в одиночку. В итоге вы получаете бонус в размере +0.24 к своим 1.2.

Самое главное в конечном итоге, если принять вашу жизнь за единицу и умножить ее на ваш средний коэффициент (0.8, 1.0, 1.2), то какой результат вы получите?

А каким он станет, если вы будете чаще делать выбор в пользу 1.2?

ВМЕСТО ВЫВОДА

Что произошло с вами за период пока мы разбирали эту концепцию?

Что вы поняли для себя? Какую пользу извлекли для своей жизни?
Какие выводы сделали относительно своего поведения?

Что вы зафиксировали?

Важно сформулировать какой-то тезис, заголовок, который поможет
запомнить все то о чем вы узнали.

ПОСЛЕСЛОВИЕ

Люди 0.8 недоделывают то, о чем с ним договорились, оправдываясь обстоятельствами

Люди 1.0 очень внимательны к договорённостям и точно выполняют взятые на себя обязательства, для них важно сделать все в полном объёме. Поэтому они никогда не возьмутся сделать задачу, в которой не уверены, что смогут точно справиться. Они грамотно взвешивают риски. И этого уже более чем достаточно чтобы быть успешными в жизни.

1.2 – это люди, которые дают сверх договоренностей +20%. Главное, что это не про навязывать свою пользу, не про "излишнее жертвование ради других".

Если человек в пустыне и хочет пить, подарить ему самую современную игровую приставку будет бессмысленно. +20% - это про глубокие понимаете потребности людей, которые рядом и создание ценности в области их потребности.

Критерии личности 1.2:

- выполняет договоренности, несмотря на обстоятельства,
- делает чуть больше, но не все подряд, а именно важное и нужное, что качественно влияет на результат (умеет замечать детали),
- действует не из корысти, а из внутренней потребности сделать мир лучше (отдает без желания получить что-то взамен).

Коэффициент личности = коэффициент жизни.

Если коэффициент вашей личности составляет 0.8, а ваша единственная уникальная жизнь 1, то при перемножении получится, что коэффициент жизни составит 0.8. Грустно? Возможно. Зато вы можете

самостоятельно принимать решения, делать выбор, изменять ту реальность, которая есть сейчас и создавать иное будущее.