

АВТОР БЕСТСЕЛЛЕРА «РАДИКАЛЬНОЕ ПРОЩЕНИЕ»

КОЛИН ТИППИНГ

Радикальное ПРОЩЕНИЕ в БИЗНЕСЕ



Революционный подход к повышению
эффективности, улучшению атмосферы
в коллективе и предотвращению
конфликтов



Колин Типпинг
Радикальное Прощение в
бизнесе. Революционный
подход к повышению
эффективности, улучшению
атмосферы в коллективе и
предотвращению конфликтов

Издательский текст

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=51007180

*Радикальное Прощение в бизнесе. Революционный подход к
повышению эффективности, улучшению атмосферы в коллективе и
предотвращению конфликтов: ООО Книжное издательство «София»;*

М.; 2020

ISBN 978-5-906897-61-9

Аннотация

От автора серии бестселлеров «Радикальное Прощение». Эту книгу должны прочитать все владельцы и руководители малого бизнеса. Она объясняет, почему некоторые фирмы терпят неудачу «без видимой причины». Все дело в «челонергии» (человеческой энергии), которую каждый сотрудник приносит с собой на

работу и которая может наносить ущерб организации. Если научиться управлять этой энергией, можно снизить текучесть кадров, предотвращать конфликты и снимать напряженность в коллективе, повышать производительность труда и в конечном счете получать больше прибыли. Книга содержит подробный анализ конкретного бизнес-кейса.

Содержание

Введение	6
Часть I	13
Глава 1	13
Глава 2	23
Глава 3	30
Глава 4	34
Глава 5	43
Конец ознакомительного фрагмента.	44

Колин Типпинг
Радикальное Прощение в
бизнесе. Революционный
подход к повышению
эффективности,
улучшению атмосферы
в коллективе и
предотвращению
конфликтов

SPIRITUAL INTELLIGENCE AT WORK

**A Revolutionary Approach to Increasing Productivity,
Raising Morale and Preventing Conflict in the Workplace**
Copyright © 2008 by Colin Tipping

© ООО Книжное издательство «София», 2020

Введение

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

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

Главная идея этой книги такова: наш Духовный Разум сам создает сложные ситуации, которые помогают нам расти и

развиваться, а работа становится идеальным местом для такого рода ситуаций. Но если для отдельно взятого индивида в том, что касается его личного духовного роста, это безусловно хорошо, то для компании, в которой он работает, это может создавать серьезные проблемы. Кроме того, при вмешательстве Духовного Разума в работу, как правило, страдает карьера человека.

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

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

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

И все же я считаю важным отметить, что, хотя сам по себе термин «духовный» может многим казаться синонимом выражения «не от мира сего», понятие Духовный Разум вполне практично и даже «приземленно» и логично ассоциируется с двумя другими формами разума – интеллектуальным разумом и эмоциональным разумом¹.

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

¹ В англ. оригинале – *Spiritual Intelligence, intellectual intelligence, emotional intelligence*. – Здесь и далее прим. ред.

немалую пользу.

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

Радикальное Прощение оказалось таким успешным, потому что не только не опиралось на традиционный психолого-терапевтический подход к прощению, но и вообще не имело никакого отношения к нему. Оно также никак не связано с «эзотерикой» – медитациями, визуализациями под руководством инструктора и прочими так называемыми «уникальными техниками», которые на самом деле попросту не работают. Нет, Радикальное Прощение, несмотря на кажущуюся простоту, оказалось поразительно успешным, поскольку взывало к нашему врожденному Духовному Разуму. Я говорю «врожденному», ибо считаю, что Духовным Разумом обладает каждый из нас. Просто мы привыкли игнорировать его, преуменьшая его значимость и преувеличивая значимость разума интеллектуального. И дело вовсе не в том, что эти разные типы разума конкурируют. Напротив, они друг друга гармонично дополняют.

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

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

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

Соответственно, компания сохраняет жизнеспособность,

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

К такой негативной энергии, способной внести хаос в организацию, от которой до сих пор не было известно никакого противоядия, я испытываю особенный интерес и называю ее «челонергией»². Этот термин я изобрел для описания тонкой человеческой энергии, которой в той или иной степени обладает любой сотрудник компании и источник которой лежит глубоко в подсознании. Челонергия состоит из всех наших неисцеленных ран, травм, базовых негативных установок и вытесненной прошлой боли. Это та самая энергия, которой до сего дня невозможно было даже дать определение – не то что управлять ею!

Когда при столкновении с провоцирующим фактором на поверхность извлекается какой-либо аспект челонергии, у всех людей, задействованных в ситуации, возникают очень серьезные проблемы, а финансовое благополучие всей компании оказывается под угрозой. К счастью, теперь у нас есть инструмент для нейтрализации подобных последствий,

² Англ. *humenergy*, от *human* («человеческая») и *energy* («энергия»).

и ключом к нему, как это ни парадоксально, стал Духовный Разум.

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

Пользуйтесь!

*Колин Типпинг,
январь 2010 г.*

Часть I

Управление тонкой энергией на рабочем месте



Глава 1

Челонергия

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

1. Информация.
2. Материалы.
3. Деньги.

4. Человеческая энергия (челонергия) – тонкая энергия.

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

Грубая энергия

Информация, деньги и материалы – это грубые виды энергии. Им можно дать четкое определение, их можно точно измерить, можно вести им учет и контролировать их. Такие энергии формируют каждая свой поток, по которым они и передвигаются, подчиняясь определенной схеме. За такими потоками и схемами можно наблюдать. Учитывая, сколь изощренные методики, основанные на новейших компьютерных технологиях, существуют сегодня для контроля за первыми тремя видами энергии, пожалуй, можно утверждать, что управлять потоками грубой энергии люди научились неплохо. А вот о четвертом виде энергии этого не скажешь.

Тонкая энергия

Четвертая форма энергии, пронизывающая любую орга-

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

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

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

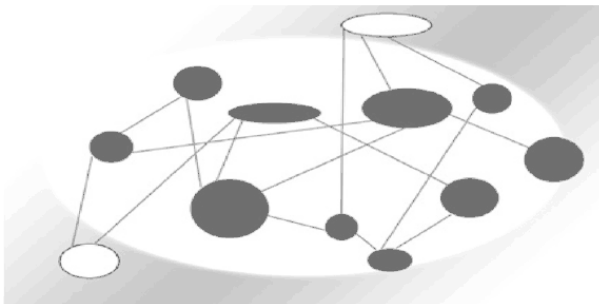


Рисунок 1. Морфогенетическое поле

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

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

Чтобы лучше понять, о чем речь, мы можем представить себе базовое энергополе организации как спокойную гладь пруда. Представьте, что кто-то кинул камень в самый его

центр и по воде во всех направлениях пошли круги. Так личное энергополе, например, руководителя накладывается на обширное энергополе компании.

А теперь представьте, что пошел дождь и на водной поверхности побежали волны от отдельных, сначала отстоящих далеко друг от друга, капель. Волны, порождаемые каждой из капель, начинают пересекаться, а еще они накладываются на волны, идущие от брошенного камня. Возникает то, что в физике получило название «интерференционный узор». Такой узор может стороннему взгляду показаться очень запутанным и хаотичным, но тем не менее в нем прослеживаются определенные закономерности.

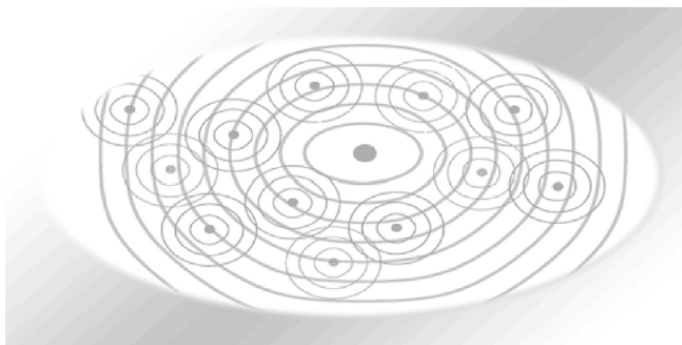


Рисунок 2. Перекрывающиеся энергетические поля внутри организации

Капли дождя можно сравнить с группами и отдельными

индивидами внутри компании. Именно так, встревоженной поверхностью пруда, выглядело бы энергополе любой организации, если бы мы смогли увидеть глазами узоры, создаваемые постоянно меняющимися энергополями различных ее составляющих.

Хотя в прошлом такого рода сложные узоры были достаточно сложны для расшифровки и понимания, а контроль над ними представлялся почти невозможным, в этой книге я показываю, что на самом деле ими можно эффективно управлять. Более того, сделать это можно таким образом, что необходимость расшифровывать каждый отдельный паттерн и угадывать причины его возникновения фактически отпадает.

Близорукость по отношению к тонким формам энергии

Придерживаясь традиционного научного рационализма, согласно которому того, чего мы не видим и что мы не можем измерить, по определению не существует, мир бизнеса до недавнего времени полностью игнорировал челонергию. Это породило явление, которое я называю *близорукостью по отношению к тонким формам энергии*, – неспособность увидеть (и тем более контролировать) челонергию, непрерывно поступающую в организацию и циркулирующую внутри нее.

У этой близорукости есть свои последствия. Челонергия

вливается (к добру ли, к худу ли) в общую энергетическую систему любой организации, привносимая всеми людьми, работающими в этой организации, от руководителя до самого низкооплачиваемого работника. Влияние ее на компанию сложно переоценить. Она способна нанести значительный ущерб, но, взятая под контроль, может принести огромную пользу как компании в целом, так и каждому отдельно взятому человеку, в ней работающему.

Хроническое заболевание

Близорукость по отношению к тонким формам энергии производит для организации примерно тот же эффект, что для отдельного человека производит несерьезная хроническая болезнь. Человек привыкает к ней и идет дальше по жизни, испытывая постоянный дефицит энергии, недомогание и привычный дискомфорт.

В компании близорукость по отношению к тонким формам энергии может проявляться в нездоровой атмосфере в коллективе, пониженной трудоспособности сотрудников, постоянных конфликтах, разногласиях, основанных на завуалированной дискриминации по тому или иному признаку, недовольстве клиентов и, в конечном счете, в более низких, чем ожидалось, доходах. Как врачи зачастую неспособны вылечить хроническое заболевание, так и менеджеры, вооруженные полным арсеналом новейших технологий, оказыва-

ются не способны справиться с вышеупомянутыми проблемами.

ФАКТЫ

✓ Лишь 34% работающих по найму людей (статистика по всему миру) испытывают личную преданность по отношению к своему работодателю.

✓ В США лишь 47% работников уважают руководителя своей компании.

✓ Более 70% американских компаний сталкиваются с недоверием со стороны своих сотрудников и испытывают проблемы с моральным духом компании.

Все три исследования были проведены в Уортонской школе бизнеса в 1997 году. У меня нет ни малейших сомнений в том, что, если бы такие же исследования были проведены сегодня, цифры были бы значительно больше.

Такая близорукость возникает из-за нашей неспособности увидеть организацию как *энергетическую* систему. Нужно менять подход. Нужно осознать, что любая компания, какой бы большой или маленькой она ни была, — это динамично развивающийся живой организм, который постоянно меняет окружающую среду и в то же время активно подстраивается под нее. Как у любого живого организма, у организации есть собственная «жизненная сила», собственное энергополе, состоящее из энергополей всех, кто принимает участие в ее работе. И чем чище энергетическое поле каждого

индивида, входящего в организацию, тем эффективнее она будет работать.

ФАКТЫ

✓ В 46% случаев сотрудники увольняются, так как считают, что их недостаточно ценят в компании. 61% утверждают, что их непосредственный начальник не ценил их, 88% считают, что их вклад в дело компании остался непризнанным (Барбара Гланц, 2001).

Вдумайтесь, какие интересные выводы можно сделать из этой статистики для отдельно взятого индивида. Чем чище его энергополе, тем больше вероятность, что его будут ценить и отмечать в компании. Такому человеку легче будет получить повышение и сделать карьеру внутри организации. Что до выгоды для самой организации, то, как следует из нижеприведенных фактов, она очевидна.

ФАКТЫ

✓ Австралийская компания «Маккинси» провела исследование, в ходе которого было выявлено, что, когда фирма проводит тренинги по повышению уровня сознательности своих сотрудников, производительность повышается, а текучка кадров уменьшается.

✓ Люди, работающие в компаниях, ценности которых они разделяют, склонны реже испытывать робость, реже поступаются собственными ценностями, чаще погружаются в работу с головой (проф. Иан Митрофф, бизнес-школа им. Маршалла Университета

Южной Калифорнии).

Примечание

Это справедливо для организаций любого типа, будь то госструктура, больница, военное ведомство, общественная организация либо компания, созданная для получения прибыли, вне зависимости от размера. В следующих главах, простоты ради, я буду использовать термин «компания», но, пожалуйста, не забывайте, что речь идет о любом типе организации.

Глава 2

Челонергетический континуум

Вот еще один способ визуализировать челонергию: представлять ее в виде континуума, на одном конце которого располагается физическая энергия человека, на противоположном конце – духовная, а тонкие эмоциональная и ментальная энергии – где-то посередине.



Рисунок 3. Челонергетический континуум

В зависимости от того, что питает челонергию, ее плотность меняется от более плотной, грубой, до более тонкой. Грубые виды энергии порождаются нашим эго, они проходят через ум. Тонкие виды энергии проистекают из Высшего «Я» и проходят через Духовный Разум.

Духовный Разум

Подобно инстинктам, Духовный Разум – это одна из отличительных характеристик ума. Только в отличие от IQ³, уровень которого может сильно разниться от одного человека к другому, Духовным Разумом мы все обладаем приблизительно в одинаковой степени. Он действует на подсознательном уровне – по причинам, к которым я вернусь позже.

Духовный Разум – самый тонкий из всех видов энергии и, кстати, очень надежный, если к нему обратиться. Его можно описать как разум Высшего «Я», внутренний духовный компас, который постоянно создает в наших жизнях ситуации, подталкивающие нас к росту, обучению и исцелению. Как мы увидим далее, для компании это может стать как благом, так и злом.

Духовный Разум играет роль связующего звена не только между нами и нашим Высшим «Я». Он также связывает нас с тем, что можно назвать Вселенским Разумом. Обратите внимание: это не имеет никакого отношения к конкретной религии, верованию или мировоззрению, не имеет отношения даже к духовности в привычном понимании.

Духовный Разум не служит показателем общего уровня развития, каким мы часто воспринимаем IQ; его невозмож-

³ Аббревиатура от англ. *intelligence quotient*, «коэффициент интеллекта».

но замерить схожими способами. IQ опирается на рациональное мышление и относится к физическому миру, к набору общепринятых парадигм, описывающих реальность согласно ньютоновской физике. Духовный Разум иррационален и нелинеен; он связан с мистическими, метафизическими, нелокальными парадигмами реальности, относящимися скорее к квантовой физике. Я бы предположил, что Духовный Разум более равномерно распределен между нами, чем разум интеллектуальный или эмоциональный. Не исключено даже, что это коллективный феномен.

Эго, или Личность

Грубая энергия проистекает из эго, которое мы привыкли воспринимать как собственную личность. Это та самая часть нашего «я», которая полагает себя отдельной от остального мира, автономной сущностью, стремящейся контролировать всё и вся.

Челонергетическое общение

Именно посредством тонкой энергии мы притягиваем или отталкиваем других людей, привязываемся к ним, оказываем на них влияние. На самом деле это мощный инструмент общения. Психология труда довольно далеко зашла в своем

изучении функционирования тонких форм энергии, особенно когда речь идет о выстраивании разных форм отношений между отдельными индивидами и способах поведения групп в том или ином контексте.

Притяжение и отталкивание: если наши энергии совпадают, мы чувствуем притяжение. Если нет – отторжение. Мы ощущаем диссонанс, доставляющий дискомфорт, и отдаляемся от человека.



Возникновение связи: такое происходит при ярко вы-

раженном совпадении энергий, в особенности в случае совпадения энергий на эмоциональном уровне. Наши энергополя сливаются, и мы чувствуем возникающую между нами связь.

Влияние на окружающих при помощи челонергии: люди с сильными энергополями способны оказывать влияние на окружающих одним фактом своего присутствия. Такой способностью отличались президенты Линдон Джонсон и Билл Клинтон. Говорят, люди начинали чувствовать их присутствие, стоило им просто войти в помещение. Будто они заполняли комнату. Такую особенность часто называют харизмой. С другой стороны, вы наверняка сможете вспомнить людей из своего окружения, общение с которыми выматывает, заставляет себя чувствовать усталым и опустошенным. Они вытягивают из вас энергию, истощают ваши силы. Их можно назвать «челонергетическими вампирами».

Притяжение на уровне вибраций

Человек с высоким уровнем вибраций будет притягивать людей, более того, положительно влиять на них. Дело в том, что такого рода вибрации порождают чувства спокойствия, терпимости, эмпатии и любви. Человек с низким уровнем вибраций будет излучать такие эмоции, как гнев, обида, страх и так далее. Он тоже будет притягивать людей, но в

отрицательным смысле, и влиять он на них будет не лучшим образом. Как правило, у таких людей большое количество «латентной челонергии». Это один из видов тонкой энергии, который может быть очень опасен как для отдельного индивида, так и для компании в целом. Эта энергия описывается в главе 4 и является центральной темой настоящей книги.

Латентная челонергия

Описываемый здесь вид энергии подпитывает те пласты психики, которые расположены далеко за пределами сознания, что не мешает им оказывать влияние на взаимодействие человека с окружающим миром. Это подсознательная, невербализованная, невидимая система. Главное ее свойство – латентность. Подобно содержимому вулкана, она всегда присутствует в нашей психике, но «извергаться» начинает лишь при стечении определенных обстоятельств.

Латентная челонергия относится к тем видам энергии, которые, вырвавшись на свободу, способны отравить отношения на работе и устроить настоящий хаос во всех областях повседневной жизни. Очень немногие умеют осознанно управлять латентной челонергией. А между тем, если грамотно направить и трансформировать ее, она может превратиться в продуктивную силу, которая в конечном итоге оказывает огромное положительное влияние. Если же пустить челонергию на самотек, как это обычно и происходит,

она наносит ощутимый ущерб. Позднее я приведу несколько конкретных примеров.

Глава 3

Всё есть энергия

Как в свое время ученые были твердо убеждены, что атом является базовой, неделимой частичкой реальности, а позднее открыли, что он устроен гораздо сложнее, чем казалось вначале, так и менеджмент не сразу разглядел, что наемная рабочая сила – фактор гораздо более сложный, чем им казалось изначально. Правда в том, что, если компания хочет извлечь максимальную прибыль из своих сотрудников, ей придется признать их сложность и многомерность, то есть наличие у людей интеллектуальных, эмоциональных и духовных побуждений, с которыми так или иначе приходится иметь дело.

Теория струн

Интересно отметить, что за поддержкой теории о том, что любая компания должна рассматриваться в первую очередь как сумма энергополей работающих в ней сотрудников, можно обратиться к последним открытиям в физике. В своем поиске самой маленькой, неделимой частички материи, того самого базового «кирпичика», из которого состоит мироздание, ученые пришли к революционному открытию: такие

«кирпичики» являются вовсе не частицами, а бесконечно тонкими «блоками» энергии, получившими название струн. Иными словами, в основе материи лежит энергия. «ВСЁ есть энергия, – утверждают физики. – Ничего иного НЕ СУЩЕСТВУЕТ».

Теория струн радикально преобразовала наш взгляд на мир и наше место в нем. Если до сих пор нам вполне хватало атомов, молекул и биохимических соединений, чтобы описать мироздание, и система эта казалась надежной и нерушимой, то теперь мы начинаем понимать, что описание это весьма грубо и приблизительно, а под ним скрывается бесконечно более тонкий мир. На самом деле мы являемся лишь совокупностью пересекающихся энергетических полей, каждое из которых выстраивается согласно своим паттернам, определенным образом согласовываясь с другими полями и обладая своим собственным «сознанием».

Именно об этом на протяжении веков пытались рассказать мудрейшие из мистиков и ученых. Сколько раз они подчеркивали, что всё есть энергия! Создается впечатление, что такие люди обладают способностью выходить за пределы пяти чувств, кроме которых большинство из нас ничего больше не признает, и «спускаться» к самым основам реальности, покровы которых лишь сейчас начинают приоткрывать физики и математики. Мы живем в удивительную эпоху, когда древний мистицизм и современная наука вдруг оказались согласны друг с другом практически по всем пунктам.

Науке о методах управления следует взять это на заметку!

Новая реальность

Структуры, подобные фирме, корпорации, компании, всегда представляют собой отражение идей, свойственных той культуре, которая их породила. Если говорить о современном западном мировоззрении, то сначала Эйнштейн, а после него ученые, развивавшие квантовую физику, теорию струн и голографическую теорию, фактически перевернули наш взгляд на мир, доказав полную несостоятельность ньютоновских теорий.

Не будем забывать, что на грубоматериальном уровне ньютоновская физика по-прежнему прекрасно работает, позволяя нам эффективно взаимодействовать с окружающим миром. Но теперь, когда мы можем взглянуть на устройство реальности под совершенно иным углом, перед нами открывается целый мир новых возможностей.

Теперь мы можем взять лучшее из обоих этих миров. Мы можем обратиться к ньютоновской парадигме на «телесном», грубоматериальном уровне и к квантовой физике на более тонких, фундаментальных уровнях реальности. Далее мы увидим, насколько важен такой подход для теории менеджмента. Он открывает новые возможности для создания открытого, динамичного и бесконечно более продуктивного рабочего места.



Рисунок 4. Уровни реальности

Итак, мы с полным правом можем заявить, что идем в ногу с современной наукой и культурой, утверждая, что науке об управлении необходимо, с одной стороны, продолжить изучать функционирование организаций на грубом энергетическом уровне, а с другой стороны – сосредоточиться на том, что происходит на более тонких уровнях. Иными словами, пришло время исцелить близорукость к тонким формам энергии и расширить понимание о способах управления ею. К счастью, теперь у нас есть инструмент, позволяющий сделать это быстро, просто и очень дешево. Называется он «Радикальное Прощение в бизнесе».

Глава 4

Наука об управлении и медицина

Наука об управлении всегда была тесно связана с общественными науками. Интересно будет обратиться к ее новейшей истории и проследить, как она изменялась в течение последних семидесяти пяти лет, особенно в сфере изучения отдельного индивида в рамках компании. Кроме того, в продолжение нашей аналогии между наукой об управлении и медициной, давайте рассмотрим, как обе дисциплины развивались, и проследим за некоторыми параллелями.

Аллопатическая медицина и научная организация управления (ок. 1900—1950)

До недавнего времени современная западная медицина была основана почти исключительно на биохимии. Это делало ее излишне механистичной и редукционистской. Человеческий организм рассматривался как сложная биохимическая машина, что вполне объяснимо, если подходить к нему как к набору молекул и атомов, взаимодействующих друг с другом определенным образом. Когда в организме происходил сбой (болезнь), врачи традиционно вмешивались на физическом уровне, например при помощи медикаментов или

хирургии. Целиком и полностью опираясь на научный метод, отрицающий существование феноменов, которые нельзя уловить и тем более измерить на физическом уровне, медицинская наука редко обращала внимание на роль ума, эмоций и духа в возникновении, исцелении и профилактике болезни.

Такой подход можно сравнить с приемами, разработанными менеджерами, полностью сосредоточенными на изучении этапов и сроков производства. Акцент делался на системах, подобных этапам производства определенного продукта. Чувства самих рабочих, как и явления, наподобие мотивации, командного духа, морального климата и веры в организацию, практически игнорировались. Ведь их сложно измерить, следовательно, они сбрасывались со счетов. Такой подход, известный как *научная организация управления* (термин, введенный в 1911 году Фредериком Тейлором), достиг пика популярности в 1940-е годы. В 1950-е производственные отношения обострились до предела. Роль профсоюзов росла, рабочие требовали более уважительного к себе отношения. Такое перераспределение влияния заставило науку о менеджменте обратиться к гуманизму.

Холистическая медицина и HR-менеджмент (приблизительно с 1970 по настоящее время)

В последние годы мы стали свидетелями значительных пе-

ремен как в медицине, так и в области менеджмента. Пусть неохотно, но врачи постепенно начинают признавать, что человек – это нечто большее, чем просто тело, и что эмоции и ментальные установки играют немаловажную роль в процессе исцеления. Традиционная медицина постепенно становится более холистической.

Подобные изменения претерпели и приемы менеджмента, который теперь признает важность человеческих факторов, перечисленных выше. Организация трудового процесса при помощи команд, акцент на сотрудничестве – вот лишь один из примеров того, как компании переходят от механистического подхода к гуманистическому. Многие фирмы сегодня готовы признать существование эмоционального интеллекта и разрабатывают методики для взращивания и культивирования вышеперечисленных качеств среди своих сотрудников, особенно среди менеджеров.

Энергетическая медицина и поток корпоративной энергии (ок. 2000)

Однако поистине революционным стало возникновение абсолютно нетрадиционной медицины, опирающейся на совершенно иные предпосылки. Хотя западным мировоззрением такая медицина воспринимается как новая и непривычная, она существует уже несколько тысячелетий, преимущественно на Востоке. Мы называем ее энергетической ме-

дициной, потому что она выходит за рамки биохимического, научного, редуccionистского подхода западной медицины и сосредоточивается на тех аспектах человеческого «я», которые являются не физическими в привычном понимании, а энергетическими.

Энергетическая медицина говорит о «жизненной силе», лежащей в основе всех вещей, пронизывающей весь наш организм и, собственно, дающей ему жизнь. Она также признает, что эта сила разумна, питает нас на всех уровнях и знает, как исцелить тело и поддерживать его в здоровом состоянии. (Это один из аспектов нашего Духовного Разума.)

Кроме того, энергетическая медицина рассматривает тело не как набор атомов и молекул, но как совокупность пересекающихся энергополей, причем некоторые из них вибрируют на столь низких частотах, что проявляют себя в виде физической материи – тех самых атомов и молекул, костей и плоти, – оставаясь, тем не менее, энергетическими полями. Энергетическая медицина холистична по природе своей, ибо признает, что эмоции, как и то, что мы называем своей духовной сущью, – это разные виды энергии, которые взаимодействуют с остальными энергетическими полями, образующими то, кем и чем мы являемся.

Корректировка энергетических потоков для восстановления здоровья

В рамках данного подхода болезнь рассматривается в первую очередь как блокировка энергии и процесс лечения заключается в снятии блока и восстановлении естественного потока энергии через организм. Эта парадигма лежит в основе таких целительских практик, как хиропрактика, гомеопатия, акупунктура, «исцеление прикосновением», и многих других манипуляций, главной целью которых остается восстановление энергетического баланса в организме. Физическое вмешательство, если таковое вообще происходит, никак не претендует на то, чтобы, как в случае аллопатической медицины, заменить собой или «перекрыть» присущие самому организму механизмы, функцией которых является восстановление баланса. Скорее они направлены на то, чтобы помочь организму сделать то, что он прекрасно умеет делать сам, — самостоятельно исцелить себя. Считается, что организм, в котором энергия циркулирует беспрепятственно и гармонично, сильно затрудняет размножение бактерий, паразитов, вирусов и иных патогенных организмов.

Аллопатическая медицина отрицает

Проблема западной медицины заключается в том, что этот тип энергии, или жизненной силы, настолько трудноуловим, что не регистрируется современной медицинской аппаратурой, следовательно, измерить его невозможно. Так как по долгу профессии врачи обязаны придерживаться западной научной парадигмы, они долгое время вынуждены были попросту игнорировать существование каких бы то ни было не доказанных явлений. И так продолжалось до тех пор, пока для многих из них не стало очевидно, что клиенты (пациенты) начали обращаться к представителям альтернативной медицины в беспрецедентных ранее масштабах (а это означает, помимо прочего, что платить теперь пациенты предпочитают представителям альтернативной, а не традиционной медицины).

Образованные потребители обращаются к энергетической медицине

Поворотным моментом стало проведенное в 1993 году исследование, опубликованное в «Нью-Ингланд джорнал оф медисин». Автором был врач-терапевт Дэвид Эйнсберг, выпускник Гарвардской школы медицины. Он выяснил, что

37% американцев только за последний год минимум один раз обращались к альтернативной медицине. Еще он подсчитал, что за 1991 год американцы потратили в общей сложности около 14 миллиардов долларов на такого рода терапию, из которых 5 миллиардов заплатили непосредственно из своего кармана. Наконец, он выявил, что большинство этих людей относились к наиболее образованным слоям населения.

Очевидно, что и в 2004 году миллионы клиентов продолжали делать выбор в пользу энергетической медицины. Так как речь идет об очень больших деньгах, традиционная медицина пытается повернуться в том же направлении, но процесс этот трудный и болезненный.

Квантовое исцеление

Напротив, у физиков с некоторых пор нет никаких проблем в том, чтобы признать существование тонких видов энергии, объясняющих функционирование мироздания. Дело в том, что физики давно отказались от ньютоновской парадигмы, на которую продолжает опираться современная медицина, в пользу квантовой физики, голографической теории, а теперь и теории струн.

Хотя такие виды энергетической медицины, как гомеопатия и акупунктура, существуют не менее семи тысяч лет, квантовая физика лишь недавно начала подводить под них теоретическую основу. Отсюда и термин «квантовое исцеле-

ние».

Поток корпоративной энергии

Теперь от аналогий с медициной вернемся к менеджменту и попробуем с тех же позиций взглянуть на компанию. Тогда мы увидим ее как самый настоящий живой организм, существующий в виде матрицы пересекающихся энергетических полей, через которые постоянно течет энергия. Структура компании и всех включенных в нее подсистем должна преследовать единственную цель – обеспечивать беспрепятственный и максимально эффективный ток этой энергии. Почему? Да потому, что в конечном счете квантовая энергия проявляет себя на материальном уровне в виде денег.

Управление квантовой энергией

Как «квантовое исцеление» относится к медицине, так «управление квантовой энергией» относится к менеджменту вообще и HR-менеджменту в частности. Система управления квантовой энергией, основанная на технике Радикального Прощения, уравнивает энергетические потоки компании, обеспечит их тонкую сонастройку и беспрепятственное течение. При необходимости производство будет максимизировано, издержки минимизированы, рабочие отношения

оптимизированы, утечки энергии перекрыты. И люди будут счастливы.

Глава 5

Проявленная и латентная челонергия

Иногда челонергия проявляет себя таким образом, что ее можно не только непосредственно наблюдать, но даже измерять. В таких случаях мы говорим о *проявленной* челонергии. Другие ее формы невозможно ни уловить, ни измерить, соответственно, это *латентные* формы.

В общей сложности можно выделить четыре вида тонкой челонергии, и каждая обладает своим собственным разумом:

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.