

# В оточенні ідіотів, або Як зрозуміти тих, кого неможливо зрозуміти

**Автор:**

[Томас Еріксон](#)

В оточенні ідіотів, або Як зрозуміти тих, кого неможливо зрозуміти

Томас Еріксон

Томас Еріксон (нар. 1965) – шведський письменник, психолог з соціальних комунікацій, біхевіорист та особистий тренер. Як письменник він дебютував у 2011 році з кримінальною серією про біхевіориста Алекса Кінга. Томас написав дві науково-популярні книги про спілкування та поведінку людей – «В оточенні ідіотів» і «В оточенні психопатів». «В оточенні ідіотів» – бестселер 2015—2018 років. Томас Еріксон поділяє людей на чотири кольорові типи. Він описує логіку поведінки, темперамент, систему цінностей представників кожного з кольорів. Чому одних людей ми розуміємо з півслова, а інших не розуміємо взагалі? Чому дуже успішні люди інколи здаються нам ідіотами і психопатами? Як подивитися на себе очима інших людей і навчитися зрозуміти навіть тих, хто на нас абсолютно не схожий? Книга допомагає краще сприймати людей з різними типами поведінки й ефективно з ними спілкуватись і може стати настільною для керівників, психологів, менеджерів усіх рівнів.

Томас Еріксон

В оточенні ідіотів, або Як зрозуміти тих, кого неможливо зрозуміти

SURROUNDED BY IDIOTS

HOW TO UNDERSTAND THOSE WHO CANNOT BE UNDERSTOOD

BY THOMAS ERIKSON

Перекладено за виданням:

Second revised version, Cape Town March 2017 by Martin Pender

Version date: 6 March 2017

Переклад з англійської

В. Махоніна

Copyright © Thomas Erikson, 2014

© В. Махонін, переклад з англ., 2018

© М. Мендор, художнє оформлення, 2018

Вступ

Всі вони ідіоти та дурні

Це сталося в коледжі – тоді я нарешті усвідомив, що з певними людьми краще знаходжу спільну мову, ніж з іншими. З окремими друзями комунікувати було простіше: у будь-якій розмові ми завжди знаходили правильні слова, і загалом все протікало розмірено. Жодних конфліктів, нам подобалося спілкуватися одне з одним. Водночас з іншими людьми все йшло не так, як очікувалося. Певні речі,

про які я говорив, залишалися без уваги, і я не міг зрозуміти, у чому ж полягала причина.

Чому комунікація з одними людьми була настільки невимушеною, тоді як інші здавалися цілковито аморфними? І хоча в юному віці це питання не було таким, що заважало мені спати вночі, я досі згадую епізоди, які наштотували мене на роздуми, чому ряд діалогів відбувається в природному ключі, а інші навіть розпочати складно – незалежно від моєї поведінки. Просто незбагненно!

Я пам'ятаю, як почав застосовувати різні методи для перевірки людей: намагався висловлювати однакові думки в схожих контекстах, щоб подивитися, якою буде реакція. Часом результат був очікуваним – тоді цікава дискусія розвивалася далі. Проте в окремих випадках взагалі нічого не відбувалося – люди дивилися на мене так, ніби я прибув з іншої планети. Хоча іноді я так і почувався.

В юному віці все здається очевидним та нескладним. Оскільки деякі люди в моєму колі друзів реагували спокійно, вони автоматично переходили до числа хороших хлопців. Таким чином, проблема крилася саме в тих, хто не розумів мене. А хіба ж можна було знайти інше пояснення? Тим паче, я ж завжди поводив себе однаково! Отже, дехто просто мав проблеми в собі. Саме через нерозуміння позиції цих людей я почав триматися від них осторонь.

Якщо хочете, називайте мою поведінку максималістською, однак тоді вона давала цікаві результати. З роками все змінилося.

Отже, життя йшло своєю чергою – робота, сім'я, кар'єра. Я продовжував ділити людей на приемних, розсудливих і таких, кого взагалі неможливо зрозуміти.

Одного разу, у віці двадцяти п'яти років, я зустрів чоловіка, що працював на самого себе. Сьогодні 60-річний Стуре є засновником власного бізнесу, який він вибудовував протягом багатьох років. У той час мені було доручено проінтерв'ювати Стуре перед відкриттям якогось проекту. Ми розпочали з обговорення, як функціонує його організація, і одним із перших зауважень, висловлених Стуре, було те, що його оточують виключно ідіоти. Я згадую, як сміявся, оскільки мені здалося, що це звучить кумедно. Проте Стуре вкладав у свої слова буквальный зміст. Його обличчя наливалось кров'ю, коли він пояснював, що люди, які працюють у відділі А – повні ідіоти. Кожен із них. Відділ Б – місце дурнів, які взагалі нічого не розуміли. А він ще навіть не дійшов до

відділу С! Останній вважався найгіршим: працівники там були настільки дивними та своерідними, що Стуре навіть не міг усвідомити, як взагалі вони були спроможні приходити на роботу вранці.

Відповідно до того, як розгорталася наша розмова, я все більше помічав, що в цій історії є щось абсолютно ненормальне. Я запитав, чи дійсно він вважає, що оточений дурнями. Стуре зиркнув на мене й пояснив, що мало хто з його працівників справді вартий уваги. Крім того, він відкрито дав зрозуміти колегам, як ставиться до них. Так, Стуре без вагань міг назвати кого-небудь дурнем на очах у всієї компанії. Результатом подібної поведінки стало, зокрема, те, що всі працівники трималися від Стуре подалі. Ніхто не наважувався залишатися з ним наодинці. Погані новини ніколи не доходили до Стуре, оскільки він часто звинувачував в усьому людину, яка розповідала йому ці новини. На вході однієї із фабрик співробітники навіть встановили попереджувальний сигнал. Непомітно розміщений над реєстраційною стійкою, він світився червоним кольором, коли Стуре входив у будівлю, і зеленим – коли керівник покидав фабрику.

Всі знали про це. Не тільки персонал – навіть клієнти, перейшовши поріг, кидали погляд на сигнал для того, щоб зрозуміти, що чекає їх сьогодні: якщо світло було червоним, деякі люди просто поверталися назад, вирішуючи навідатися в більш прийнятний час.

Як відомо, у молодому віці ви більш спостережливі. У зв'язку з цим я поставив Стуре тільки одне питання: хто ж дозволив всім цим дурням працювати в компанії? Звісно, я розумів, що саме він

найняв більшість із них. Та Стуре здогадався, до чого я підводив його. Я ніби приховано натякнув: «І хто тут найбільший дурень?»

Зрозуміло, що він виставив мене за двері. Пізніше його колеги розповіли, що насправді хотів зробити Стуре – взяти дробовик та застрілити мене.

Цей інцидент змусив мене задуматися. Перед нами людина, яка скоро вийде на пенсію. Безсумнівно, ця людина – досвідчений підприємець, якого поважають за глибокі знання у сфері його бізнес-діяльності. Та, простіше кажучи, ця людина не могла справитися з колективом. Не могла зрозуміти, що єдиний ресурс в її компанії, який є індивідуальним – працівники. І саме через відсутність такого усвідомлення всі, кого не можна було зрозуміти, в очах Стуре перетворювалися в

ідіотів.

Оскільки я не перебував у штаті організації, я міг з легкістю побачити, як глибоко помилявся Стуре. Він не розумів, що називаючи людей, бачення яких не співпадало з його власним, дурнями, він завжди починав з самого себе. Характеризуючи певні типи людей, Стуре використовував ті самі вирази, що і я: «кляті ідіоти», «стадо віслюків», «брудні виродки» та «нудні амеби». Хоча сам я ніколи не називав оточення ідіотами, навіть коли мав відчутні складнощі з визначенням типів людської поведінки.

Прожити життя з думкою про те, що ви оточені людьми, з якими неможливо працювати – безперечно жахлива ідея. Мій власний потенціал це зробило б неймовірно обмеженим.

Я намагався роздивитися себе в дзеркалі – рішення було простим. Я не хотів бути схожим на Стуре. Після нездорової зустрічі з ним і його колегами я сидів за кермом, стурбований ситуацією. Інтерв'ю стало справжньою катастрофою, всі були неймовірно розлюченими. Саме там і тоді я твердо вирішив розібратися з одним із найважливіших питань – як же влаштовані люди? А враховуючи те, що я буду зіштовхуватися з людьми й у майбутньому, – професія з цього погляду не має значення, – я лише виграю від такого знання.

Сказано – зроблено. Я прийнявся вивчати матеріали, щоб усвідомити, як працювати з тими, кого з самого початку важко зрозуміти. Чому хтось мовчить, а хтось ніколи не замовкає? Чому хтось постійно говорить правду, а хтось завжди уникає її? Чому деякі мої колеги регулярно приходять вчасно, а деякі – ні? Чому одні люди подобалися мені більше, ніж інші? Я дійсно хотів знайти відповіді на ці питання. Вміння, які я почав розвивати, були захоплюючими, і я вже ніколи не повертався до себе зразка початку подорожі. Отримані знання змінили мене як особистість, як друга, як колегу, як сина, як чоловіка й батька моїх дітей.

Ця книга розглядає метод, який, імовірно, є найпоширенішим для опису відмінностей у людському спілкуванні. Я застосовував його варіації більше двадцяти років, отримавши прекрасні результати.

Всі ми маємо досвід спілкування з людьми, і кожен з нас має уявлення, як реалізується процес спілкування.

Та як же ви можете сформувати виняткове розуміння поведінки оточення? Безумовно, існують різні методи. Зрозуміло, що найбільш загальним виступає метод теоретичного дослідження цієї проблеми з вивченням її основ. Водночас аналіз лише теоретичної частини питання не зробить вас першокласним комунікатором. Тільки коли ви почнете застосовувати знання на практиці, ви зможете набути та розвинути необхідну компетенцію в даній області. Це як вчитися їздити на велосипеді – спочатку ви маєте обзавестися власним велосипедом, і тільки після цього ви розумієте, що повинні робити далі.

Відтоді, як я почав досліджувати проблему людської поведінки, старанно намагаючись відчувати різницю, я вже ніколи не був тим чоловіком, який починав свою подорож. Я не настільки категоричний, як раніше, не засуджую іншого за відмінність його бачення від моїх поглядів. За останні роки моє терпіння відносно людей, які виступають повними антиподами мене самого, стало набагато глибшим. Так, я не буду заходити далеко, говорячи, що в моєму житті відтоді взагалі не було конфліктів чи брехні, але сьогодні згадані ситуації трапляються зі мною дуже рідко.

Я точно маю подякувати Стуре за одну річ – саме він пробудив у мені інтерес до проблеми людської комунікації. Без його досвіду ця книга, імовірно, ніколи б не була написана. Ще одна деталь – для полегшення процесу читання я вирішив використовувати займенники «його» та «він», коли посилаюся на приклади, що не пов'язані з конкретною людиною. Не йдеться про неповагу – це зроблено для більшого комфорту під час читання. До того ж я знаю: у вас достатньо уяви, щоб підставити займенник «вона» там, де це може бути доречно.

Що ви можете зробити для підвищення рівня ваших знань? Робота з даною книгою стане хорошим початком – і я маю на увазі книгу в повному її обсязі, а не перші три розділи. Якщо пощастить, вже за кілька хвилин ви зможете поринути в ту саму подорож, в яку я відправився двадцять років тому. При цьому я гарантую, що ви не пожалкуєте про своє рішення.

Та якщо ви все ж нічого не почерпнете навіть після прочитання, обіцяю повернути витрачені в книжковій крамниці гроші.

Томас Еріксон,

## Глава 1

Будь-який комунікативний контакт включає реципієнта – саме за ним остаточне рішення

Ця теза здається вам дивною? Дозвольте пояснити. Повідомленням у його прямому розумінні можна вважати лише ту частину інформації зі сказаної вами певній людині, яка була «відфільтрована» цією самою людиною крізь її власну систему поглядів, упереджень і стереотипів. Зважаючи на різні обставини, співрозмовник може інтерпретувати те, що ви намагалися донести, в абсолютно відмінному – від задуманого вами на початку розмови – ключі. Отже, те, що фактично розуміється, залежить від людини, з якою ви ведете розмову – рідко стається так, що повідомлення в повному об'ємі сприймається іншим відповідно до ваших початкових намірів.

Отож усвідомлення того, що ви практично не контролюєте процес засвоєння інформації реципієнтом, може здатися досить неприємним. Та зрештою незалежно від того, скільки інформації ви хочете вкласти в голову співрозмовника, зробити ви можете не так вже й багато. Зрозуміло, що останнє ми можемо розглядати як одну з багатьох перешкод, та ніхто й не говорив, що буде легко.

Безперечно, перебудувати свідомість співрозмовника неможливо, але водночас більшість людей знають, як би хотіли, щоб до них відносилися інші. Ваше завдання – шляхом підбору та коректування власної моделі поведінки адаптуватися до темпераменту та характеру співрозмовника. Це дозволить вивести ваші комунікативні навички на більш ефективний рівень.

Чому це настільки важливо?

Шляхом створення нейтрального характеру комунікації ви даєте співрозмовнику можливість зрозуміти вас як індивідуальність – на його умовах. Такий хід розмови дозволяє іншій людині витратити більше власних ресурсів на оброблення та розуміння ваших думок, аніж на свідому чи несвідому адаптацію до вашої манери спілкування.

Всі ми маємо працювати над нашою гнучкістю – для того, щоб комбінувати та змінювати стилі спілкування, адаптуючись та застосовуючи їх у діалогах з людьми, які відрізняються від нас своїми поглядами. І тут криється інша істина: по-перше, незалежно від того, який метод спілкування ви обрали, як особистість, ви завжди будете в меншості; по-друге, незалежно від того, яку модель поведінки ви використовуєте, люди навколо робитимуть по-своєму, і таких завжди буде більшість. Отож ви не можете думати тільки про себе, адже подібна комунікативна гнучкість і здатність зчитувати інтереси та потреби співрозмовника є характерною рисою кваліфікованого комунікатора.

Знання та розуміння стилів поведінки та методів комунікації співрозмовника дозволить зробити обгрунтовані припущення відносно моделі, згідно з якою окрема людина може реагувати в певних ситуаціях. Це розуміння також збільшить вашу здатність відчувати людину навпроти.

У відсутності системи криється істина

Дозвольте мені прояснити ще одне важливе питання. Ця книга не претендує на істинність і всеосяжність в аспекті людського спілкування. Більше того, ніяка книга не може служити першоосновою, оскільки всі ті сигнали, які ми безперервно передаємо одне одному, не вписуються в жодну книжкову парадигму. Навіть якщо б ми враховували мову жестів, відмінності між діалогами чоловіків та жінок, культурну специфіку та інші критерії диференціації, ми б не змогли записати все в рамках однієї роботи. Ми могли б враховувати ще й психологічні та вікові аспекти, графологію та астрологію, але однаково не отримали би беззаперечної картини.

Разом з тим саме цей фактор є найбільш незвичайним. Люди – не електронні таблиці в Excel, вони занадто складні, щоб бути вивченими повністю. Ми не можемо розрахувати все згідно з математичними законами. І навіть



найпримітивніші та найменш освічені, за нашими мірками, особистості занадто складні, щоб повноцінно вкластися в рамки однієї теорії. Та саме шляхом вивчення основ людської комунікації кожен з нас отримує можливість уникнути найбільш серйозних промахів.

Це відбувається знову й знову

«Ми звертаємо увагу на те, що робимо, але не задумуємося над причиною своїх дій – чому ми робимо те, що робимо. Отже, ми судимо та оцінюємо оточення через призму власної мотивації та власних дій».

Ці слова належать психоаналітику Карлу Юнгу. Різні шаблони поведінки – саме вони задають динаміку нашого життя. Кожна людина поводить себе по-своєму, тут все зрозуміло. В окремих формах поведінки ми можемо впізнати себе, але водночас не визнаємо й не приймаємо інших паттернів. Крім того, як відомо, всі ми поводимо себе неоднаково в різних ситуаціях – радості чи роздратування.

З цього погляду немає правильних чи неправильних моделей поведінки – більшість прийнята тією чи іншою мірою. Та й взагалі поняття належної чи некоректної поведінки не існує: ви ті, хто ви є, і насправді не особливо задумуєтеся над природою всіх цих процесів. З вами все добре, хай там що. Не має значення, як ви поведетеся чи як вас сприймає оточення – все чудово. У межах дозволеного, звичайно.

Я такий, який є

У кращому зі світів, звісно, було б достатньо просто сказати, «Я такий, який є». Принаймні так стверджується в одній книзі, яку я прочитав. Хіба не було б чудово відпустити контроль над власною поведінкою? Завжди поводитися так «правдиво», як ви дійсно почуваетесь в тій чи іншій ситуації? Справа в тому, що ви можете зробити це. Ви можете поводитися так, як того забажаєте. Все, що вам необхідно – просто знайти правильні умови, в яких можна так робити.

Існує два варіанти, коли ви можете повністю бути собою.

Перший – коли ви перебуваєте в кімнаті на самоті. У цьому випадку абсолютно неважливо, що ви говорите, що робите, як робите. Ваші крики чи лайки не нашкодять нікому, так само як ви просто можете поринути у світ тиші та роздумів відносно найскладніших таємниць людського буття чи того, чому Йон-Фредрік Райнфельдт завжди виглядає настільки засмученим. У своєму ескапізмі ви здатні поводитися без кліше та масок. Просто, чи не так?

Другий варіант ситуації, коли ви можете бути самими собою – якщо люди в кімнаті повністю розділяють ваш настрій. Згадайте, чого навчали нас наші мами? «Поводься з іншими так, як би ти хотів, щоб інші поводитися з тобою». Прекрасна порада з благими намірами. Однак вона діє лише тоді, коли ви спілкуєтеся з людьми, схожими за характером на вас. Тобто все, що вам зараз потрібно зробити – скласти список людей, які в принципі думають, діють і мають такі самі переконання, як ви, знайти їх та потоваришувати з ними.

В усіх інших ситуаціях доречно, по-перше, зрозуміти, як сприймаєте ви, і, по-друге, як сприймають вас. Не думаю, що буду оригінальним, коли скажу: більшість людей, з якими вам доводиться зустрічатися, не така, як ви.

«На початку було Слово, і Слово було з Богом.

І Бог промовив: “Нехай буде світло! І з’явилося світло”».

Неймовірно, погоджуєтеся? Слова мають фантастичну силу. Але існує відмінність між словами, які ми обираємо для спілкування і тим, як ми використовуємо ці слова безпосередньо в комунікації. Як ви помітили ще з назви даної книги, ми можемо по-різному інтерпретувати слова. Так-так, ви розумієте, про що я. І коли ви використовуєте невідповідне слово в певній ситуації, можливо, саме ви постаєте дурнем.

Оточений ідіотами – чи все-таки ні?

Почекайте хвилинку. А яку ж ідею насправді закладено в словах вище? В якийсь момент мене вразила наступна аналогія: структура нашої поведінки схожа на коробку передач в автомобілі. Всі типи й усі рівні необхідні, та залежно від ситуації одна модель може підходити, а інша ні. Інакше кажучи, нормальним здається завести свій автомобіль з першої передачі – п'ята була б непотрібною і складною. Втім, коли ви ведете автомобіль на швидкості 100 кілометрів на годину, перша передача виглядає істинним безумством.

Серед нашого оточення можна знайти тих, хто виступає проти категоризації людської натури. Може, і ви теж належите до їх числа – тих, кому не подобається ідея формування типових рамок та розподілу людей на формальні групи.

Однак кожен із нас так чи інакше займається цим – заносить людей в окремі категорії, тільки, можливо, відмінні від тих, що пропоную я у своїй книзі.

У будь-якому разі факт залишається фактом: всі ми різні, всі помічаємо та занотовуємо відмінності одне одного. На мою думку, таке «фіксування» особливостей ближніх може принести багато користі.

Головне тут – робити все коректно. Так само й неправильне використання інструменту категоризації може призвести до негативних наслідків.

Отже, як бачимо, важливий навіть не сам інструмент типізації людської індивідуальності, важливе те, як ви його використовуєте.

Частина з того, що ви прочитаєте далі, я запозичив з бази IPO – Інституту розвитку особистості та Профільного аналізу. Користуючись нагодою, я хотів би подякувати Суне Гелльбергу та Едуарду Левіту за допомогу та люб'язне надання матеріалів їхніх тренінгів. Використовуйте цю книгу як вступ до теорії людської комунікації. Все інше – на ваш розсуд.

Немає значення, наскільки дивним це може виглядати – у принципі, все нормально. Поведінка...

...відносно передбачувана. Але:

У типових ситуаціях людина реагує в звичайній для себе манері. Неможливо спрогнозувати кожен гіпотетичну реакцію до того, як вона дається взнаки.

... є частиною шаблону.

Наші реакції часто вкладаються в рамки одного шаблону. Отже, ми маємо з повагою ставитися до моделей поведінки оточення, водночас розуміючи власну.

... непостійна та залежить від багатьох факторів.

Ми повинні вчитися слухати, виражати свої думки ясно, відчувати, що є необхідним у певний момент спілкування. Кожен може підлаштовуватися під ситуацію.

... є такою, яку можна прослідкувати.

Ми повинні вміти спостерігати та трактувати більшість моделей поведінки, навіть не будучи психологами-аматорами. Висновки робіть самостійно

... є такою, яку можна розшифрувати.

Ми повинні вчитися розуміти, чому в певних ситуаціях люди діють саме в такому ключі.

... є індивідуальною.

Незважаючи на відомі шаблони та моделі, поведінка кожної людини унікальна, як унікальною є і сама особистість.

... е такою, яку можна пояснити.

Розпрощайтеся із заздрістю та скаргами. Вчіться толерантності та розвивайте терпіння – як стосовно самих себе, так і стосовно інших.

## Глава 2

Чому ми стали тими, ким е зараз?

Питання: як моделюється той чи інший тип поведінки? Чому люди настільки різні? В усьому доводиться розбиратися. А якщо дуже коротко: відповіддю е комбінований вплив спадковості та довкілля.

Основи тієї моделі поведінки, яка стане домінантою в дорослому віці, були закладені ще до нашого народження. Особливості темпераменту та риси характеру, які ми успадкували, впливають на нашу поведінку, та всі вони е складовою процесу, що розпочався вже на генетичній стадії. І хоча його природа досі е каменем спотикання серед вчених, більшість погоджується з важливістю фактору генетики при формуванні характеру людини. Мало того, що ми успадковуємо риси наших батьків, ми успадковуємо ще й відтінки характеру наших дідусів та бабусь, а також – тією чи іншою мірою – інших наших родичів. Згадайте, рано чи пізно всі ми чуємо фразу про те, що виглядаємо чи говоримо, як тітка або дядько. Особисто я в дитинстві був схожий на свого дядька Бертіля – мене видавало руде волосся. Оскільки на пояснення причин подібної генетичної спадковості потрібно чимало часу, на даному етапі просто визначимо – наша генетика закладає основи для подальшого поведінкового розвитку.

Що відбувається, коли ми народжуємося? Переважно діти народжуються сміливими та імпульсивними. Вони не відчують ніяких бар'єрів, роблять те, що хочуть, і часто говорять «ні, не буду» або «так, я можу це зробити!» Діти щиро переконані, що здатні справитися з чим завгодно. Та зрозуміло, що настільки спонтанна й часом неконтрольована поведінка – не завжди те, що подобається їхнім батькам, а тому – вуаля! – починається перетворення колись оригінальної моделі поведінки. Згідно з хорошим чи поганим сценарієм у копію когось іншого.

Яким чином діти піддаються впливу?

Загалом виділяють два шляхи, якими навчаються діти. Згідно з першим дитина приходить від невдоволення чимось або кимось до задоволення, свого роду компенсації.

Другий шлях – це шлях імітації, найбільш поширений метод пізнання. Дитина імітує все, що бачить навколо себе, а зразком для наслідування часто стає той із батьків, хто є однієї статі з дитиною. (Варто зазначити, що це в жодному разі не висчерпне дослідження того, як функціонує цей процес, хоча й наша книга не про те, як дорослі впливають на поведінку дітей.)

Мої базові цінності

Мої базові цінності слід шукати глибоко в моїй свідомості. Вони вкоренилися настільки глибоко, що навряд чи варто намагатися їх змінити. Зараз йдеться про речі, які я почерпнув від батьків у дитинстві, які були закладені в мій характер ще в школі, коли я був дуже маленьким. Наприклад, установка на старанність у школі, тому що після її закінчення системні знання дозволять вам отримати хорошу роботу. Або ж розуміння того, що бійка – це абсолютно недопустиме явище. Результатом останнього, зокрема, став той факт, що за своє життя я так і не підняв руку на іншу людину. Я не бився з третього класу, і, як мені здається, тоді я програв (Вона була дійсно сильною.)

Інша базова цінність полягає в тому, що всі люди рівноцінно важливі в моїх очах. Це те, що мої батьки демонстрували мені в дитинстві: я ніколи не буду судити про іншу людину з огляду на її національність, колір шкіри чи стать.

Всі ми виступаємо носіями ключових цінностей, і кожен на підсвідомому рівні розуміє, де добро, а де зло. Ніхто не зможе зруйнувати мою систему базових цінностей.

## Переконання та підходи

Наступний рівень – це мої переконання, що не мають нічого спільного з базовими цінностями. Переконання – це погляди, сформовані мною на основі власного досвіду, це висновки, які я виніс із життєвих ситуацій, з якими я зіштовхнувся в середній школі, у коледжі чи на першій роботі. Навіть досвід дорослого життя може впливати на систему переконань.

Родичка жіночої статі одного разу розповіла, що не довіряє продавцям. Звісно, вона не одна на планеті, хто має стійкі переконання стосовно продавців, але у її випадку визначальним фактором став ряд комічних ситуацій. Так, родичка просто не могла придбати річ, щоб опісля не повернути її до магазину. Светр, диван, автомобіль – процедура купівлі була безкінечною.

Кожен факт має бути дослідженим та вивченим. Втім, незалежно від того, як скрупульозно вона підходила до придбання чого-небудь, вона однаково хотіла повернути свої покупки.

Проста, але дієва модель IPO

(Інститут персонального розвитку)

Як тільки переді мною постала повна картина її поведінки, я запитав, чому вона постійно повертала товари. Пояснення було таким: 85 % продавців виявилися шахраями. Мій аргумент про те, що я теж був продавцем, не спрацював. І дотепер я не знаю, чи належу до числа 85 % шахраїв, чи можу зачислити себе в 15 % щасливчиків. Водночас важливим є ось що: ви можете працювати над своїми переконаннями. Її недовіра до продавців очевидно сформувалася через неприємні обмани протягом багатьох років. Однак маючи достатньо позитивного досвіду, можна переглянути навіть непохитну систему переконань.

Яким буде результат?

І мої базові цінності, і мої переконання впливають на вибір моделі поведінки. Але в комплексі вони формують мій основний паттерн – поведінку людини, якою я хочу бути найбільше. Основний паттерн

поведінки – той, який я використовую в цілковитій свободі, без впливу зовнішніх чинників.

Я думаю, що ви розумієте, про що йдеться: в який же момент ми насправді досягаємо повної свободи від зовнішніх факторів? Коли я ставлю це питання на тренінгах, всі зазвичай погоджуються: уві сні.

Та люди різні. Деякі не переймаються навіть у реальному житті. Вони завжди діють без масок, тому що ніколи не задумуються над тим, як їх може сприймати оточення. Чим глибше ваше самопізнання, тим вища вірогідність вашої успішної адаптації до поведінки людей навколо.

Яким мене бачать інші люди?

Найчастіше ми бачимо вже змодельовану поведінку. Інтерпретація специфічної поведінки іншої людини, яка проявляється в підборі відповідної моделі мною, – ось, що помітно оточенню. Інакше кажучи, все зводиться до маски, яку ви одягаєте, щоб органічно вписатися в ту чи іншу ситуацію. Безумовно, ми можемо мати декілька різних масок. Наприклад, нічого дивного немає в тому, щоб «носити» одну на роботі, іншу вдома. А, можливо, ще іншу, коли відвідуємо своїх родичів. І хоча ця книга не претендує на статус професійного курсу з психології, я задоволений твердженням про те, що кожен із нас по-різному інтерпретує окрему ситуацію, щоб діяти відповідним чином.

Свідомо чи несвідомо, зовнішні чинники схиляють мене до вибору певного типу дій. Я не говорю, що шляхом такого простого пояснення я описав всю палітру факторів, які формують модель поведінки людини, – це служить лише в якості введення.



Щоб зрозуміти, як ми діємо, розгляньмо таку формулу:

Поведінка =  $f(O \times Zf)$

Поведінка є функцією від Особистості та Зовнішніх факторів

Поведінка – це те, що ми можемо спостерігати.

Поведінка – це те, що ми стараємося зрозуміти.

Зовнішні фактори – це речі, які впливають на нас.

Висновок: ми постійно впливаємо одне на одного. Суть полягає в тому, щоб зрозуміти, що приховується під маскою співрозмовника.

## Глава 3

Уявлення про систему, яку ви збираєтеся опанувати

У кінці книги ви знайдете історію формування даної системи, та якщо вже ви, здається, не проти пізнати найбільш цікаві деталі – або як це працює на практиці – самостійно, ви можете йти книгою крок за кроком. Інакше ж завжди можна розгорнути безпосередньо сторінку, де представлений короткий огляд матеріалу.

Як бачимо, існує чотири основні типи поведінки. Ця книга саме про те, як ви можете навчитися розпізнавати ці типи. Вже через кілька глав, коли ви будете читати про різні кольори, перед вами почнуть з'являтися різні обличчя. Іноді, можливо, навіть ваше власне.

Багато людей з числа тих, кого ви зустрічаєте на життєвому шляху, володіє якостями, які вам хотілося б мати – часто аж до заздрощів. Звісно, адже ці люди опанували певні риси, які, скоріше за все, не вдалося опанувати вам. Можливо, ви хотіли б стати більш рішучими, як ЧЕРВОНІ, або ж бажаєте, щоб комунікація з незнайомцями не була такою складною, як це вдається ЖОВТИМ.

Ну або ж вам хочеться зменшити кількість стресових ситуацій у своєму житті, коли вирішення справ супроводжується спокоєм – так роблять ЗЕЛЕНІ. А можливо, ви взагалі жалкуєте, що не можете змусити себе впорядкувати всі ділові папери, як це зробили ті самі СИНІ. У книзі, яку ви тримаєте, ви зможете пізнати всі секрети успіху цих людей, зрозуміти, як бути схожими на них.

Зрозуміло, що є ще й зворотний бік медалі. Речі, про які ви прочитаєте далі, дозволять вам зрозуміти, що, можливо, ви також поведетеся з іншими занадто різко – так зазвичай буває з ЧЕРВОНИМИ. Або ж у розмові з іншим вас недопустимо «багато» – це стається з ЖОВТИМИ. Ну або ж ставитеся до справ занадто поверхнево та несерйозно, ніби ЗЕЛЕНІ. Чи може ви, подібно СИНІМ, схильні в усьому бачити ризик, а тому дивитися на світ з перманентною підозрою в очах? Працюючи з цією книгою, ви навчитеся помічати підводне каміння власного характеру й зрозумієте, як правильно обходити його.

Незалежно від того, який розділ читаєте, будь ласка, робіть помітки на сторінках – це допоможе вам закріпити найнеобхідніше.

## Червона модель поведінки

Як розпізнати справжнього альфу та що потрібно робити для того, щоб не опинитися на його шляху?

Зробімо все по-своєму. Негайно!

Перед нами тип особистості, який ще Гіппократ у своїй теорії людського темпераменту назвав холеричним. Якщо ми звернемося до таблиці синонімів Microsoft Word, – ви знаєте, про що я: клікнути правою кнопкою миші й проскролити вниз до синонімів, – ми побачимо такі: різкий, запальний, вибуховий, вогняний та дратівливий. Просто вау. Ви швидко помітите «червону» особистість просто тому, що ці люди взагалі не стараються приховати свою натуру.

«Червона» персона – це динамічний індивідуаліст. Його життєві цілі можуть здаватися недосяжними для інших людей. Через неймовірну амбіційність задач «червоної» особистості виконання більшості з них здається неможливим. Люди цього типу невтомно рухаються вперед, постійно навантажують себе та практично ніколи не здаються, а їхня віра у власні можливості неперевершена. «Червона» особистість «несе» в собі непідробну ідею про те, що в принципі може досягнути всього в цьому світі – якщо тільки буде працювати на належному рівні.

Люди з превалюванням «червоного» в їхньому темпераменті та поведінці орієнтовані на перманентне виконання завдань, вони екстраверти та насолоджуються перешкодами на шляху до своєї мрії. Вони приймають швидкі рішення та комфортно відчують себе в ролі лідера, який діє, скажемо, на межі факторів ризику. Основою такої поведінки ЧЕРВОНИХ є те, що вони природжені лідери. Ці люди охоче приймають командування та із задоволенням виходять на перший план, а їхня індивідуальність гармонійно вписується в умови особливо гострих

ситуацій. Більшою мірою саме через згадане переконання ЧЕРВОНИХ у тому, що вони здобудуть перемогу, незважаючи на обставини. Як ви розумієте, немає нічого дивного в тому, що «червоний» тип поведінки властивий, наприклад, президентам та генеральним директорам.

Принцип суперництва присутній у всьому, чим займаються ЧЕРВОНІ. Безумовно, не зовсім коректно говорити, що люди цього типу в усьому шукають можливість конкурувати, та якщо з'являється шанс на перемогу – чому б і ні? Водночас можливість виграти часто не є пріоритетною – ЧЕРВОНИМИ рухає саме бажання змагатися.

Пеле, один із моїх колишніх сусідів, обожнював процес змагання настільки, що навіть випрацював у своїй свідомості нові інтереси. Так, мені подобається працювати в саду, я проводжу там досить багато часу. Пеле ж, зі свого боку, садівництво не цікавило взагалі, та після постійного захоплення перехожих моїм садом, він просто не міг не зайнятися роботою з рослинами. Пеле почав розвивати одну інсталяцію за іншою, і все це здійснювалося з однією дуже чіткою ціллю: перевершити мене. Навіть дружина Пеле виглядала розгубленою, коли він створював нові клумби, насаджував абсолютно феєричні рослини та обробляв ділянку для гольфу. Єдиним шляхом, який міг допомогти мені тримати Пеле в напрузі, була демонстрація готовності купувати ще більше рослин. Після такого він міг помчатися в місцевий Центр садівництва швидше, ніж ви встигли б проговорити «довбаний невдаха».

Також ви можете розпізнати ЧЕРВОНИХ за іншими шаблонами в поведінці. Хто розмовляє гучніше за всіх? ЧЕРВОНІ. Хто буквально згорає, пояснюючи що-небудь? ЧЕРВОНІ. Хто миттєво реагує на будь-яке запитання? І знову ЧЕРВОНІ. Хто під час звичайної дружньої вечері відпускає абсолютне категоричні ремарки відносно будь-чого? І кому ще прийде в голову ідея обговорювати проблеми цілого континенту після перегляду всього однієї передачі по телебаченню?

Життя ЧЕРВОНИХ постійно сповнене подій. Вони не можуть сидіти спокійно. Час у бездіяльності – втрачений час. Життя занадто коротке, а тому слід діяти негайно. Ви впізнаєте цей тип? Навіть сумнівів не було. Йдемо далі.

Ми про все домовляємося напяму – це єдиний варіант

ЧЕРВОНІ не розцінюють різку та грубу поведінку як щось негативне. Коли йдеться про конкретні речі, люди цього типу завжди говорять те, що вони думають, без купюр. Їм не потрібно вуалювати свою думку.

Якщо якась ідея з'являється в голові ЧЕРВОНИХ, ми дізнаємося про це за секунду. Вони мають заготовлені відповіді на більшість питань і діляться ними прямо й точно.

Зауваженням загального характеру є те, що люди «червоного» типу чесні – тому що осмілюються прямо викривати свої погляди перед оточенням. Вони самі не помічають цього, висловлюють свої думки, як є.

Якщо у вашій команді не вистачає людини з невимовною енергією, ви можете сміливо запрошувати ЧЕРВОНИХ. Невтомні, вони готові рухатися вперед тоді, коли інші вже здалися – до того часу, поки вони сповнені рішучості досягнути успіху, так. Втім, рутинне та одноманітне завдання може бути безповоротно проігнороване ЧЕРВОНИМИ.

Я називаю подібний феномен свідомим відокремленням. Інакше кажучи, якщо завдання справді важливе, ЧЕРВОНИ в пошуках вирішення пройдуть крізь вогонь і воду. Якщо ж людина цього типу відчує, що завдання безглузде й непотрібне – воно вмить буде викинуто на смітник.

Що далі? Продовжуємо! Тисни на газ!

Я можу щось виграти? Тоді я у грі!

Отож, ЧЕРВОНИ люблять конкуренцію. Вони цінують ту легку ворожість, яка є невід'ємною частиною будь-якого змагання – змагання, яке іноді існує лише у свідомості червоних. Може йтися про гру в карти, про

знаходження кращого місця для паркування або ж взагалі про перемогу у п'ятиборстві під час Свята літнього сонцестояння (в Україні – Івана Купала. – Прим. перекл.), коли ціль гри полягає просто в пізнанні одне одного, у зв'язку з чим жоден із учасників насправді не конкурує між собою. Для ЧЕРВОНИХ бажання бути першим цілком природне – ці люди бачать себе переможцями.

Дозвольте мені навести такий приклад. Кілька років тому я працював у компанії, де генеральний директор належав до людей «червоного» типу. Він був енергійним та ефективним – а отже, надзвичайно динамічним. Ніякі засідання не були настільки лаконічними та приємними, як з цим директором. Однак його слабким місцем було постійне прагнення до змагання. Ще в молодості він займався флорболом (або хокеєм у залі. – Прим. перекл.), а тому кожної весни в нашій компанії організовувався відповідний турнір. Хоча це було популярним ще навіть до його приходу в компанію.

Зрозуміло, що він мав взяти участь. Ніхто з генеральних директорів до нього не робив цього, та проблемою було не це. Складність полягала в тому, що як тільки він отримав у руки ключку, ми побачили зовсім іншу людину: у вогняному прагненні здобути перемогу він змітав кожного, хто з'являвся на його шляху.

Це тривало кілька років до моменту, коли в одного з учасників не вистачило сміливості сказати директору, що той грає занадто грубо, хоча гра насправді не е такою серйозною. І директор не зрозумів. У турнірних змаганнях проявляється конкурентна складова, і якщо ви зможете справитися з нею, ви переможете. Все просто!

Він змагався за кермом, на паркеті для флорболу, у бізнесі. Ніщо не уникало змагальної долі. Він навіть кинув виклик сам собі, щоб перевірити, наскільки швидко він зможе прочитати книгу. Те, що ми робимо виключно в якості релаксації, ЧЕРВОНІ перетворюють у змагання. Навіть сто сторінок за годину мають перетворитися на щось дійсно реальне.

Як потім виявилось, дружина навіть заборонила йому грати в гру «Мемогу» з дітьми, яким тоді було п'ять та шість років. Оскільки вони мали більш розвинену пам'ять, ніж тато, вони справлялися краще й перемагали частіше – у своєму розчаруванні їхній тато справді залякав їх.

Однак до того, як ви сформуєте у своїх очах відразливий портрет людей «червоного» типу поведінки, ми маємо розглянути істинні наміри ЧЕРВОНИХ. Їхня інтенсивність та агресія часто справляють на оточення

негативне враження, тому що поведінка ЧЕРВОНИХ сприймається як прояв бажання домінувати та пригнічувати інших. Немає на світі більшої омани. Наміри ЧЕРВОНИХ практично ніколи не містять у собі злості. Такі люди просто прагнуть

змагатися.

І це є однією з найбільших проблем у характері ЧЕРВОНИХ. Нерідко негативне ставлення людей до ЧЕРВОНИХ зумовлене особистісною силою цього типу. Авжеж, далі в книзі я розповім вам, як можна поводитися з такими індивідуальностями, але вже зараз можу продемонструвати, що в цьому немає нічого складного.

Час – це гроші

Червоні поспішають. Тільки вперед

Швидкий – це чудовий синонім стосовно ЧЕРВОНИХ. Якщо під час наради ви раптово побачили, що хтось із колег відволікається на інше, цілком можливо, що це людина «червоного» типу поведінки, що втратила інтерес до питання. Та якщо ж ви подивитеся уважніше, ви зрозумієте, що думками ця людина вже далеко за межами кабінету, – наприклад, обдумує наступне питання, винесене на обговорення. Оскільки ЧЕРВОНИ – цілісні аналітики, вони легко здатні випереджати у своїх роздумах інших.

Важко знайти те, що дратує ЧЕРВОНИХ більше за повільність. Якщо певна дискусія очевидно затягується, люди цього типу можуть спокійно перервати її запитанням про те, чи справді є необхідність у настільки монотонному вирішенні проблеми. Мовляв, ми й так обговорюємо це протягом двадцяти хвилин. Візьміть себе в руки! Тут всього-на-всього кілька мільйонів інвестицій. Невже це складно?

Цікаво, але якщо подумати, то вони часто мають рацію. Коли більшості в групі складно прийняти рішення, ЧЕРВОНИ, керуючись невичерпним бажанням рухатися далі, легко беруть на себе необхідну відповідальність. У команді, де є ЧЕРВОНИ, жодне з питань не обговорюється до безкінечності. Врешті-решт діяльність завжди краща за бездіяльність, хіба не так?

Одним словом, перевага очевидна: ми говоримо про людей, які не витрачають свій час ні на що, окрім розвитку. Як тільки завдання стає неясним чи затягується у своєму вирішенні, ЧЕРВОНИ будуть забезпечувати оточенню

необхідну робочу динаміку протягом подальшої роботи над окремими питанням, проектом чи іншим завданням. Швидко-швидко, зробити це на раз-два.

Близько п'ятнадцяти років тому я почав працювати в невеличкій консалтинговій компанії з приблизно дюжиною працівників. Це була бездоганна організація, в якій панував чудовий дух підприємництва та прекрасна зарядженість на бізнес-зв'язки. Однією з причин їхньої ефективності могла бути особистість директора – людини «червоного» типу поведінки. Ніщо не могло стати несподіванкою для Бьорна. Жодна зустріч не займала більше часу, ніж необхідно було витратити на неї спочатку.

На другий чи третій тиждень мого перебування в цій компанії я стояв у заторі, коли почув рінгтон мобільного. Поглянувши на повідомлення про вхідний дзвінок, я зрозумів, що телефонує Бьорн. У повній відповідності до того, чого мене навчили в перші дні роботи в даній організації, я розпочав з вітання, мого імені та назви компанії, яку представляю. Тоді Бьорн нетерпляче перервав мене й поставив питання:

– Ви шукали мене?

– Ні, – відповів я, зробивши глибокий вдих і готуючись додати щось опісля, та я не мав жодного шансу.

– Окей, – випалив Бьорн та поклав слухавку.

Вісім секунд.

Непривітний, скажете ви? Ну, на той час ми не знали одне одного. Та все ж маю визнати, що ця ситуація змусила мене трохи понервувати – просто через свою несподівану суть. Я працюю в компанії тільки три тижні й вже отримую дзвінок від генерального директора, та ще й з доволі буркотливим відтінком у його голосі!

Пізніше, коли ми дізналися одне одного краще, – і я зрозумів, що Бьорн належить до «червоного» типу поведінки, – я запитав, чому в той момент він був настільки різким по телефону. Опускаючи той факт, що він навіть не зміг повністю відновити хронологію цієї ситуації, Бьорн зауважив, що, імовірно, єдине, що він хотів в'яснити в ту хвилини – чи справді я шукав його. За його словами,



необхідність у розмові відпала, коли він точно зрозумів, що я не мав до нього ніяких питань. Витратити ж час на тактовні фрази-кліше чи затяжні прощання – явно не для нього.

Варто зазначити, що зараз ми говоримо про людину зі здатністю працювати набагато більше, ніж середньостатистичний чоловік: у середньому за робочий день Бьорну вдається виконувати більше роботи, ніж звичайному працівнику. Він, як і раніше, володіє винятковою здатністю максимально ефективно використовувати будь-який вільний

час. Якщо Бьорн має навіть 5-хвилинне вікно у своєму графіку, він встигне, наприклад, розсортувати листи на електронній скриньці чи здійснити телефонний дзвінок. На перший погляд, це може здатися прагненням до зайвої ефективності, але ЧЕРВОНІ ненавидять бездіяльність. Робота має здійснюватися завжди. Додайте до цього відчуття постійної невідкладності, і ви отримаєте відмінні результати.

Можливості безмежні – але чи так все насправді?

У розумінні людей «червоного» типу поведінки реалістичний підхід – це підхід боягузів. Якщо ми не будемо кидати виклик самим собі, ми ніколи повноцінно не реалізуємо свій потенціал. Рівень амбіційності зазвичай безмежний, оскільки ЧЕРВОНІ обожають складні завдання. Отож певною мірою поведінка ЧЕРВОНИХ людей синонімічна здатності справлятися зі складними проблемами та завданнями.

Коли людина з рисами поведінки «червоного» типу задає певні цілі, відбувається кілька речей. Насамперед ЧЕРВОНИЙ хоче знати, як добре може бути виконане конкретне завдання в максимально сприятливих умовах. Якщо всі дев'ятнадцять параметрів узгоджені, і ми додали невеликий імпульс – феноменальні результати стануть справою короткого часу. Іншими словами, все, що знаходиться нижче цього «реального» рівня – нудне в очах ЧЕРВОНИХ, оскільки існує – нехай навіть віддалена – можливість досягнення того, що здається неможливим. Більше того, якщо раніше хтось інший зміг зробити неможливе, у свідомості ЧЕРВОНИХ всі питання відпадають негайно.

Немає нічого неможливого. Неможливе всього-на-всього займає трішки більше сил та часу. До речі, більш ніж вірогідно, що ці рядки належать автору саме з «червоним» типом поведінки.

Безумовно, чимало залежить від цілі, яку поставили перед собою ЧЕРВОНІ. Наприклад, для ЧЕРВОНИХ недостатньо просто отримати захмарний бюджет продажів – якщо людям цього типу не подобається характер самих продажів, вони не звернуть на бюджет ніякої уваги. Через те, що ЧЕРВОНІ покладаються тільки на себе, вони, найімовірніше, ніколи не будуть втягнуті в щось проблемне та авантюрне. І в цьому немає нічого страшного. Людина «червоного» типу задає стосовно самого себе набагато вищі вимоги, ніж представники інших моделей поведінки. Крім того, буквально завжди вони готові працювати набагато більше, ніж їхнє оточення. Ні, звичайно, не тільки люди «червоного» типу поведінки працюють понад норму, але я все-таки ризикну зробити припущення, що ЧЕРВОНІ з цього погляду могли б дати фору більшості.

Не варто плутати амбіції, властиві ЧЕРВОНИМ, з бажанням зосередити у своїх руках якнайбільшу владу. Для цих людей і так не складає ніяких труднощів отримати футболку лідера – кожному відома безстрашність ЧЕРВОНИХ. Слова на кшталт «там, на вершині, морозно та самотньо» успішно ігноруються ЧЕРВОНИМИ. Вони не бояться і не хвилюються стосовно проблем, які приходять з лідерством. Втім, знову ж таки, влада для них – це не самоціль. Хоча сила й управління завжди будуть у нагоді тим, хто любить брати ініціативу на себе, незважаючи на критику оточення.

Таке явище, як престиж, ЧЕРВОНІ обходять стороною. Звичайно, вони мають розвинене его, однак статус та престиж в їхніх очах не настільки важливі, чого не скажеш про представників інших моделей поведінки. Пояснення просте: зазвичай ЧЕРВОНІ взагалі не хвилюються стосовно думки інших. Вони прийшли не заради когось – вони прийшли заради себе.

А зараз послушайте мене – ось як все виглядає насправді

Отже, люди цього типу віддають всього себе. Коли ЧЕРВОНИЙ має сформовану думку чи хоче, щоб інші навколо розділили його позицію, він зробить все можливе й неможливе для цього. Одного разу я був на зустрічі, де більшість

людей не знала одне одного, щось схоже на форум консультантів, організований з метою пошуку нових ділових партнерів для подальшого співробітництва. Економіка переживала середину фази рецесії, і всіх нас турбувала відсутність замовлень. Доки ми чекали на приїзд голови, за столом мимохідь обговорювалися різні нагальні проблеми.

На іншому кінці столу сиділа Елізабет – людина з твердими поглядами та переконанням про все в цьому світі. Несподівано й у категоричному тоні вона заявила, що компанія Х все ще могла б заробляти шістсот мільйонів крон (приблизно 67 мільйонів доларів) за тиждень навіть попри рецесію. Близько п'ятнадцяти висококваліфікованих консультантів – інтелігентних та здібних людей – кивнули в бік Елізабет, погоджуючись з її пасажем. Просто уявіть – шістсот мільйонів! За тиждень!

Коли Елізабет перейшла до обговорення питання виходу з глухого кута сучасної консалтингової сфери, я почав обдумувати приведені нею цифри. Не знаючи, звідки взялися її дані, я мовчав. З одного боку, ці дані могли бути правдивими – з іншого ж, могли бути абсолютно надуманими. Я дійсно не знав. В очікуванні офіційного початку зустрічі я вираховував, наскільки складно заробити шістсот мільйонів не за тиждень, а за рік. І мені не вистачило чистих листів.

Відповідь на мої припущення я отримав вже після форуму. Вирушивши у справах, я сидів у таксі, коли водій увімкнув радіо. У новинах говорили про те, що дохід компанії Х, як очікується, буде становити від восьми до дев'яти мільйонів на тиждень (приблизно 900 000 доларів). Я одразу зрозумів, що інформаційним джерелом Елізабет виступили новини. Втім, я також зрозумів, що дев'ять мільйонів за тиждень виглядають більш осмисленою цифрою, ніж шістсот, про які сказала вона.

Та почекайте, співвіднесемо сказане нею з реальністю: чому ніхто належним чином не відреагував на її слова під час зустрічі? Ніхто не засумнівався в її даних. Чому? Та тому, що вона висловила свою точку зору з відчутною впевненістю в голосі. А вираз обличчя Елізабет був визначальним: вона випромінювала спокій, а її голос навіть не тремтів, коли в якості підтвердження вона приводила свої безпідставні цифри.

Тепер ви розумієте, як поводять себе ЧЕРВОНІ. Коли вони сліпо вірять у щось, вони дозволяють людям зрозуміти, що це істинна думка. Можливо, тепер особливі педанти скажуть, що перед нами шахрайська модель поведінки,

оскільки ми знаємо, що компанія X заробила дев'ять мільйонів за тиждень, а не шістсот, однак я переконаний, що Елізабет справді вірила в те, що вона сказала. Безсумнівно, це непорозуміння сталося через її незнання даних, вона не цікавилася даним питанням більш детально. Втім, я однаково наголошую, що через впевненість в її голосі всі ми повірили в те, що компанія X заробила два річних доходи за один тиждень.

Як каже мій друг, існує два шляхи вирішення чого-небудь – мій і неправильний.

Все інше ви неодмінно зможе осмислити самотійно.

Тільки мертва риба пливе за течією

Кінець ознакомительного фрагмента.

----

Купити: [https://tellnovel.com/ru/er-kson\\_tomas/v-otochenn-d-ot-v-abo-yak-zrozum-ti-tih-kogo-nemozhливо-zrozum-ti](https://tellnovel.com/ru/er-kson_tomas/v-otochenn-d-ot-v-abo-yak-zrozum-ti-tih-kogo-nemozhливо-zrozum-ti)

Текст предоставлен ООО «ИТ»

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию: [Купити](#)