

Михаил Терентьев

# АЛЬФА-СТАТУС

невербальные сигналы лидера стаи

Как сделать так, чтобы другие подсознательно воспринимали тебя как главного

Как доминировать в агрессивно настроенной группе

Как стать лидером в любой команде

Как повысить свою привлекательность в глазах женского пола



16+

# Михаил Яковлевич Терентьев

# Альфа-статус. Невербальные сигналы лидера стаи

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=34453062](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=34453062)*

*SelfPub; 2023*

*ISBN 978-5-532-12129-4*

## **Аннотация**

Как сделать так, чтобы другие подсознательно воспринимали тебя как главного? Как доминировать в агрессивно настроенной группе? Как стать лидером в любой команде? Как повысить свою привлекательность в глазах противоположного пола? Ответ на все эти вопросы дает методика повышения своего статуса в любой социальной группе, подробно расписанная в данной книге. Автор – успешный управленец и переговорщик с более чем двадцатилетним стажем – подробно, но без «воды» раскрывает принципы и механизмы подсознательного влияния на иерархию группы, которые применимы в любой жизненной ситуации – как профессиональной, так и личной.

# Содержание

Предисловие	5
Что такое альфа-статус в контексте данной книги	8
Альфа-статус и харизма	12
Зачем козе баян, или зачем человеку альфа-статус	16
Обратная сторона медали или «Внимание, предупреждение!»	23
Повышаем свой статус до альфы: принципиальные моменты	28
Как работает восприятие статуса	29
Конец ознакомительного фрагмента.	32

**Михаил Терентьев**  
**Альфа-статус.**  
**Невербальные**  
**сигналы лидера стаи**

В оформлении обложки использованы фотографии из банка изображений <https://www.dreamstime.com>, стандартная лицензия.

# Предисловие

Теме влияния на поведение других людей посвящено невероятное количество книг. Запрос «influence» (англ. «влияние») на Amazon.com выдает в результатах поиска порядка 50 тысяч (sic!) наименований, из них 627 – в подразделе «Лидерство» раздела деловой литературы. И это неспроста. Люди всегда искали и продолжают искать «ключик» к тому, как склонить окружающих к определенному поведению. У некоторых влиять на других получается от рождения естественно и непринужденно, и они зачастую даже не могут объяснить, почему и как это происходит. Однако желающих обладать таким даром гораздо больше, чем выделенная Господом Богом квота на врожденное «харизматичное лидерство». Поэтому всегда существовал спрос на методики (или даже технологии) влияния, которые могли бы дать результат в руках «среднего» человека. Одним из первых, кто предпринял попытку проанализировать эту тему, стал Платон еще в IV веке до нашей эры. Свой вклад также внесли Аристотель, Плутарх, Монтескье и Макиавелли. XIX век ознаменовался всплеском научного интереса к проблемам лидерства и влияния, ну а впоследствии об этом было написано столько трудов, что вдумчиво ознакомиться со всеми, пожалуй, целой жизни может не хватить.

В этой книге мы подробно рассмотрим всего лишь один из аспектов многогранной темы влияния – восприятие статуса человека в группе. Проще говоря – «как сделать так, чтобы другие подсознательно воспринимали тебя как главного». Выделим в этой фразе два ключевых слова – «подсознательно» и «главного».

Первое слово критически важно, потому что именно влияние на подсознание (иногда называемое «суггестия») – самое мощное и эффективное. Исследования человеческого мозга на предмет наших механизмов восприятия и принятия решений с помощью технологий магнитно-резонансной томографии (МРТ) окончательно подтвердили многовековые наблюдения – рациональные доводы и апелляция к сознанию по своей силе и результативности даже рядом не стоят с воздействием на подсознание. Можно изо всех сил кричать, что ты здесь главный, а все будут только смеяться. А можно просто молча войти и сесть на стул так, что всем сразу станет ясно, кто здесь кто.

Слово «главного» относится к статусу индивидуума в социальной группе, будь это команда на работе или компания друзей на шашлыках, или даже семья или просто пара человек одного или разного пола. Ощущать себя «главным» и видеть отношение к себе как к лидеру, разумеется, бесценно с

точки зрения самооценки, эго, чувства собственной важности и тому подобных субъективных моментов. Практическая же ценность от этого на первый взгляд может показаться сомнительной. Но это только на первый взгляд. На самом деле, изменив восприятие своего статуса в группе за счет описанных ниже несложных приемов, любой человек вне зависимости от своего пола и достатка сможет решить массу очень прагматических задач, ранее казавшихся сложными или даже нерешаемыми.

Настоящая книга – «пошаговое руководство» для овладения навыками, которые позволят обеспечить восприятие себя как лидера в любой социальной группе, в первую очередь через невербальные сигналы.

Изначально данное пособие в большей степени направлено на лиц мужского пола, потому что «борьба за место под солнцем» традиционно всегда была нашей территорией. При этом все без исключения предлагаемые методики крайне успешно применяются и представительницами прекрасного пола, причем как на работе, так и в семье.

# Что такое альфа-статус в контексте данной книги

Для начала разберемся с терминами и особенностями понятий, которые за ними стоят.

Статус – это условное положение человека (или животного) в социальной группе, которая иерархична по своей природе. Иерархичность означает, что одни члены группы условно «выше», другие – «ниже» по статусу. От статуса индивидуума зависят его роль в группе и степень доступа к важным ресурсам. Взаимодействие между индивидуумами разных статусов управляется строгими социальными механизмами, некоторые из которых – врожденные (на уровне инстинктов), а некоторые – подробно прописаны в соответствующих документах (например, армейские уставы).

Статус – понятие сугубо относительное. Концепция статуса существует исключительно в рамках сравнения положения одного индивидуума с положениями других в одной конкретной группе. Вне контекста группы у человека или животного не может быть статуса. В разных группах один и тот же индивидуум может иметь разный статус. Например, ре-

бенок может быть безоговорочным лидером в своей дворовой компании, но семье его статус может (и по идее, должен) быть ниже статуса отца и матери.

У биологов и биопсихологов статус животного в стае принято обозначать греческими буквами: от «альфа» – лидера стаи, до «омеги» – самого слабого и бесправного существа в группе. Таким образом, термин «альфа-статус» означает положение лидера группы, доминирующего индивидуума.

Статус чаще всего определяется внешними факторами и достижениями. В стае зверей, например, статус определяется силой и размерами – лидер обычно крупнее и сильнее прочих членов стаи. В человеческом же обществе все сложнее. Высокий статус обычно дают наличие власти, материальной обеспеченности и прочие источники ресурсов. Однако подвох в том, что воспринимаемый статус и реальное обладание ресурсами суть очень разные вещи!

Например, многие начинающие руководители сталкивались с тем, что де-юре их новый статус вроде бы есть (подтверждается соответствующим приказом генерального директора), но де-факто их никто не воспринимает как начальников. С другой стороны, в том же самом коллективе могут существовать так называемые «неформальные лидеры», которые не обладают официальными полномочиями, но при

этом фактически имеют более высокий статус, чем законные руководители.

Воспринимаемый статус формируется в основном в результате того, какие сигналы человек посылает в окружающий мир своим поведением. В первую очередь речь идет о невербальных сигналах, именно им и посвящена эта книга.

Ниже мы также затронем моменты, связанные с факторами внешности (материальные символы статуса), но основной упор все же будет на манере держаться и говорить. Дело в том, что альфа-статус нельзя просто «купить», то есть обеспечить только за счет владения материальными объектами. Внутреннее состояние и его отражение в поведении человека производит гораздо более сильное впечатление, чем должность на визитке, пачка денег в кармане, дорогие машина, одежда и аксессуары. Сейчас сделай паузу в чтении и осознай этот очень важный момент. Внутреннее состояние и поведение человека гораздо сильнее влияют на восприятие, чем материальные объекты. Иными словами, наличие Феррари, Ролкса и Бриони бесполезно с точки зрения воспринимаемого статуса, если ты не ведешь себя как альфа. Причина кроется в том, что определение статуса другого человека у нас происходит подсознательно (выше мы уже упоминали об этом). Этот навык фактически является врожденным, и сформировался он в результате миллионов лет эволюции на том мате-

риале, который тогда был доступен для восприятия и анализа: язык телодвижений, издаваемые индивидуумом звуки и тому подобное. Спортивные автомобили и золотые часы тогда не делали, а денег так вообще ни у кого не было. Поэтому наше подсознание не умеет декодировать сигналы, которые посылают современные «символы статуса» – этим сейчас занимается сознание. Однако даже падкое на бренды сознание не до конца этим сигналам доверяет. Оно понимает, что поведение настоящего альфы – гораздо более «честный» сигнал. Его значительно сложнее подделать, чем дорогие материальные «символы статуса», невозможно украсть или одолжить.

Еще раз: альфа-статус – в первую очередь результат поведения человека и его внутреннего состояния.

# Альфа-статус и харизма

Говоря об альфа-статусе в контексте лидерства, нельзя не затронуть такое явление, как «харизма» (иногда именуемое «личный магнетизм» или просто «магнетизм»). Под харизмой в данном случае понимаем свойство нравиться людям. Причем иногда нравиться настолько, что ради «харизматичного лидера» люди готовы не только терпеть неудобства, но и расстаться с жизнью. Из позитивных примеров такого крайнего проявления харизмы можно привести великих полководцев, из «анти-примеров» – печально известных лидеров суицидальных сект.

Альфа-статус и харизму не следует путать. Это явления, существующие параллельно. По сути, и то и другое – совокупность элементов поведения (в первую очередь невербальных), которые вызывают определенную реакцию. Но харизма вызывает только позитивную эмоциональную реакцию – в этом ее смысл. А альфа-статус может вызывать агрессию и страх, что ну никак не позитивно.

По мнению признанного эксперта в области харизмы Оливии Фокс Кабана, харизма состоит из трех элементов:

- «внимания» (то есть безраздельной фокусировки на со-

беседнике, способности создать у человека впечатление, что для «харизматика» в данный момент кроме этого человека никого не существует);

– «силы» (то есть способности влиять на мир: по сути, речь как раз идет об альфа-статусе); и

– «доброты» (ну здесь все очевидно).

Получается, что харизма – это альфа-статус плюс доброта и внимание. И в данной книге мы глубоко рассматриваем всего лишь один из аспектов харизмы – «силу» в терминах Кабане. Из вышеприведенного определения харизмы, в частности, следует, что человек может обладать альфа-статусом, но не быть харизматичным. Однако любой харизматик так или иначе альфа-статус демонстрирует, пусть и с некоторыми ограничениями. Как, например, лидер тибетских буддистов Далай-лама XIV, назвать которого «альфа-самцом» мало у кого повернется язык. Тем не менее, многие из описанных в данной книге элементов «альфа-статусного» поведения у него присутствуют.

Также следует отметить, что у харизмы и альфа-статуса есть как минимум две схожих особенности.

Во-первых, и то, и другое может быть как врожденным явлением, так и наученным. Кто-то с этим рождается, а кто-то достигает выдающихся результатов упорным трудом. Покой-

ный Стив Джобс (один из создателей корпорации «Apple»), например, считается одним из самых харизматичных руководителей нашего века. Но он не всегда был таким: если посмотреть видеозаписи его ранних презентаций, мы увидим гораздо менее обаятельного человека, чем его более поздние «версии».

Во-вторых – и харизма, и альфа-статус могут быть постоянным свойством конкретного человека или «включаться по требованию». Первый случай чаще всего встречается у тех, для кого альфа-статус и/или харизма – результат «врожденных» особенностей личности или соответствующего воспитания с раннего детства. Говоря компьютерным языком, они в состоянии альфа-статуса/харизмы находятся «по умолчанию». Это неотъемлемая часть их личности. Вести себя по-другому они не могут, либо для них это сложно. Те же, кто обучались в более осознанном возрасте, в большинстве случаев понимают механику происходящего, и в результате «включают» нужное состояние только тогда и в таком объеме, как это необходимо. Прекрасный пример тому продемонстрировала в свое время великолепная Мэрилин Монро, невероятно популярная американская актриса середины прошлого века. В 1955 году она поспорила с журналистом, что может «включать» и «выключать» свою харизму, когда ей это нужно. Чтобы доказать свою правоту, она в компании редактора и фотографа поехала в очень людное место – вок-

зал Гранд Централ в Нью-Йорке. Сначала актриса вела себя «в режиме» Нормы Джин Бейкер (ее настоящее имя), то есть харизма в положении «ВЫКЛ». Множество людей достаточно долго проходили мимо, не замечая ее. Фотограф все фиксировал. Затем актриса подала знак фотографу, что «включает» Мэрилин Монро. Все, что она сделала «в физическом мире» – это одним движением поправила прическу и немного изменила позу. Все. Ее тут же обступила восторженная толпа поклонников.

Ниже мы как раз и рассмотрим, каким образом любой из нас сможет «включать» у себя альфа-статус в нужный момент и в нужном объеме.

# Зачем козе баян, или зачем человеку альфа-статус

В природе альфа-статус является желанным для любого стайного животного, потому что он дает большие привилегии в части распределения жизненно важных ресурсов: пищи, самок и жизненного пространства. Чтобы понимать колоссальные возможности, которые открывает альфа-статус перед человеком, нужно принять одну простую истину, многократно доказанную учеными.

Несмотря на все достижения человеческой цивилизации, с биологической точки зрения мозг современного человека – это мозг кроманьонца, нашего первобытного предка. За время развития цивилизации (несколько тысяч лет) сам мозг не изменился. Прошло слишком мало времени для эволюционных изменений на биологическом уровне. Поэтому наше подсознание «мыслит» категориями еще тех времен, когда жили в пещерах и охотились на мамонтов. Яркое подтверждение тому – отношения современного человека с едой. У большинства жителей так называемых «развитых» стран нет ни одной причины переждать – более того, есть масса веских причин ограничить потребление калорий. Но наш мозг все

еще остается мозгом тех существ, которые выжили и прошли через естественный дарвиновский отбор именно за счет своего оппортунизма – «если есть, что сожрать, надо сожрать сейчас, и много, потому что потом неизвестно когда будет возможность поесть». Поэтому, когда мы видим шведский стол в турецком пятизвездочном отеле «все включено», наше сознание вступает в жесточайший бой с подсознанием.

То же самое касается и социальных отношений. В первобытное время жили социумом, выжить можно было только в племени. Без племени человек физически жить не мог – он сразу погибал. Чтобы социум мог выжить, в нем существовала жесткая дисциплина и иерархия. Лидер социума всегда ел первый и получал лучшие куски мяса, имел доступ к лучшим женщинам, его приказ был законом, и так далее. Причем речь шла не только о мужчинах. У женщин тоже была своя иерархия, там тоже были лидеры со своими привилегиями.

На сегодняшний день мир вроде бы как живет уже по-иному. Благодаря развитию технологий потребность в социуме для выживания практически отпала: человек уже может выжить и в одиночестве при определенных ограничениях. Но наш мозг (как минимум, его «подсознательная» часть) все равно живет еще там, в пещерах, и мыслит категориями стаи. Даже сейчас в любой человеческой группе сразу же устанавли-

ливаются видимая или невидимая иерархия, и члены группы всегда ведут себя в соответствии с ней (хотя многие это не осознают и/или никогда в этом не признаются).

Так же, как и в прошлом, в современном мире лидер группы автоматически наделяется определенными привилегиями. С практической точки зрения наиболее интересны следующие преимущества, которые дает своему обладателю статус альфы:

### **– Реальное влияние в группе**

Особенно это актуально, если тебя назначают руководителем в новом для тебя коллективе. Неважно, ты «варяг» со стороны или получил повышение, и теперь ты «первый среди равных». В любом случае грамотное обозначение своего статуса для подсознания сотрудников значительно сократит адаптационный период и облегчит управление с первого дня работы.

### **– Эффективность в продажах**

Когда продавец ведет себя, как «омега», своим поведением он снижает ценность предлагаемого продукта в глазах потенциального покупателя. Поэтому особенно в продажах сложных и дорогих продуктов на рынках B2B статус продавца должен примерно соответствовать статусу покупателя. В продаже некоторых услуг (например, консалтинга), статус

продавца должен быть выше. Это сразу обеспечивает взаимное уважение и конструктивность диалога. Разумеется, здесь важно постоянно отслеживать реакцию покупателя и не «перегнуть палку» с обозначением своего статуса.

### **– Преимущество в жестких переговорах**

Категоричное обозначение своего альфа-статуса в самом начале жестких переговоров сразу же остужает пыл желающих поживиться за твой счет и посылает твоим оппонентам невербальный сигнал о том, что нахрапом им ничего не добиться. Во многих случаях это сразу направляет переговоры в конструктивное русло и тем самым экономит время. Ниже рассмотрим несколько тактических «приемов», эффективных именно в ситуации переговоров.

### **– Заметность и потенциал для карьерного роста**

Исследования, проведенные бизнес-школой в Университете Дьюк Северной Каролины (США), показали, что наемные генеральные директора с «альфа-статусным» голосом в среднем зарабатывают на 187 тысяч долларов в год больше, чем их коллеги. И это неудивительно. Как говорят сами американцы: «Если нечто похоже на утку, ходит как утка и крикает как утка, то это скорее всего утка». Применимо к рассматриваемой ситуации это можно сформулировать примерно так: «Если человек похож на лидера, выглядит как лидер и ведет себя, как лидер, то он – лидер». А значит – в глазах

руководства и стоит дороже, и заслуживает повышения.

### **– Улучшение отношений с семьей**

Умение недвусмысленно обозначить свой альфа-статус – крайне важный рычаг влияния на детей-подростков. Как в животном, там и человеческом социуме молодые члены группы подсознательно постоянно бросают лидеру вызов и «проверяют его на прочность». В этой ситуации крайне важно удержать свой альфа-статус – это позволяет избежать многих конфликтов. И, как ни странно, то же самое касается отношений с пожилыми родителями, если последние пытаются доминировать и обращаться с тобой как с маленьким ребенком. Когда «маленький» тридцатилетний ребенок не пытается с ними спорить, а вместо этого просто ведет себя как альфа-лидер, уважительные отношения налаживаются сами совершенно волшебным образом.

### **– Улучшение возможностей для нетворкинга**

Люди неосознанно тянутся к лидерам, плюс большинство людей со связями отличаются высоким статусом. Поэтому «включение» альфа-статуса значительно облегчает задачу налаживания новых контактов на любом мероприятии.

### **– Обретение смысла жизни**

Как мы выясним чуть позже, один из источников высокого статуса – высокая цель в жизни. Наличие миссии, жиз-

ненной цели дает контроль над своим бытием и возможность управлять им. А это уже совсем другое качество жизни.

### **– Влияние на аудиторию при публичных выступлениях**

Одна из привилегий альфа-статуса состоит в том, что люди к тебе прислушиваются. Поэтому «альфа-статусное» поведение при публичных выступлениях значительно обостряет внимание аудитории и увеличивает влияние (результативность) выступления.

### **– Позитивная динамика во взаимоотношениях с противоположным полом**

Не секрет, что «альфа-статусное» поведение со стороны мужчины – настоящий магнит для женщин. На этом строятся многие книги и курсы по «пикапу». Но эта «привилегия» альфы актуальна не только для активных любителей женского пола или лиц в поиске своей «половинки». Для счастливо женатых поддержание своего альфа-статуса – это дополнительный фактор удержания и лояльности партнера. Особенно если супруга – тоже высокостатусный индивидуум.

### **– Более легкое разрешение конфликтных ситуаций**

Любую конфликтную ситуацию гораздо легче разруливать даже «мягкими» методами, когда другая сторона за тобой чувствует силу. Альфа-статус как раз дает как минимум вос-

приятие такой силы.

### **– Более крепкое здоровье**

Исследования не только «британских» ученых на крысах и прочих животных показали, что здоровье и продолжительность жизни индивидуума очень сильно коррелируют с его статусом. Низкостатусные члены стаи чаще болеют, дольше выздоравливают и вообще живут меньше, чем лидеры. В человеческом мире то же самое. Альфы живут дольше, счастливее, здоровее и энергичнее. Одна из причин – уровень кортизола, «гормона стресса», с которым связывают многие заболевания. Научный факт: чем выше статус индивидуума, тем ниже уровень кортизола в его организме.

### **– Неожиданные привилегии**

Люди с поведением альфа-лидеров часто получают дополнительные личные привилегии в магазинах, ресторанах, клубах, аэропортах и прочих общественных местах безо всякой видимой причины. Мотивация здесь опять же кроется в нашем «первобытном» мозге. Если человек ведет себя как альфа, в мозгу обслуживающего персонала это подсознательно делает его достойным дополнительных привилегий, пусть даже и не очень понятно, за что именно.

# Обратная сторона медали или «Внимание, предупреждение!»

За хорошее в нашей жизни нужно платить, как сказал один человек, которому пришлось раскошелиться на похороны тещи. В предыдущей главе мы рассмотрели сладкие и привлекательные плоды альфа-статуса. Однако у них есть своя «цена», плюс вероятность побочных эффектов. Сначала поговорим о последних.

Бездумное альфа-статусное поведение в некоторых случаях может сыграть с тобой злую шутку и помешать в решении тактических задач. Чтобы этого не случилось, необходимо учитывать следующее.

Во-первых, проявление альфа-статуса в чистом виде посылает окружающим сигнал угрозы. Если так и задумано – отлично! Но если тебе нужно обозначить свое место **И ПРИ ЭТОМ** расположить к себе группу, тогда к «силе» нужно добавить немного «доброты» или предпринять какие-либо другие компенсирующие действия. Чтобы не витать в абстракциях, приведу пример. Представим себе, что тебя назначили руководителем в новый для тебя коллектив (ма-

ленький отдел или огромную корпорацию – неважно). Если просто обозначить свой альфа-статус и этим ограничиться, то люди будут пугаться. Жесткое проявление альфа-статуса обычно означает жесткий стиль руководства, а это угроза увольнений и прочих непопулярных действий. В открытую конфронтацию сотрудники вряд ли вступят, но будут заниматься саботажем и делать гадости исподтишка. Если этого допускать нельзя, новоиспеченному руководителю имеет смысл наладить отношения с неформальными лидерами (например, «старослужащими» или ключевыми сотрудниками) и доходчиво объяснить им свою истинную политику. Впрочем, вариантов действий в таком случае масса, но поскольку данная книга – не учебник по менеджменту, все опции мы здесь рассматривать не будем.

Во-вторых, в некоторых случаях сигналы альфа-статуса нужно выдавать строго дозированно. Например, когда тебе что-то нужно от лидера другой группы, и ты взаимодействуешь с ним в присутствии его группы. Разумеется, не следует заходить в ситуацию с позиции подчинения. Ты – альфа, он – альфа, и вы общаетесь на равных. Но если ты перестарался с альфа-сигналами, контрагент подсознательно расценит твое поведение как «узурпацию власти», претензию на лидерство в его группе. И вместо того, чтобы конструктивно решать твой вопрос, твой визави будет занят попытками противодействовать твоей «агрессии». Либо просто из-

бавится от тебя, если у него есть такая возможность. Особенно аккуратным нужно быть в случаях, если тебе заранее известно о чувствительном эго или неуверенности в себе твоего де-факто высокостатусного и влиятельного партнера в переговорах.

Во всех случаях следует помнить, что альфа-статусное поведение – это инструмент влияния для достижения целей, а не самоцель и не панацея от всех бед. Поэтому в большинстве случаев применять его следует осознанно и в сочетании с другими инструментами, в зависимости от стоящей перед тобой задачи.

Что касается упомянутой «цены» – да, она есть. Придется ее платить или нет именно тебе – предсказать невозможно, но к оплате нужно быть готовым. «Счет» могут предъявить в нескольких формах, о них ниже.

Как уже упоминалось выше, каждому статусу в социальной группе соответствует определенная социальная роль. Проще говоря, помимо перечисленных выше «привилегий» альфа-статус также предполагает обязательства: как минимум задавать направление, принимать решения и защищать группу. Найти и убить мамонта, конечно, тебя сейчас вряд ли попросят. Но вот, например, принести тебе «счет» за оказанные привилегии в виде необходимости принять решение

– вполне могут. И если ты не любитель это делать даже в мелочах, и начинаешь колебаться – твой альфа-статус рассыплется на глазах. А соблазн полностью перенести бремя принятия ВСЕХ решений на альфу всегда будет. Но при этом не стоит забывать, что никто не отменял делегирование. Делегировать – означает не отказаться от принятия решения, а доверить его другому человеку. И это сигнал силы, потому что доверять могут только сильные люди.

Еще один аспект «изнаночной» стороны альфа-статуса – это человеческая зависть. Лидерам всегда завидуют. Если по каким-то причинам ты не хочешь это просто игнорировать, один из вариантов действий – поднять значимость завистников благодарностью и/или публичным возвышением.

Альфа-статус также предполагает повышенный уровень ожиданий от его владельца. Многие лидеры испытывают избыточный стресс от того, что от них постоянно ждут если не чудес, то как минимум регулярных подвигов. Если это становится проблемой, решение лежит не в снижении интенсивности альфа-сигналов, а в тонкой и ненавязчивой демонстрации своей человечности. Один из способов это сделать – при уместных обстоятельствах поделиться какими-нибудь историями, которые не омрачают твой светлый облик сейчас, но показывают, что ты все же человек, хоть и альфа-лидер. Например, рассказы о тяжелом детстве или каких-ли-

бо трагических событиях в прошлом. Или история о своей очень дорогой ошибке, из которой ты вынес уроки и потом с лихвой компенсировал потери. Важно не переусердствовать с показом своей уязвимости, иначе твоему альфа-статусу будет нанесен ущерб.

Далее – многие лидеры подтвердят, что «на вершине всегда одиноко». Может так оказаться, что с повышением твоего статуса ты потеряешь свой привычный круг общения. Однако не факт, что это плохо. Альфа-статус поможет тебе выйти «на новый уровень»: качественно улучшить и твои взаимоотношения, и твое общение. Этот момент также рассмотрим ниже.

# **Повышаем свой статус до альфы: принципиальные моменты**

Чтобы эффективно работать с восприятием, сначала нужно понять, как оно работает в принципе. Затем из понимания механики процессов выведем общие закономерности, и уже потом перейдем к конкретным «приемам».

# Как работает восприятие статуса

За последние несколько десятилетий научные исследования в сферах когнитивной психологии (изучение механизмов восприятия) и нейробиологии (изучение механизмов работы мозга) шагнули далеко вперед. В частности, на основании социальных и биологических экспериментов были неопровержимо доказаны многие особенности человеческого восприятия, о которых раньше могли только интуитивно догадываться. В данной книге мы не будем забираться в научные дебри конкретных исследований, и для экономии времени рассмотрим лишь наиболее релевантные для нашей темы выводы.

1. Решение о статусе другого человека относительно себя – одно из самых первых решений, которые подсознательно принимаются, когда мы кого-либо видим. Немного дополнительной информации просто для «общего развития»: практически одновременно мы принимаем решение о том, представляет ли этот человек угрозу.

2. Решение принимается буквально в доли секунды. У нашего мозга нет времени заниматься глубоким анализом. И это логично: вопрос быстрого определения статуса другого

человека – вопрос выживания. Те, кто анализировали и думали в пещерных условиях, умерли быстро и не оставили потомства. Выжили и размножились те, кто **вовремя** прытко убегал, либо хватал дубину и подтверждал свой собственный статус.

3. Решение принимается подсознательно и иррационально, на базе тех сигналов, которые за миллионы лет эволюции «запрограммированы» в наш мозг (список сигналов – ниже). Если ты считаешь, что ты – не такой, и на самом деле решения принимаешь исключительно рационально, на основании анализа серьезных фактов – ты просто обманываешь себя. Извини за категоричность, но это так.

4. Решение принимается по следующей модели: 1) сначала подсознание «вешает ярлыки» и принимает решение; а затем 2) сознание подгоняет под это решение логическое обоснование. Таким образом, в подавляющем большинстве случаев мы не осознаем, почему на самом деле приняли то или иное решение. Осознаваемая причина чаще всего не имеет ничего общего с причиной истинной. Одна из моих любимых иллюстраций этого факта – опыты всем известного психолога Зигмунда Фрейда. Он вводил своих пациентов в транс и давал им указание после выхода из транса сделать какое-либо нелогичное на первый взгляд действие. Например – взять стоящий в углу комнаты зонтик. Затем выводил пациентов

из транса. Подопытные вставали и шли в угол за зонтиком. Но когда Фрейд спрашивал их о причине этого странного действия, каждый выдвигал причину, которую искренне считал совершенно разумной. Никто не сказал: «Я не знаю». И никто не засомневался в причинах своих действий.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.