

10 КНИГ В ОДНОЙ



Smart Reading
Ценные идеи из лучших книг

ЛУЧШИЕ ИДЕИ
ПО РАЗВИТИЮ
ЛИЧНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ

Smart Reading
Лучшие идеи по развитию
личной эффективности.
10 книг в одной
Серия «Сборники
саммари Smart Reading»

Издательский текст

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=57175578

Лучшие идеи по развитию личной эффективности. 10 книг в одной:

Аннотация

Лучшие идеи по развитию личной эффективности. 10 книг в одной

Мы сделали уникальную подборку выдающихся книг о развитии себя, о том, как важно уметь по-другому смотреть на привычные вещи (даже себя самого), о том, что наши возможности безграничны, если только мы не выстроим и не начнем оборонять границы сами.

Каждая книга – бриллиант в море подобной литературы, бестселлер в своей категории. Часть вышли только в 2018 году (как, например, «КОГДА...» или «Правила жизни Титанов...»), часть уже утвердилась как классика (например, «Фрикомыслие»

и «Правило пяти секунд...»). Но будьте уверены, что каждая достойна вашего времени!

Если купить и читать эти книги одну за другой, вам понадобится бюджет времени в несколько недель и тысячи рублей. А часть из книг просто невозможно найти на русском.

Сборник же саммари вы освоите за пару дней, остальное время сможете использовать на реализацию полученных идей!

Не раздумывайте, начните читать уже сегодня!

Содержание

Образ мышления. Новая психология успеха. Как научиться использовать свой потенциал	7
Введение	10
Чем «застывший» образ мыслей отличается от «подвижного»?	12
Образ мышления чемпиона	18
Образ мышления лидера в бизнесе	20
Групповое мышление	23
Корпоративный тренинг	24
Личные отношения	25
Хулиганы и их жертвы	27
Родители и дети	28
Учителя и ученики	31
Тонкости «подвижного» образа мыслей	32
Как развить «подвижный» образ мыслей?	33
Заключение	36
КОГДА: научно обоснованные секреты идеального тайминга	38
Введение	41
1. Суточный ритм: совы, жаворонки и обычные люди	44
2. Поесть, погулять, поболтать: основные лайфхаки	49

3. Повседневные риски: школы и больницы	55
4. Жизненный цикл: начала и концы	60
5. Жизненный цикл команды: середина, синхронизация, счастье	65
Заключение	71
Правила жизни Титанов: привычки и приемы знаменитостей, миллионеров и лидеров мирового класса	73
Введение	76
1. Правила пользования	78
2. Здоровье	81
Конец ознакомительного фрагмента.	89

Лучшие идеи по развитию личной эффективности.

10 книг в одной



Smart Reading

Ценные идеи из лучших книг

www.smartreading.ru

Образ мышления. Новая психология успеха. Как научиться использовать свой потенциал



Smart Reading

Ценные идеи из лучших книг

Кэрол Двек

Образ мышления

Новая психология успеха

Как научиться использовать свой потенциал

Carol Dweck

Mindset

The New Psychology of Success

How we can learn to fulfill our potential

2016

Тема: Личная эффективность

Автор: Кэрол Двек

Тема: Личная эффективность

Введение

Кэрол Двек, одна из лучших специалистов в мире в области социальной психологии и психологии личности, в результате многолетних исследований сделала простое, но крайне важное открытие о силе и значении образа мышления. В своей талантливой книге она на примерах из жизни показывает, как успехи на работе, в школе, в спорте и в личных отношениях зависят от того, что мы думаем о наших талантах и способностях.

Если вы верите, что ваши способности даны вам от рождения и не меняются на протяжении жизни, то у вас «застывший» образ мышления, который заставляет вас постоянно доказывать себе и окружающим свою состоятельность – свой интеллект и силу характера. Каждая ситуация такими людьми оценивается с позиции успеха или неудачи, выигрыша или проигрыша. У другой половины человечества «подвижный» образ мышления, который исходит из того, что человек постоянно развивается, и его изначальные характеристики меняются благодаря стараниям, приобретению нового опыта и помощи окружающих.

Автор убеждена, что только «подвижный» образ мыслей позволяет добиваться истинного успеха в любых сферах жизни. Двек объясняет читателям, как перейти от «застывшего» образа мышления к «подвижному», и как, опи-

раясь на «подвижный» образ мыслей, воспитывать талантливых детей, тренировать успешных спортсменов, управлять конкурентноспособной организацией и быть счастливым в личной жизни.

Книга написана легко, доступно, увлекательно, содержит много интересных фактов из жизни знаменитостей. Будет интересна всем, кто хочет «расти над собой», приобретать новые знания и опыт, добиваться успехов в любых начинаниях и справляться с неудачами, чувствовать себя уверенным и счастливым.

Чем «застывший» образ мыслей отличается от «подвижного»?

Испокон веков философы спорили о том, являются ли особенности личности человека врожденными и неизменными в течение жизни, или они постоянно меняются и развиваются. Исследования, проводимые автором в течение тридцати лет, показали, как ответ на этот вопрос влияет на повседневную жизнь каждого человека.

Убежденность в том, что ваши характеристики «выточены в камне», свидетельствует о том, что у вас преобладает «застывший» образ мышления, который заставляет вас постоянно самоутверждаться и доказывать себе и окружающим, что вы – умный и достойный член общества. Каждая ситуация оценивается таким человеком с позиции «Добыюсь ли я успеха или потерплю неудачу? Буду ли я казаться умным или глупым? Буду ли я принят или отвергнут? Буду ли я ощущать себя победителем или неудачником?».

Люди с «подвижным» образом мышления верят, что особенности личности являются только отправной точкой, и их можно и нужно развивать, вкладывая усилия и опираясь на помощь окружающих. Это не означает, что люди с «подвижным» образом мышления считают, что каждый может стать Эйнштейном или Бетховеном, однако они убеждены, что невозможно заранее знать

свой потенциал и предугадать, к каким славным достижениям могут привести годы упорного труда.

Интересно, что эксперты не видели яркого будущего ни у Марселя Пруста, ни у Элвиса Пресли, ни у Чарльза Дарвина. Люди с «подвижным» образом мышления понимают, что необходимо время для раскрытия всего потенциала человека. Например, НАСА, рассматривая заявки на прием в астронавты, отвергала тех, у кого в резюме отражалась история одного успеха, и отбирала тех кандидатов, кто показал способность преодолеть серьезные провалы в карьере. Один из исследователей, на которых ссылается Двек, изучил истории 120 выдающихся музыкантов, спортсменов и ученых. Большинство из них в детстве не подавали никаких признаков будущих достижений, и только их заинтересованность, трудолюбие, преданность делу и поддержка со стороны привели их к вершине успеха.

Люди с «подвижным» образом мышления чувствуют себя лучше всего, когда они испытывают свои силы и преодолевают трудности. Люди с «застывшим» образом мыслей процветают, когда все находится под их контролем. Если они вдруг перестают чувствовать себя умными и талантливыми, то они сразу теряют интерес. **Человеку с «застывшим» образом мыслей нужно всегда ощущать себя совершенством, для людей с «подвижным» образом мышления важен процесс узнавания нового, преодоление трудностей и движение вперед.**

Почему человеку с «застывшим» образом мыслей так важно быть безукоризненным прямо сейчас? Потому что, с его точки зрения, один экзамен, одна оценка измеряет его личность и способности раз и навсегда. Веря в неизменность своих характеристик, люди часто оказываются в ситуации, когда их оценивают негативно, а их «застывший» образ мыслей отнимает способность справляться с неудачей. **Если верить, что человек постоянно развивается, то неудачи не превращают его в неудачника, а являются очередной ступенью для развития.**

Люди с «застывшим» образом мыслей убеждены, что раз у тебя есть талант или способности, то прилагать усилия к их развитию уже не стоит. Усилия – это для тех, кто обделен способностями. С точки зрения человека с «подвижным» умом, старания достойны восхищения, они «включают» твои способности и превращают их в достижения. «Подвижный» образ мыслей позволяет людям ценить то, что они делают, независимо от результата. Многие люди с «подвижным» складом ума достигают вершин успеха, особенно и не стремясь к нему, а просто занимаясь любимым делом.

Джон Макенроу, первая теннисная ракетка мира в течение 4 лет, обладал «застывшим» образом мышления. Он считал, что спортивный талант определяет все, и если ты успешен, то ты лучше других людей. А вот Майкл Джордан, великий баскетболист с «подвижным» образом мышления, утверждал, что

он такой же, как все остальные смертные, и достиг успеха в результате невероятных тренировок.

Конечно, неудача всегда переживается болезненно, но она не определяет твою личность. Это лишь проблема, с которой надо справляться и из которой стоит извлечь полезный урок. Люди с «застывшим» складом ума, вместо того чтобы работать над преодолением неудачи, «работают» над своей самооценкой, пытаясь ее поднять, сравнивая себя с теми, кто оказался еще хуже. Еще один способ «подправить» самооценку людей с «застывшим» образом мыслей – это поиск оправданий своего провала или перекладывание вины на других. Тот же Макенроу объяснял свои проигрыши тем, что было то слишком жарко, то холодно, то его недотренировали, то перетренировали. Учиться на ошибках можно только тогда, когда ты их признаешь.

Автор наблюдала за школьниками старших классов, у которых появились плохие оценки. Ученики с «застывшим» образом мыслей объясняли плохую успеваемость тем, что они «глупые», что им попался учитель с предвзятым отношением и т. п. Ребята с «подвижным» складом ума тоже переживали сложности с учебой, но их реакция состояла в том, чтобы заниматься усерднее. Школьники с «застывшим» образом мыслей заявляли, что их основная цель в школе – учиться приемлемо, затрачивая минимальные усилия. Интересно, что студенты с «застывшим» образом мышления при подготовке к тесту зазубривают материал, в то время как сту-

денты с «подвижным» умом стараются понять тему и разобраться в своих ошибках.

Если каждый человек обладает потенциалом роста, как мы можем придать ему уверенности, необходимой для достижения результата?

По итогам теста одну группу студентов похвалили, сказав, что они «способные умники», а другую группу похвалили, сказав, что «ребята отлично поработали». Затем оказалось, что «способные умники» не захотели выполнять более сложное задание, испугавшись, что они с ним не справятся и все увидят, что они не такие уж и умные. Студенты, которых похвалили за «усилия», с удовольствием взялись за сложную задачу. Для них возможная неудача означала только, что надо больше стараться или поменять стратегию решения; они не думали, что неудача каким-то образом отражает уровень их интеллекта.

Если у вас «застывший» образ мыслей, то вы более других страдаете от стереотипов, как позитивных, так и негативных. Когда вас все считают математическим гением, вы боитесь совершить ошибку и потерять это почетное звание. Если же на вас навешивают негативный ярлык, например, что женщины не способны заниматься математикой и естественными науками, то вы в глубине души считаете, что это, наверно, так и есть. **Люди с «подвижным» складом ума не верят в постоянство своих характеристик, и поэтому, если они в чем-то и отстают от других, то просто будут**

стараться догнать. Попадающим под действие стереотипа людям с «застывшим» складом ума часто кажется, что они «не вписываются» в ту или иную среду. **«Подвижный» образ мыслей** позволяет человеку разглядеть суть предвзвсудка и уверенно противостоять ему.

Образ мышления чемпиона

Автор отстаивает точку зрения, что для спортсменов образ мыслей важнее, чем физические данные и талант. Интересно, что Майкла Джордана не сразу приняли в баскетбольную команду университета. Он невероятно переживал – и тренировался значительно больше других. И даже когда он уже превратился в спортивную легенду, его изнурительные тренировки продолжали изумлять фанатов баскетбола. Сам Майкл Джордан говорит, что «закаленность ума и сердца гораздо важнее физических преимуществ». Мы привыкли думать о спортивных чемпионах как о супергероях от рождения. Изучив жизненные истории многих звезд американского спорта, автор пришла к выводу, что они – самые обычные люди, которые вовсе не думали о себе, что они рождены для побед. Они много и тяжело тренировались, научились не терять концентрации в стрессовых ситуациях и преодолевать себя в нужный момент.

Для спортсменов с «подвижным» образом мышления успех состоит в способности полностью выложиться, приобрести новые навыки и улучшить уже имеющиеся. Они получают удовольствие от процесса не меньше, чем от результата. Они не страдают от неудачи, если знают, что совершили все возможное, и извлекают уроки на будущее. Спортсмены с «застывшим» образом

мыслей рассматривают успех как демонстрацию собственно-го превосходства. Они надеются, что талант приведет их к победе, а если не получится, то виноваты окружающие или обстоятельства. Такие спортсмены не умеют принимать ответственность за свои поступки.

В командных видах спорта атлеты с «застывшим» образом мыслей тоже хотят быть суперзвездами, а не просто членами команды. «Звезда» может помочь выиграть игру, но только усилиями всей команды выигрываются чемпионаты. **Великими атлетами становятся только спортсмены с «подвижным» образом мышления, ключевыми инструментами которого являются внутренняя мотивация, самосовершенствование и ответственность.**

Образ мышления лидера в бизнесе

Директоры компаний регулярно сталкиваются с необходимостью выбора: должен ли он признавать свои недостатки и преодолевать их или лучше создать атмосферу, в которой у него недостатков нет и быть не может? Стоит ли выбирать краткосрочную стратегию роста компании, которая быстро увеличит стоимость акций и представит директора героем в глазах Уолл-стрит или лучше закладывать основы для долгосрочного здоровья и роста компании, рискуя потерять расположение Уолл-стрит?

Консультанты из компании McKinsey & Co утверждают, что привести компанию к успеху могут только «таланты». Следуя их совету, компания Enron принимала на работу выпускников престижных университетов, платила им большие деньги и стимулировала всех сотрудников действовать «талантливо». Другими словами, в Enron преобладал «застывший» образ мыслей, который, как мы уже знаем, не позволяет людям признавать свои ошибки и корректировать их. Как отмечает Малькольм Гладуэлл, в атмосфере культа «прирожденного таланта» человек боится пошатнуть свой образ и лучше будет обманывать, чем публично признавать свои ошибки.

Автор обращается к исследованию факторов, которые позволяют компании из просто хорошей превратиться в ис-

ключительную. Для этого были отобраны одиннадцать компаний, чьи акции сильно подскочили в цене и продолжали стоить дорого на протяжении как минимум пятнадцати лет. Было установлено, **что ключевым фактором успеха является лидер, стоящий во главе компании. Он обладает «подвижным» образом мышления, верит в способность роста своих сотрудников, честно признает свои ошибки и просчеты и двигает компанию вперед, основываясь на фактах, а не фантазиях о своем «таланте».**

Лидеры с «застывшим» умом живут в мире, где они принадлежат к «высшим слоям», а все остальные — «низший класс». Они должны постоянно подтверждать свое превосходство, и компания служит для этого платформой. Таким «гениям» не нужна эффективная команда, так как они могут «сиять» только в среде посредственностей. В важные моменты выбора лидеры с «застывшим» образом мыслей принимают решения, позволяющие им «выглядеть хорошо», в ущерб долгосрочному благополучию компании. В своих просчетах они винят окружающих, презирают нижестоящих, покрывают свои ошибки, сокрушают критиков, пренебрегают интересами «маленького человека» и окружают себя льстецами и подхалимами. Жертвами таких боссов становятся, как правило, наиболее компетентные сотрудники, так как они представляют наибольшую угрозу для начальника с «застывшим» складом ума.

В мире лидеров с «подвижным» складом мышле-

ния все по-другому: эти руководители верят в человеческий потенциал, способность к развитию и эффективность командной работы. В качестве примера Двек рассказывает о стиле управления Джека Уэлча, легендарного президента General Electric. Когда Уэлч принял управление компанией в 1980 г., она стоила 14 миллиардов долларов. Спустя двадцать лет ее стоимость оценивалась в 490 миллиардов. Уэлч всегда прислушивался к мнению рабочих, он их уважал, растил и учился у них. Он не считал себя супергероем и признавал, что достижения компании являются плодом коллективных усилий. Уэлч был убежден, что истинная уверенность в себе означает не титул, не дорогой костюм и престижный автомобиль, а открытость к переменам, восприимчивость к новым идеям и готовность к самосовершенствованию. Его привлекала возможность роста компании, а не собственная значимость. Он покончил со «звездами» и вознаграждал успешную работу команды, а не индивидуальные заслуги.

Групповое мышление

Групповое мышление возникает, когда в группе все начинают думать одинаково. Никто не выражает несогласия, никто не критикует. **Групповое мышление происходит от «застывшего» образа мыслей в результате безграничной веры в гений руководителя. Групповое мышление может привести к катастрофическим последствиям**, как, например, неудачное вторжение американцев в Залив Свиней с целью свергнуть Фиделя Кастро. Вера в успех президента Кеннеди была так велика, что ни один советник не выступил против непродуманной операции. Черчилль же, предохраняя себя от ложного чувства безопасности, возникающего благодаря групповому мышлению, создал специальный отдел, который должен был сообщать ему все самые неприятные новости.

Групповое мышление возникает также в ситуации, когда начальник с «застывшим» образом мыслей наказывает несогласных, и возможная критика остается невысказанной.

Например, президент Chrysler не терпел критически мыслящих сотрудников. Поэтому никто ему не возразил, когда он сказал, что автомобиль более округлой формы похож на «летающую картошку», и «Крайслер» со своими «квадратными» машинами терял все большую долю рынка.

Корпоративный тренинг

Тысячи часов и миллионы долларов тратятся на обучение менеджеров тому, как стать эффективными наставниками для своих сотрудников. Успех обучения зависит от образа мышления менеджеров и руководителей. Управляющие с «застывшим» складом ума не верят в возможность личностного роста и ищут уже сформировавшийся «талант». Зачем заниматься наставничеством, если служащий все равно не может измениться, и зачем интересоваться мнением сотрудников о себе, если и я тоже не меняюсь. Менеджеры с «подвижным» образом мыслей считают, что способности – это только исходная точка, и вкладывают силы и время в обучение своих сотрудников и в собственное развитие. Они замечают позитивные сдвиги в работе коллег и приветствуют критику в свой адрес.

Личные отношения

В личной жизни каждого человека встречаются разочарования и разбитые сердца. Однако у одних остаются раны на всю жизнь, а другие быстро «вылечиваются» и двигаются дальше. Оказывается, люди с «застывшим» образом мышления, будучи отвергнутыми в любовных отношениях, убеждены, что им был вынесен приговор на всю жизнь: они не привлекательны и не достойны любви. Они чувствуют себя оскорбленными и мечтают о мести.

Человек с «подвижным» образом мыслей, пережив разрыв любовных отношений, пытается разобраться и понять, что пошло не так, простить и забыть. Благодаря «подвижному» складу ума такой человек не чувствует себя «пригвожденным» на всю жизнь, а наоборот, старается узнать что-то новое о себе и о личных взаимоотношениях, чтобы использовать это знание в будущем.

Люди с «застывшим» образом мыслей верят в волшебную любовь наподобие той, что приключилась со Спящей Красавицей или Золушкой. **Пары с «подвижным» складом ума не ожидают чуда, а знают, что длящиеся отношения являются результатом совместных усилий и преодоления разногласий.** Самым разрушительным фактором для отношений является мнение, что раз нам приходится работать над отношениями, то значит, с ними что-то

всерьез не в порядке.

Кроме того, люди с «застывшим» образом мыслей убеждены, что проблемы в их отношениях являются результатом недостатков характера. Говоря о конфликтах в отношениях, они имеют тенденцию винить в конфликте недостатки характера своего партнера. При этом они сердятся и испытывают отвращение к партнеру. Как только человек с «застывшим» складом ума начинает видеть недостатки своего партнера, он разочаровывается в самих отношениях. Люди с «подвижным» образом мышления видят все изъяны своих партнеров, признают, что каждый из них не совершенен, и продолжают на этой основе строить взаимоотношения.

Хулиганы и их жертвы

Отторжение происходит не только в любовных отношениях, но и в школьной жизни. Есть подростки, над которыми смеются и издеваются. Их жизнь превращается в ежедневный кошмар, который приводит к депрессии и приступам ярости. Издевательство над слабыми является отражением оценочных действий. Более сильные подростки присваивают оценку слабым, считая их менее достойными личностями. При этом задиры и хулиганы, унижая слабых, получают заряд собственной самооценки и повышают свой социальный статус. Окружающие могут считать их «крутыми», влиятельными или веселыми. Другие могут их бояться. В любом случае, они отличаются «застывшим» образом мыслей, вселяющим в них уверенность, что люди делятся на высших и низших.

Жертвы издевательств, у которых преобладает «застывший» образ мыслей, могут в глубине души соглашаться с тем, что они неполноценны, и это приводит либо к депрессии и самоубийствам, либо к мести в виде насильственных действий в отношении своих мучителей.

Родители и дети

Каждое слово родителя несет в себе послание о том, как дети должны думать о себе. Оно может быть направлено на развитие «застывшего» склада ума и сообщать: «У тебя есть некие постоянные свойства, и я им выношу оценку». Или это может быть сообщение, развивающее «подвижный» образ мышления: «Ты развивающаяся личность, и я буду помогать тебе развиваться». Если ребенка похвалить и сказать ему: «Ты так все быстро выучил. Ты такой способный!» или «Посмотрите на его рисунок – это же будущий Пикассо!», то ребенок на самом деле слышит совсем другое: «Если я не выучу что-то быстро, то у меня нет способностей» или «Мне лучше не браться за более трудные рисунки, а то они увидят, что я не Пикассо».

Родители думают, что высказывая похвалу в отношении ума и таланта своих детей, они навсегда вселяют в них чувство уверенности в себе. По теории автора, все как раз наоборот. **Двек уверена, что родительская похвала в отношении интеллекта или способностей ребенка вредит его мотивации и будущей деятельности.** Такая похвала приводит к тому, что дети начинают сомневаться в своих способностях, как только сталкиваются с первыми трудностями. **Лучшее, что родители могут сделать для детей – это научить их любить решать сложные за-**

дачи, объяснять собственные ошибки, получать удовольствие от труда, искать новые пути решения и учиться на протяжении всей жизни.

Означает ли это, что мы не можем с восторгом хвалить наших детей, когда они этого заслуживают? Вовсе нет. Просто мы должны им показать, что мы ценим не их ум или талант, а их усилия, занятия, настойчивость, планирование, которые привели к высокому результату. **В нашей похвале должно содержаться сообщение, что навыки и достижения появляются не от врожденного таланта, а в результате старательного, последовательного и настойчивого обучения.**

Иногда проблема заключается не в том, что ребенок мало старается, а в том, что слишком много – но в ошибочном направлении. Такие дети упорно трудятся, однако делают это не из-за любви к науке, а ради высоких оценок, наград, поступления в престижные школы и, в конечном счете, доказательства своей состоятельности родителям. Родители в этой ситуации должны научиться отделять свои амбиции и желания от потребностей ребенка и создавать такие условия, чтобы ребенок мог с удовольствием учиться тому, что ему действительно интересно.

Когда ребенок сталкивается с неудачей, первая реакция родителя – защитить и поддержать самооценку своего чада, найдя безболезненное для самолюбия объяснение неудачи. Однако такой подход, по мнению Двек, помогая справиться

с моментальным разочарованием ребенка, вредит ему в долгосрочной перспективе. **Дети нуждаются в откровенной и конструктивной критике.** Двек полагает, что если ребенку не объяснять, что его провал вызван недостатком собственных усилий, то со временем он станет негативно воспринимать любую критику, совет или наставничество, считая, что они подрывают его достоинство.

Учителя и ученики

Великие учителя верят в развитие таланта и интеллекта, их завораживает процесс обучения. Учителя с «застывшим» образом мыслей создают атмосферу, в которой процветает навешивание «ярлыков». Только успев познакомиться с успеваемостью своих учеников, они уже знают, кто «способный», а кто «дурак». Такие учителя не будут тратить время на «дураков», считая их безнадежными. **Талантливые учителя с «подвижным» образом мышления проявляют интерес и заботу о каждом ученике, они верят в их обучаемость и способствуют полному раскрытию их потенциала.** При этом учителя, посвящающие многие часы своего времени худшим из учеников, вовсе не святые. Они просто сами любят учиться, и обучение других – замечательный способ узнавания нового о людях, своем предмете, себе и жизни.

Тонкости «подвижного» образа мыслей

«Подвижный» образ мыслей – это вера в то, что люди могут развивать свои способности. И речь не только об объеме усилий. Важно понимать, что развитие способностей – это процесс, включающий в себя не только упорную работу, но и поиск разнообразных путей решения задачи и обращение к помощи со стороны. **Также надо помнить, что упорный труд не является самоцелью; он должен приводить к искомому результату – достижению, прогрессу, обучению.** И дети должны понимать связь между процессом и результатом – что именно участие в процессе привело к новым знаниям. «Подвижный» образ мышления не равнозначен лозунгу «Ты все можешь». **Перед учениками нужно ставить только реальные цели и помогать им обзаводиться навыками и ресурсами, необходимыми для их достижения.**

Как развить «подвижный» образ мыслей?

Двек признается, что разделила всех людей на тех, у кого «подвижный» склад ума, и тех, у кого «застывший», для простоты изложения. На самом деле в каждом человеке присутствует и тот и другой образ мышления, один из которых проявляется в большей степени в зависимости от конкретной ситуации. Сознательно или подсознательно наш разум постоянно наблюдает за происходящим и интерпретирует события. Иногда в процессе интерпретации происходит сбой, и тогда мы реагируем на происходящее с преувеличенным чувством гнева, беспокойства или чувством собственного превосходства.

Образ мышления придает направление процессу интерпретации. При «застывшем» образе мышления внутренний монолог сфокусирован на оценке: «это значит, что я неудачник», или «это значит, что я лучше них», или «это означает, что мой партнер – эгоист». Люди с «подвижным» образом мышления тоже постоянно наблюдают за происходящим и дают интерпретацию событиям, но они в большей степени настроены на конструктивные действия: «какой урок я могу вынести из этой ситуации?», или «как я могу стать лучше?», или «как мне помочь своему партнеру сделать это лучше?». Когнитивная психотерапия обучает человека контроли-

ровать свои суждения и придавать им более разумный и уравновешенный характер. Однако она не превратит «застывший» образ мышления в «подвижный». Для этого Двек предлагает посещать специальные семинары, где участникам объясняют, что наш мозг — как мускул — растет и становится тем сильнее, чем чаще им пользуются; что каждый человек может учиться, что надо быть терпеливым и много трудиться; что надо перестать бояться трудностей, критики и неудач. **Важно не просто настроить себя на «подвижный» образ мышления, но и разработать конкретный план действий и придерживаться его.**

Для самостоятельного освоения «подвижного» образа мыслей Двек рекомендует несколько простых шагов.

- Во-первых, надо признаться самому себе, что ты обладаешь «застывшим» образом мышления.
- Во-вторых, надо научиться распознавать ситуации, стимулирующие проявление вашего «застывшего» образа мыслей.
- Затем вашему «застывшему» образу мыслей надо дать имя и обращаться с ним как с вашим вторым «я», вести с ним диалог, объяснять ему суть «подвижного» склада ума и наблюдать, как он заставляет вас думать, чувствовать и действовать в сложных ситуациях.

Многие люди с преобладанием «застывшего» образа мыслей уверены, что не они, а мир вокруг них должен изменить-

ся. Они чувствуют, что имеют право на лучшую работу, лучший дом, лучшего супруга. Мир должен признать их превосходные качества и оценить по достоинству. Однако при продвижении по работе их обходят стороной. Их «застывший» склад ума подсказывает, что так происходит потому, что начальник видит в их талантах угрозу для себя. Если же они настроятся на «подвижный» образ мыслей, то начнут задумываться, как стать более эффективными на работе, как узнать больше о той индустрии, где работают, как строить отношения в коллективе и помогать своим коллегам развиваться. По мере развития «подвижного» образа мыслей человек перестанет видеть в коллегах соперников и обнаружит, что люди ему помогают и поддерживают. Постепенно он научится постоянно находиться в состоянии «подвижного» образа мышления, независимо от сложности ситуации.

Двек подчеркивает, переход от «застывшего» образа мыслей к «подвижному» – процесс сложный и длительный. Это не освоение нескольких трюков, а приобретение нового видения мира. Это переход от принципа «суди, и судим будешь» к принципу «учись и помогай учиться». Это постоянная приверженность идее роста и развития, которая требует времени, усилий и поддержки.

Заключение

Книга «Образ мышления» вряд ли оставит у читателя ощущение совершенного открытия или прорыва в новые сферы знания. Однако введенные автором понятия о двух противоположных типах мышления – «застывшем» и «подвижном» – оказываются крайне полезными в практической жизни.

Они позволяют читателю, во-первых, распознать в себе и окружающих проявление того или иного образа мышления, во-вторых, по-новому оценить негативные последствия «застывшего» образа мыслей, а главное, научиться реагировать на различные жизненные ситуации, используя «подвижный» образ мыслей.

Автор убедительно продемонстрировала, что только люди с «подвижным» образом мышления добиваются успеха в спорте, становятся талантливыми педагогами и выдающимися руководителями. И наоборот, человек с «застывшим» образом мыслей, как правило, сталкивается с проблемами на работе и в личной жизни. Особую ценность представляют советы Двек в отношении воспитания «подвижного» образа мыслей у детей, в частности, рекомендации о том, как родителям правильно реагировать на успехи и неудачи любимых отпрысков.

Если благодаря книге Двек читатель сумеет обнаружить в

себе признаки «застывшего» образа мыслей и найдет силы и желание воспитывать в себе «подвижный» образ мыслей, то цель книги будет достигнута.

КОГДА: научно обоснованные секреты идеального тайминга



Smart Reading

Ценные идеи из лучших книг

Дэниел Пинк

КОГДА

научно обоснованные секреты идеального тайминга

Daniel Pink

WHEN: THE SCIENTIFIC SECRETS OF PERFECT TIMING

2018

Тема: Личная эффективность



Автор: Дэниел Пинк

Тема: Личная эффективность

Введение

В любом книжном магазине стеллажи заставлены книгами, отвечающими на вопрос «Как?» – как мотивировать сотрудников, как управлять командой, как распределять задачи. Зато очень мало внимания уделяется вопросу «Когда?», утверждает Дэниел Пинк. Несмотря на то, что одним из важных направлений в бизнес-литературе стал тайм-менеджмент, природа времени, зависимость человека от времени зачастую не рассматривается вовсе.

Тайм-менеджмент учит планировать день, расставлять дедлайны, согласовывать действия сотрудников, но не занимается теми проблемами, с которыми любой человек сталкивается ежедневно: в какое время дня лучше браться за сложные задачи? Зависит ли наше суждение или поведение от времени дня или от того, как долго мы занимаемся тем или иным делом? Когда лучше работает мотивация – в начале работы над проектом, в середине или в конце? Как согласовать свои внутренние часы с общим расписанием? Что можно сделать, чтобы избежать провалов и побороть инерцию?

Дэниел Пинк отвечает на все эти своевременные вопросы, привлекая сведения из физики и физиологии, социальной антропологии и экономики, педагогики и спорта: тайминг, вопреки расхожему мнению, не искусство, а строгая наука. Складывается цельная картина, вполне соответству-

ющая нашим эмпирическим ощущениям, ведь всем знакомы сонливые провалы посреди дня, разочарование на полпути, мощные старты и еще более мощные рывки перед финишем. Получают обоснование и другие явления, относительно которых многим кажется, будто «лишь у меня так, а все вокруг нормальные»: например, дети, скачущие по дому в пять утра, и подростки, в пять утра кое-как засыпающие – физиологическая норма, а не результат родительского попустительства.

Книга содержит большое количество простых и действенных лайфхаков, начиная с совета отсрочить утреннюю чашку кофе и заканчивая предостережением об опасностях медицинских процедур во второй половине дня. И тем ценнее, что любой совет подается с обоснованием (помимо прочего, так легче запомнить). Но книга – не просто набор лайфхаков, а цельный подход к жизни, проистекающий из изучения человеческой природы и характера наших отношений с жизнью. Понимание единства нашей темпоральной физиологии способствует укреплению эмпатии, повышению командной продуктивности, подводит к тому идеалу, который автор предлагает в конце книги: к синхронизации, то есть совпадению индивидуального ритма с ритмом команды и внешне заданным темпом или расписанием.

Овладение тайной времени, синхронизация, сулит нам не только повышенную продуктивность, но и лучшее состояние здоровья, психологическое благополучие, укрепление чело-

веческих связей.

И все это потому, что автор известных бестселлеров о мотивации, правополушарном сознании и человеческой составляющей продаж вновь сумел задать ключевой вопрос чуть иначе, чем его коллеги – не «Как?», а «Когда?».

1. Суточный ритм: совы, жаворонки и обычные люди

1.1. Биологические часы человека настроены на суточный цикл в 24 часа. Этот цикл включает не только сон и бодрствование: в течение дня сменяются фазы активности и упадка сил, хорошего и плохого настроения, этот ритм влияет на способность к суждению и даже на мораль.

Проведенное Даниэлем Канеманом в 2006 году исследование показало, что эмоциональное состояние человека и его моральные суждения колеблются в течение дня по одному и тому же графику в любой стране мира. Другие исследования подтвердили, что от времени суток зависит процент благоприятных решений по УДО (условно-досрочному освобождению), верных ответов в тестах IQ, интуитивных и творческих решений.

1.2. В общем виде дневной цикл представляет собой U-образную кривую – у большинства людей утренняя активность сменяется упадком сил в середине дня, после чего наступает восстановление ранним вечером. Такая кривая дневного цикла характерна примерно для 2/3 людей в возрасте от 30 до 60 лет, которые ложатся между 23 и часом ночи и встают в 7–9 часов утра.

Подробная схема дня (подъем в семь утра, отход ко

сну после 23:00)

7:00–8:30 – низкое плато (прийти в себя, подготовиться к работе)

8:30–9:30 – постепенный подъем (первый час работы)

9:30–10:30 – небольшой спад (первые трудности, небольшая усталость)

10:30–12:30 – стремительный подъем (лучшее время для работы, требующей больших затрат сил, сосредоточенности, креативности, силы воли)

12:30–14:00 – стремительный спад (заканчивается основная часть работы)

14:00–17:00 – упадок сил, сонливость, раздражительность

17:00–20:00 – восстановление (менее сосредоточенная работа, чем в первой половине дня)

20:00–23:00 – снижение активности, домашние дела или досуг

1.3. Около 14 % людей в возрасте от 30 до 60 лет являются жаворонками: они встают в 4–5 часов утра. После 60 лет процент жаворонков увеличивается. К жаворонкам также относятся большинство детей дошкольного и младшего школьного возраста. Около 20 % в возрасте от 30 до 60 лет являются совами. К совам также принадлежат подростки и молодые люди примерно до 30 лет.

1.4. Суточный цикл сов также образует U-образную кривую, но с двумя отличиями:

- Совы ложатся позднее (от 3 часов ночи) и позднее про-

сыпаются (если это допускает характер их работы).

• **Последовательность фаз у сов обратная: сначала восстановление, то есть фаза менее активной и сосредоточенной работы, потом упадок сил и лишь к вечеру наступает пик активности.**

Талантливые люди умеют пользоваться обеими «рабочими» фазами дня в соответствии со своим хронотипом. Так, Джойс Кэрол Оутс писала до часу дня, ела и отдыхала, и дальше работала с 16 до 19. А «сова» Флобер начинал день в 11 утра, занимался с племянницей, читал, потом отдыхал до ужина, беседовал с матерью и лишь с 21:00 писал.

1.5. Важные взаимодействия с людьми – общение с клиентами, пресс-конференции, собеседования, конкурсы – следует ставить на первую половину дня независимо от собственного хронотипа: по статистике, две трети судей, журналистов, членов комиссий и т. д. составляют люди, склонные к благожелательности, справедливости и незашоренности до полудня. Это ставит сов в невыгодное положение. Совет совам: подготовиться с вечера, перед встречей 10 минут прогуляться.

Данные израильских комиссий по УДО свидетельствуют: если до полудня досрочное освобождение получают примерно 65 % ходатайствующих, то к 14:00 процент счастливицов падает почти до нуля (но после обеда возрастает – см.

главу 2).

1.6. Выбирая оптимальное время для работы, следует учитывать как тип работы, так и свой хронотип. Когнитивные и креативные способности проявляются в первой половине дня с пиком около полудня. Это оптимальное время для сосредоточенной и ответственной работы, сдачи экзаменов, решения аналитических задач. В фазе восстановления наступает время для менее сложной работы. **Фаза восстановления оптимальна для заданий, которые требуют интуиции или снятия блоков.**

Задачи на интуицию люди лучше решают в субоптимальный для своего хронотипа период дня, то есть в фазе восстановления. Также эта фаза может использоваться для безоглядного творчества.

1.7. Приблизительно определить свой хронотип можно по средней точке между часом отхода ко сну и пробуждением (3 часа ночи с небольшим отклонением в любую сторону – стандартный цикл, смещение на более ранний час – жаворонок, на более поздний – сова. Точнее выяснить свой хронотип можно с помощью анкеты на сайте <http://www.danpink.com/MCTQ>.

1.8. Полезно также в течение недели отмечать каждые полтора часа:

- чем вы сейчас занимаетесь;
- насколько физически активны;
- каково ваше ментальное и эмоциональное состояние.

1.9. Выяснив свой хронотип, постарайтесь соответствующим образом организовать работу. Если ваше расписание зависит не от вас, предложите на пробу «хронотипичные пятницы» или попросите выделить вам время для работы над проектом. В некоторых компаниях уже учитывают суточные циклы сотрудников.

Тиль Ренненберг провел эксперимент по синхронизации на немецком автозаводе и добился повышения производительности и удовлетворенности работников.

Если босс не пойдет вам навстречу, вы сможете хотя бы отчасти синхронизироваться, включить осознанность, использовать «пазухи» времени и лайфхаки, помогающие проснуться утром и удержаться на плаву днем, организовывать себе микропаузы для восстановления (см. главу 2).

1.10. В повседневной жизни следует помнить, когда нас подстерегают опасности, и либо не браться за ответственное дело в эти часы, либо почти ежеминутно себя проверять.

Статистика указывает на два пика аварий каждые сутки: между 2 и 6 часами утра и между 14 и 16 часами. В это же время дня падают до минимума продуктивность и качество работы (у среднестатистического работника, без учета хронотипа).

2. Поесть, погулять, поболтать: основные лайфхаки

2.1. Правильно начать день.

- **Стакан воды при пробуждении, утренний кофе положить на час-полтора** (После пробуждения вырабатывается кортизол, который повышает активность, а кофе снижает уровень кортизола. Кроме того, ранняя чашка кофе вызывает привыкание, и приходится увеличивать дозы.).
- **Впитать утреннее солнышко**, особенно тому, кто встает с трудом.
- **Психотерапевта поставить на утро**: кортизол повышает восприимчивость.
- **Медицинские обследования также ставить на первую половину дня**, когда большинство медиков более внимательны (см. главу 3).

2.2. Жаворонку стоит использовать час до работы или первый час на работе, чтобы сделать самое важное, не отвлекаясь на почту. Сове, чтобы прийти в себя, лучше дойти до работы пешком и начать будний день с самых простых дел.

2.3. Зарядку следует ставить на утро или на вечер в зависимости от цели.

Утро	Вечер
Теряем вес	Менее травмоопасно (разогретые мышцы)
Повышаем настроение	Лучшие достижения
Поддерживаем режим (тонус на весь день)	Больше удовольствия
Наращиваем мышцы	

2.4. Провал можно предотвратить перерывом для отдыха, который в идеале включает:

- ланч;
- короткий сон (напучино);
- движение;
- общение с природой;
- общение с людьми;
- доброе дело или слово, повышающее настроение.

2.5. Ланч заметно улучшает настроение и повышает активность – и не только благодаря поступлению в кровь быстрых углеводов. Обеденный перерыв должен быть именно перерывом, отвлечением от работы. Поедание сэндвичей перед компьютером лишь усиливает стресс (и жалость к себе). Также на время ланча работнику нужно вернуть себе контроль, то есть самостоятельно решать, что он будет есть и где.

После ланча процент УДО превышает даже

утренний максимум.

2.6. Лучшее средство от сонливости – напучино, короткий сон после чашки кофе. Слишком короткий, менее 10 минут, сон не приносит пользы, а после 20 и более минут сна наступает разбитость. Напучино (пар – «дрема» + капучино) – идеальное решение.

- Выпить крепкий кофе без сахара (кофе поступит в кровь через 25 минут, а сахар – сразу, не даст уснуть).
- Отмерить себе 25 минут и включить будильник.
- Полностью расслабиться, можно использовать беруши, повязку на глаза.
- Делать это регулярно: режим способствует лучшему засыпанию.

Исследования НАСА показали: после короткого сна пилот становится вдвое бдительнее и на 34 % ускоряется его реакция. Медицинские исследования подтвердили: благодаря регулярному краткому дневному сну опасность инфаркта снижается на 37 %. Uber, Nike и некоторые другие компании отводят время и место для напучино.

2.7. Кроме основного перерыва полезны частые паузы от 20 секунд до 10–15 минут.

- Система 20–20–20 – каждые 20 минут в течении 20 секунд смотрите на что-то в 20 футах (6 метрах) от себя. Отдых для глаз и восстановление бдительности.
- Офисная йога – наклоны, вращение запястьями, размин-

ка пальцев.

- Общение с природой (если нет возможности прогуляться, поставьте цветок на окно и для отдыха переключайте внимание на цветок и дерево за окном).
- Сходить за водой к кулеру, побродить по офису.
- Перекинуться словом с коллегой (не о работе). Общение в соцсетях не дает такого эффекта, как живой разговор (к тому же не отдыхают глаза и не меняется поза).
- Написать благодарственное письмо, принести усталому коллеге кофе (доброе дело повышает силы и восстанавливает мотивацию).
- Медитация, контролируемое дыхание (глубокий вдох животом, выдох на счет 5).
- Посмотреть на котиков, включить забавные видео – это поднимает настроение и восстанавливает силы. Но даже ради котиков не злоупотребляйте гаджетами.

2.8. Мы страдаем от заблуждения, будто продуктивность обеспечивается непрерывной работой. Если не позволять себе пауз, не отлучаться на обеденный перерыв, не отвлекаться – тут-то и получим максимальный результат. **На самом деле снижение активности и бдительности после часа-полутора интенсивной работы – такое же естественное явление, как и провал посреди дня. Большие и малые перерывы не снижают, а повышают продуктивность, заодно уберегая работника от выгорания и ин-**

фаркта, а компанию и ее клиентов – от происходящих в моменты «затмения» ошибок.

Компания DeskTeam, производящая программы для отслеживания продуктивности, установила, что пользователи из 10 % наиболее продуктивных делают в среднем после каждых 52 минут работы перерыв на 17 минут.

2.9. Нам следует отнестись к перерывам с таким же вниманием, как к самой работе, планировать их и ни в коем случае не жертвовать отдыхом ради мнимой продуктивности. Необходимо знать, когда наступает фаза провала, и бдительно следить за собой, чтобы не допустить роковых ошибок. Пора осознать, как сказываются суточные циклы в таких жизненно важных областях, как школа и больница, и внести необходимые коррективы в их расписание (см. глава 3).

2.10. Правильно закончить день.

- Подведите итоги (сильнейшая мотивация – отметить свой прогресс. Даже неудачному дню завершение придает смысл).
- Набросайте план на завтра.
- **Оставляйте недоделанным простое дело, с которого легче начать новый день.** Хемингуэй останавливался на полуфразе, чтобы наутро сразу включиться в текст.
- Бонус: напишите кому-то благодарственное письмо (этот же прием помогает передохнуть и восстановить мотивацию

среди дня).

3. Повседневные риски: школы и больницы

3.1. Ритм дня студентов и в особенности школьников имеет несколько особенностей.

- Расписание составляется «сверху», нет возможности договориться о послаблении.
- Синхронизация суточного ритма и ритма учебы крайне важна: она влияет на усвоение знаний, на экзаменационные оценки и тем самым на дальнейшую судьбу.
- Суточный ритм школьников и студентов отличается от ритма взрослых.

3.2. **Почти все детсадовцы и младшеклассники – жаворонки, в средней школе проявляются «совиные» тенденции с пиком в выпускных классах и университете.** Молодые люди остаются совами примерно до 30 лет, когда устанавливается индивидуальный хронотип жаворонка, совы или ближе к стандартному. Соответственно, расписание для младшей школы и для старших классов нужно разное.

- Младшей школе рекомендуется раннее начало учебного дня с максимальной нагрузкой до полудня, тогда же – контрольные и экзамены.
- Средней и старшей школе, а также студентам желатель-

но сдвинуть начало учебного дня на более позднее время, экзамены сдавать после обеда.

3.3. Младшая школа (жаворонки) страдает от затянутого школьного дня. Во второй половине дня успеваемость снижается (но восстанавливается после обеда).

В Дании результаты утренних тестов у младшеклассников оказались лучше, чем во второй половине дня, и еще лучше были результаты после получасового перерыва, когда школьникам предоставили возможность поест и поиграть, как им хочется. Особенно заметно улучшение результатов у слабых учеников.

3.4. Для сов-старшеклассников губительно общепринятое ранее начало учебного дня.

В августе 2015 года Центр контроля и предотвращения заболеваний в США подготовил отчет, согласно которому миллионы подростков из-за раннего пробуждения подвергаются повышенному риску: – ожирения; – клинической депрессии; – снижения успеваемости; – зависимости от алкоголя, курения, наркотиков.

3.5. Американская педиатрическая академия призывает начинать занятия в средней и старшей школе не ранее 8:30. В школах, где следуют этим рекомендациям, повысилась посещаемость, улучшились оценки. Это отражается и на дру-

гих сферах жизни – мотивации, общительности, импульсивности, склонности к риску, планированию.

В экспериментальной школе после переноса занятий с 7:35 на 8:55 количество аварий с участием учеников снизилось на 70 %.

3.6. Студентам, особенно слабым, лучше перенести начало учебного дня на 10 или даже 11 часов (этот возраст – пик «совиности»).

Воздушная академия США сдвинула первую пару на 50 минут, и только за счет этого оценки повысились.

3.7. Крайне мало школ следуют этим рекомендациям. Здесь играет роль и привычка, и удобство для взрослых (учителям не хочется засиживаться в школе до вечера), и непонимание важности «когда». По той же причине школы сокращают и перемены, стремясь вместить в день как можно больше занятий (к тому же считается, что дети после перемены взвинчены и их трудно вернуть к учебе). Оставляют только перерыв для организованного ланча, а для отдыха предлагается физкультура или творческие занятия (рисование, музыка). Это не отдых – в перерыв детям нужно вернуть свободу и самоконтроль.

Опыт финской школы, считающейся на данный момент самой успешной и по результатам, и с точки зрения здоровья и эмоционального развития детей – 15-минутная перемена каждый час. На переменах дети

играют, как им вздумается.

3.8. Еще опаснее – буквально опасна для жизни – рассинхронизация в клиниках и больницах. Рабочий день начинается так рано, что даже людям со стандартным хронотипом требуется время, пока они придут в себя. Смена затягивается, после полудня и между 14 и 16 часами, когда у человека, вставшего в 6–7 утра, наступает провал, врачи продолжают обследования и делают операции. Вероятность ошибок при любых медицинских манипуляциях возрастает вчетверо по сравнению с началом дня.

По данным медицинской ассоциации США, во второй половине дня втрое чаще случается передозировка анестезии во время операции (и существенно возрастает вероятность смертельного исхода). При колоноскопии вдвое реже обнаруживают полипы и опухоли. Прописывается на 20 % больше ненужных антибиотиков. Младший медицинский персонал моет руки на 40 % реже, чем в первой половине дня. Одно это несоблюдение правил гигиены ежегодно приводит к гибели 35 000 американских пациентов.

3.9. Спасти жизни пациентов, обеспечить справедливые приговоры и результаты собеседований, безукоризненно выполнить проект в условиях, когда большие перерывы и напучино невозможны, помогут «переклички», «паузы сосредоточенности».

Кевин Тремпер, глава кафедры анестезиологии

медицинской школы при университете Мичигана, ввел обязательные переключки перед анестезией и перед началом собственно операции. Отступив на шаг от стола, каждый участник команды, обращаясь к другим по имени (это способствует ориентации во времени и пространстве), проверяет по пунктам сведения о клиенте, свою роль в операции, взаимодействие с коллегами. В первый год эксперимента смертность после операций снизилась на 18 %.

3.10. Всем нам – как пациентам и родителям – следует добиваться максимальной синхронизации в школах и больницах, использования простых лайфхаков для восстановления сил. А пока что избегать посещения врачей во второй половине дня, если мы не знаем точно, что в этой клинике действуют перерывы на ланч, напучино, минибрейки или «переключки».

4. Жизненный цикл: начала и концы

4.1. Пословица «Хорошее начало – половина дела» есть в любом языке. Все понимают, как важно «правильно начать». Однако далеко не всегда это удастся и не всегда «хорошее начало» зависит от нас. А потому к принципу «правильного начала» добавляется две коррективы на случай «плохого начала» – начинать снова и продумать компенсацию.

4.2. Любое начало содержит в себе обещание и усиливает мотивацию. Для начала подходит не только Новый год и день рождения, но и начало недели, месяца, сезона, религиозный или государственный праздник, памятная дата, день, когда заканчиваешь читать книгу с лайфхаками. Если вас не устраивает нынешняя работа, развитие проекта, брак, образ жизни – у вас есть примерно 80 дней в году, чтобы начать снова и правильно.

4.3. Во многих странах существуют государственные программы поддержки для тех, кто стартовал в неблагоприятных социальных условиях (молодым мамам, сиротам, представителям меньшинств), однако не учитывается момент старта. Если начало трудовой жизни приходится на рецессию, выпускник университета имеет меньше шансов на блестящую карьеру, чем люди на 5 лет старше или моложе.

Экономист Лиза Канн изучила карьеру белых мужчин, закончивших университет с 1979 по 1989:

старт в пору рецессии запускает эффект домино – люди соглашаются на менее престижную работу, боятся ее менять и в результате застревают на месте. Эту проблему тоже можно было бы решать «вместе»: например, за счет государственных фондов погасить часть кредитов на обучение или же оплатить консультантов по трудоустройству для тех, кому не повезло выйти на рынок труда в пору рецессии. Это в общих интересах: если люди будут больше зарабатывать, они заплатят больше налогов.

4.4. Предсмертное вскрытие как лекарство от плохого старта. Психолог Гэри Кляйн рекомендует вместо разбора полетов после провала заранее представить себе, что к дедлайну проект будет сорван, и обсудить причины неудачи. Найдя все причины, каждую из них уравновесить позитивным решением.

Так, Дэниел Пинк на предсмертном вскрытии определил главную опасность для своей книги – недостаточно прилежную работу – и решил писать каждый день.

4.5. Как начинать новую работу (четыре лайфхака):

- Начните до начала – визуализируйте, как входите в новую роль.
- Поначалу не хвастайтесь, пусть за вас говорят дела.
- Ловите волну мотивации – в начале она всегда сильна, а потом схлынет, но если вы поймаете ритм, то проскочите и фазу провала.

- Поддерживайте бодрость малыми успехами (ежедневный список «галочек»).

4.6. Лучший момент для начала супружеской жизни.

- Не слишком рано (браки, заключенные в 25 лет, распадаются на 11 % реже, чем заключенные в 24 года, по данным социолога Николаса Вольфингера) и не поздно (после 32 лет с каждым годом вероятность развода возрастает на 5 %).
- Закончить образование.
- Дать отношениям созреть (год ухаживания на 20 % снижает вероятность развода).
- И чем дороже обручальные кольца, тем вероятнее развод.

4.7. «Конец – делу венец» – тоже известная пословица. **Мы склонны путать конец с итогом и оценивать сюжет, продукт, человека «с конца».**

Возьмем два «диккенсовских» сюжета: скряга, который вдруг исправился, стал заботиться о бедных и через полгода умер от инфаркта; и честный владелец завода, который тридцать лет поступал так, как скряга в последние полгода своей жизни, но незадолго до смерти вдруг сделался скуп и несправедлив. Большинство слушателей сочтут первого персонажа хорошим, а второго – плохим.

4.8. Власть последнего впечатления следует учитывать на

собеседованиях и на конкурсах, на отдыхе, в программах лояльности, при дегустации продукта: людям хочется, чтобы последнее впечатление оказалось лучшим, и они подыгрывают последнему участнику.

Около 90 % последних участников конкурса талантов попадают во второй тур. 66 % дегустаторов шоколада дали наивысшую оценку последнему образцу, в то время как в контрольной группе, где этот образец был просто пятым, высшую оценку поставили всего 22 % респондентов. В отзывах о ресторанах комплимент от шеф-повара занимает больше места, чем меню.

4.9. Приближение конца (работы, игры, жизненного периода) мобилизует все силы. Человек спешит закончить, и закончить хорошо, а также испытать что-то, чего до сих пор в его жизни не было. Но и депрессии, самоубийства, измены более часты под конец жизненных периодов (каждого десятилетия жизни, ухода с работы и т. д.)

Среди людей, впервые участвующих в марафоне, доля тех, чей возраст заканчивается на 9 (29, 39, 49 и особенно 59 лет), в полтора раза превышает среднестатистическую.

4.10. Сила дедлайна: большинство работников мысль о дедлайне побуждает поднажать (даже подопытные мыши в лабиринте бегут быстрее, когда приближаются к центру). Но творческого работника страх не успеть может подавить.

Нужно знать свой хронотип применительно к дедлайнам (а боссу – учитывать хронотипы сотрудников).

4.11. Как ни парадоксально, **жесткие сроки акции привлекают больше клиентов.**

Сертификат на скидку со сроком действия две недели активизируют втрое чаще, чем сертификаты, которые истекают через два месяца.

5. Жизненный цикл команды: середина, синхронизация, счастье

5.1. Середина пути – пора упадка сил и снижения мотивации. Это происходит в силу физиологических причин (провал посреди дня), по психологическим и социальным причинам (посреди проекта или посреди карьеры) или благодаря сочетанию всех этих факторов («кризис середины жизни», когда разом действуют гормональные факторы, давление социальных ожиданий, разочарование в надеждах). **Ощущение счастья – тоже U-образная кривая, низ которой приходится на 40–55 лет.** Люди старшего возраста в благоприятных обстоятельствах возвращаются к детскому ощущению счастья.

5.2. Пять способов побороть упадок в середине жизни:

- Расставьте приоритеты. *Совет Уоррена Баффета: запишите 25 желаний, затем вычеркните 20 лишних.*
- Организуйте консультацию для сотрудников в середине карьеры (в это время люди нуждаются в чужом опыте не меньше, чем в начале пути).
- Вспомните все хорошее, что вошло в вашу жизнь благодаря случаю, поблагодарите.
- Напишите себе сочувственное письмо (как написали бы другу).
- Иногда стоит просто переждать. Главное – знайте: про-

вал закончится.

5.3. Мы сосредоточенно приступаем к делу и поднажимаем в конце. Середина провисает.

Праздник Хануки состоит из восьми дней, в каждый из которых нужно зажигать свечи. Опрос показал, что чаще всего о свечах забывают в 3-й, 4-й, 5-й и 6-й день.

5.4. Если обозначить полпути как особую веху, можно извлечь двойную мотивацию: конца («мы сделали ровно половину») и начала («теперь возьмемся вдвое усерднее»). **Середина – момент, когда по-настоящему берутся за дело.**

Социальный антрополог Конни Герсик проследила эволюцию проектов. Независимо от сферы деятельности и от срока, выделенного на работу, ровно посередине этого срока происходит «эволюционный взрыв»: члены команды спорили, притирались друг к другу – но «осталась всего половина срока до дедлайна» – и люди принимаются за работу.

5.5. Середина пути – также тот момент, когда команда и тем более отдельный человек сходит с дистанции. Вместо реакции «О-хо-хо, пора засучить рукава» наступает реакция «Ох, все равно ничего не получится».

5.6. Несколько лайфхаков для усиления индивидуальной мотивации в середине пути:

- Ставьте промежуточные цели (это даст вам больше «начал» и маленьких побед).

- Заявляйте о своих целях публично.
- Стройте непрерывную цепь: выполняйте кусочек работы, не пропуская ни дня.
- Представьте себе кого-то, ради кого вы это делаете.

5.7. При заметном отставании после первого тайма наступает реакция «Ох» – человек сдается, команда бросает работу над проектом, матч обречен. Но маленькое, преодолимое отставание оказывается наилучшим стимулом – человек вкладывает все силы.

Дин Смит, тренер баскетбольной команды университета Северной Каролины, вывел статистику: команда, проигрывающая в первой половине игры одно очко, имеет большие шансов выиграть, чем противники. В 1981 году он с помощью Майкла Джордана осуществил эту стратегию в финальном матче за кубок США.

5.8. В 1960-е годы организационный психолог Брюс Такман разработал теорию командной динамики из четырех стадий: формирование команды, шторм, нормализация и собственно работа. Соединив эту теорию с открытием Герсика («эволюционный взрыв»), получаем трехфазную структуру, внутри которой команде требуется синхронизация.

1. Формирование и шторм Команда еще только возникла, гармония максимальна, все видят общие цели, происходит активная генерация идей. Затем наступает конфликт: пере-

тягивание каната, недовольство своей ролью. В этой фазе надо дать всем проявить себя.

2. Середина пути Команда осознает, как мало сделано, начинается паника. Если мотивация высока, подчеркните возможность преодоления («отстаем на одно очко»). При низкой мотивации упирайте на уже достигнутое. В середине команда уже не так открыта новым идеям, но открыта коучу. Включите внутреннего Дина Смита.

3. Работа Сейчас команда мотивирована, уверена в достижении цели и способна работать почти без тренировок. Поддерживайте прогресс и не позволяйте отступать в фазу шторма. По необходимости проводите «переключки»: восстановите общее видение, напомните, кто за что отвечает. Даже в этот период тактику можно менять, но не сводите глаз с цели и поддерживайте синхронизацию.

5.9. Синхронизация – нечто большее, чем понимание своего хронотипа, согласование расписания и использование лайфхаков. Мы можем повлиять на начала, концы и даже на середины, но в нашей жизни гораздо больше немаркированных моментов, в которые и совершается работа. Невозможно ежеминутно «сверять часы».

Синхронизация – гармоничные, согласованные действия множества людей. Она состоит:

- из внешней синхронизации («синхронизации с боссом»);

Боссом, задающим темп, может быть и начальник, и расписание поездов – тот или то, что устанавливает неотменимые сроки.

- синхронизации с командой;

Репетиция оркестра, школьный урок, избирательная кампания, доставка заказов – любая человеческая деятельность основана на уверенности в том, что одновременно с нами свои роли исполняет множество других людей. Синхронизацию в команде кроме «босса» поддерживают «знаки принадлежности»:

- Язык – команда вырабатывает собственный сленг, прозвища, шутки.
- Одежда – форма, дресс-код, значки усиливают чувство единства.
- Прикосновение или хотя бы виртуальное общение. Члены команды должны чувствовать личную связь.
- Миссия – синхронизация поддерживается верой в нужность общего дела.
- Личной синхронизации.

Прежде всего человек нуждается в синхронизации в соответствии со своим хронотипом и целями. Но не менее важно ощущение принадлежности. Его мы обретаем в командной работе, общем досуге или игре при синхронизации с другими людьми.

Хоровое пение или танец способствуют

психологическому и физиологическому здоровью. Пульс певца или танцора начинает биться в унисон с ритмом его товарищей. Синхронизация дает ощущение причастности и счастья.

Заключение

Научный подход к таймингу следует внедрять на государственном уровне, корректируя расписание школ, институтов, больниц с учетом суточного цикла, дневного провала, возраста сотрудников или учеников, их хронотипа. Пониманию собственного хронотипа и навыку синхронизации было бы неплохо учить в школе и уж безусловно – на любых курсах менеджмента.

Правильный выбор времени для различных видов работы, уважение к особенностям сотрудников, готовность предоставлять им паузы для восстановления – ключ к продуктивной работе. Некоторые компании уже предлагают сотрудникам расписание с учетом их хронотипа, используют различные лайфхаки для преодоления дневного провала – от napутино до минибрейков и перекличек.

Правильное понимание, на каком именно этапе находится команда – залог успешного осуществления проекта. Умелый менеджер составляет расписание, задает темп работы, использует мотивирующую энергию начал и концов, помнит о судьбоносной роли половины пути: станет ли это для команды моментом «О-хо-хо», когда надо приналечь, или же это будет момент «Ох», а дальше – капитуляция. В середине игры босс открывает в себе «внутреннего Дина Смита» и находит правильный способ ободрить команду.

Главная задача руководителя на всех этапах (но особенно – когда работа уже пошла) – поддерживать синхронизацию. Этого нельзя добиться, постоянно сверяя часы, дергая людей, требуя отчета. При идеально налаженной синхронизации множество людей сами сделают все вовремя и согласовано. Для этого к внешней, заданной боссом или расписанием синхронизации должна присоединиться синхронизация команды и внутренняя синхронизация каждого сотрудника.

Синхронизация команды поддерживается общностью языка, внешних признаков (формы, дресс-кода), прикосновением или хотя бы виртуальным общением, сознанием миссии. Синхронизированная команда словно исполняет сложный танец, играет в финале чемпионата, поет слаженным хором.

Индивидуальная задача каждого человека – выяснить свой хронотип, проявлять бдительность во время «серединых» провалов, осознавать, на каком этапе (дня, работы, жизни) он находится и какой вид отдыха, стимуляции или мотивации ему требуется. Настроив свой внутренний ритм, люди синхронизируются в командной работе или игре. Синхронизация в команде с ощущением важной миссии и «общим сердцебиением» – одно из важнейших для человека переживаний: причастности и счастья.

**Правила жизни Титанов:
привычки и приемы
знаменитостей, миллионеров
и лидеров мирового класса**



Smart Reading

Ценные идеи из лучших книг

Тим Феррисс, Арнольд Шварценеггер

Правила жизни Титанов

привычки и приемы знаменитостей, миллионеров
и лидеров мирового класса

Tim Ferriss, Arnold Schwarzenegger

Tools of Titans: The Tactics, Routines, and Habits
of Billionaires, Icons, and World-Class Performers

2016

Тема: Личная эффективность

Авторы: Тим Феррисс, Арнольд Шварценеггер

Тема: Личная эффективность

Введение

Тимо́ти (Тим) Фе́ррисс, известный читателям по ряду книг о личной эффективности, является автором и ведущим популярного подкаста The Tim Ferriss Show. Он приглашает к себе и интервьюирует интересных известных людей из самых различных кругов, профессий и социальных групп. Объединяет этих людей только одно – успех.

Книга очень объемная, потому что Тим Феррисс объединил в ней выжимки из примерно 150 интервью, добавив еще собственные комментарии и рекомендации. По словам автора, в книгу попали интервью с теми людьми, знакомство с которыми изменило его собственную жизнь, поэтому его цель – поделиться с читателями тем, что помогло самому стать более успешным, здоровым, богатым и мудрым.

В качестве эпиграфа Феррисс взял английскую пословицу: «Кто рано ложится и рано встает, здоровье, богатство и ум наживет» (Early to bed and early to rise makes a man healthy, wealthy, and wise). Поэтому книга разделена на три большие части, посвященные трем темам: здоровью, богатству и мудрости.

Предисловие для книги написал Арнольд Шварценеггер. По словам г-на Шварценеггера, его часто называют «человеком, который сделал себя сам». Но на самом деле это не так. Он считает, что, признав истину этих слов, он обесце-

нил бы всех тех, кто оказал влияние на его жизнь. Жизнь для него – это огромная классная комната, и урок никогда не заканчивается. Поэтому совет Арнольда Шварценеггера читателям книги – никогда не прекращать совершенствоваться и учиться. И книга Тима Феррисса, по его мнению, отличный учебник.

Книгу стоит прочитать всем, кто готов следовать советам успешных людей и учиться на чужом опыте. В разделе о здоровье своими методами и историями делятся ученые, врачи, спортсмены, тренеры. В разделе о богатстве приведены рекомендации инвесторов, сделавших огромные состояния. Кроме того, не весь раздел посвящен методам наращивания денежного богатства – много говорится и о том, как, например, стать популярным блогером, то есть создать капитал, измеряемый не деньгами, а популярностью и влиянием. В разделе о мудрости говорится о саморазвитии, о том, как найти свое место в профессии и в жизни.

Особо стоит подчеркнуть тот факт, что в книге очень много прямой речи. Тим Феррисс не пересказывает читателям услышанное, а максимально предоставляет слово самим героям, чтобы читатели могли получить информацию из первоисточника. Кроме того, этот метод позволяет книге не уйти в дидактику, а остаться живой и легкой для прочтения.

1. Правила пользования

Тим Феррисс – не эксперт. В этой книге, как и в жизни, он выступает в качестве экспериментатора и гида. Ему удалось за время существования своего подкаста познакомиться и пообщаться со множеством людей, каждый из которых чем-то обогатил его. Популярность подкаста объясняется тем, что Феррисс проводит не типовые получасовые или даже часовые интервью со стандартным списком вопросов. Каждый выпуск для него – это погружение в жизнь героя, это несколько часов, а иногда и дней общения, основные моменты которого он потом выкладывает на своем ресурсе. Его интервью – это не только студийные записи. Беседы с гостями проходят у них дома, в офисе, спортзалах и бассейнах. Одно из интервью, например, записано в сауне, поскольку собеседник Феррисса был намерен продемонстрировать ему ее полезность для здоровья.

Когда Феррисс понял, что набрал достаточно материала для книги, он уехал в Париж на месяц, чтобы не отвлекаться и ограничить общение с внешним миром. Закончив книгу, он понял, что собранный в ней материал полностью изменил его жизнь – и он хотел бы, чтобы такой же эффект она оказала на читателей.

При этом информация в книге настолько разноплановая, что она не может быть в равной степени интересна каждому

читателю. Поэтому, советует Феррисс, то, что не подходит лично вам, нужно пропускать. В идеале автор хотел бы, чтобы каждому читателю понравилось примерно 50 % книги, 25 % привело бы его в восторг, а еще 10 % он никогда бы не забыл.

Написание книги позволило Ферриссу вывести два основополагающих принципа успеха. Во-первых, успех, как бы вы его для себя ни определяли, достигается путем использования набора убеждений и привычек. И многие из них собраны в этой книге. Во-вторых, **каждый из героев книги, каким бы успешным он ни был, все же является обычным человеком со множеством недостатков, которому просто удалось развить одну-две сильные стороны своей личности.** Так что не надо думать, что успеха добиаются лишь безупречные сверхлюди.

В книге три раздела: «Здоровье», «Богатство» и «Мудрость», потому что по-настоящему успешный человек, по мнению Феррисса, должен преуспеть в той или иной степени во всех трех областях. Но это деление не четкое, во многих интервью темы пересекаются. Помимо интервью, в каждом их разделов есть главы, написанные лично Ферриссом. Он обобщает опыт своих собеседников и делится собственным.

В конце вступительного раздела Феррисс вспоминает Сиддхартху, героя одноименного романа Германа Гессе. Когда Сиддхартху спросили, чем он обладает, он назвал три своих качества: **умение думать, ждать и поститься.** И это

те навыки, которые, по словам Феррисса, он хотел бы помочь своим читателям развить.

Умение думать – это способность задавать себе правильные вопросы, умение при помощи дисциплинирования собственного разума заставить его искать правильные решения. Умение ждать – это умение планировать, работать на перспективу, распределять ресурсы. Умение поститься – это умение преодолевать трудности, противостоять неудачам и побеждать боль.

2. Здоровье

1. Амелия Бун – спортсменка-любитель, преодолевавшая различные полосы препятствий и соревнования на выносливость. Ее метод для снятия мышечных спазмов – «сухое» иглоукалывание. Она также рекомендует сауну для повышения выносливости.

2. Ронда Персиваль Патрик – доктор медицины, изучает рак, клеточный метаболизм и апоптоз. Она советует всем пациентам сохранять молочные зубы как источник для регенерации стволовых клеток в случае проблем со здоровьем. Она также считает, что тепло (например, сауна) – это отличный способ для расслабления мышц.

3. Кристофер Соммер – тренер по легкой атлетике, разработавший свой комплекс тренировок для повышения гибкости. Его совет – при тренировках уделять наибольшее внимание вашим самым слабым местам. Также он рекомендует при занятиях спортом выбирать регулярные, а не интенсивные тренировки.

4. Доминик Д'Агостино – доктор медицины, занимается молекулярной фармакологией и физиологией. Последователь кетоновой диеты. По его мнению, голодание и кетоновая диета – ключ к физическому здоровью. Он также изучал полезность голодания и кетоновой диеты при лечении раковых заболеваний и убежден, что правильное голода-

ние в сочетании с кето-диетой помогает химиотерапевтическому лечению, поскольку замедляет рост раковых клеток.

Кетоновой диете в книге уделено особое место, поскольку Тим Феррисс сам является ее приверженцем. Эта диета основана на потреблении большого количества жиров, как натуральных, так и в виде БАД. По мнению Феррисса и тех специалистов, с которыми он обсуждал данную тему, **кетонная диета помогает добиваться лучших результатов во время занятий спортом, а также способствует лучшей работе мозга:** при ее соблюдении легче сосредоточиться, повышается производительность.

5. Патрик Арнольд – химик-органик, известный как «отец прогормонов». Он разработал анаболические стероиды, когда они еще не были запрещены. Рекомендует использовать **урсоловую кислоту для наращивания мышечной массы и борьбы с ожирением.** Также он советует принимать экзогенные кетоны во время занятий спортом, если вы уже находитесь на кетоновой диете – это повышает выносливость. И Арнольд, и его коллега Д’Агостино верят в будущее метформина как самого многообещающего препарата для борьбы со старением.

6. Вим Хоф, известный также по прозвищу «Ледяной человек», является экстремальным спортсменом, среди наиболее знаменитых достижений которого – подъем на Эверест в шортах и забег по пустыне Намиб без воды. Для развития навыка задержки дыхания под водой он разработал

комплекс упражнений, суть которого сводится к следующему: **тренировка (например, серия отжиманий) – дыхательные упражнения – тренировка – задержка дыхания (в воде)**. При этом тренировку и дыхательные упражнения необходимо проводить строго на суше, в отдалении от воды, поскольку есть опасность головокружения во время дыхательных упражнений. Метод опробован лично Тимом Ферриссом, его результат по задержке дыхания при пользовании этим методом – 4 минуты. Вим Хоф также рекомендует **обильные обливания холодной водой и контраст сауны и ледяной ванны для улучшения физической формы**. Также он практикует чередование полного голодания и питания один раз в сутки.

7. Джейсон Нимер – основатель метода акройоги. Этот спорт отлично подойдет тем, кто, как Тим Феррисс, считает, что классическая йога – это что-то слишком заумное и похоже скорее на секту, чем на спорт. В акройоге, по выражению Феррисса, будет и небольшая порция санскрита – но она будет сдобрена элементами силовой тренировки, танца и «убойных» упражнений, которые заставят попотеть даже тех, кто находится в отличной форме. В этом методе большое внимание уделяется нижней части тела, развитию выносливости и гибкости тазобедренных суставов. По словам Феррисса, **занятия акройогой дали ему ощущение, что его нижние конечности помолодели на 10 лет**. Название «акройога» полностью раскрывает ключевые особенно-

сти этого вида спорта: сочетание акробатики и йоги, которое дает терапевтический эффект для всего тела.

8. Рекомендация от Тима Феррисса. За годы работы над подкастом Тим общался с огромным количеством профессионалов в совершенно различных видах спорта. Разумеется, для него, как для не-спортсмена, многие из этих видов спорта были незнакомы. Для того чтобы разобраться, как работает тот или иной вид спорта, как добиться в нем высот и кому он больше подойдет, Феррисс разработал **методику «декомпозиции» спорта при помощи набора вопросов**. При этом методика на самом деле универсальна и может быть использована для того, чтобы разобраться в любом виде деятельности, даже не относящемся к спорту. Нужно просто задавать **правильные вопросы**. Вот основные из них:

- Кто преуспел в [вид спорта], хотя не должен был? Почему?
- Кто самые лучшие тренеры в [вид спорта] и почему?
- Что особенного лично в вашем методе? Почему вы хороши в [вид спорта]?
- Какие самые большие заблуждения и мифы, связанные с [вид спорта]?
- Если вам нужно было бы за 12 недель подготовить меня к Олимпийским играм, что бы вы делали?
- Каковы самые частые ошибки, которые допускают в [вид спорта]?
- Какой вы видите идеальную тренировку?

Тим направил этот список вопросов Рику Торбетту, основателю BetterBasketball – обучающей платформы по баскетболу, и спустя два дня после изучения ответов он смог попасть в сетку 9 раз из 10 в первый раз в жизни.

9. Питер Аттия – бывший атлет, профессионал в видах спорта, требующих супервыносливости (например, заплывы на 25 миль). Его метод по поддержанию физической формы также состоит в соблюдении кето-диеты и голодании. Он также отказался от завтрака. По мнению Питера, существуют **4 основных опасности**, которых нужно избежать, чтобы продлить жизнь: заболевания сердца, цереброваскулярные заболевания (то, что называется «удар»), рак и нейродегенеративные заболевания (болезнь Альцгеймера). При этом есть **две методики: можно отсрочить смерть**, отсрочив наступление этих опасностей (метод защиты), а **можно также улучшать качество жизни** (метод нападения). Первый метод предполагает отказ от вредных веществ, таких как быстрые углеводы и сахар, второй – активный образ жизни. Питер советует сделать выбор в пользу силовых тренировок вместо бега, а также рекомендует всем принимать **магний и литий**.

10. Чарльз Поликуин – тренер, специализирующийся на работе со спортсменами и на силовых тренировках. По его мнению, углеводы допустимы к употреблению только в том случае, когда человек испытывает дефицит веса на 10 % или

более. По его словам, многим из тренируемых им спортсменов он разрешает лишь раз в месяц посмотреть на картинку с нарисованным пирожным, не более. Также рекомендует **магний как основной минерал для борьбы со старением**. Помимо этого, он подчеркивает важность регулярных анализов крови для отслеживания состояния организма и корректировки принимаемых витаминов и минералов. Поликуин отмечает, что кортизол – гормон стресса – имеет то же происхождение, что и тестостерон. Поэтому для увеличения уровня тестостерона необходимо понизить уровень кортизола – для этого рекомендуется принимать фосфатидилсерин в сочетании с N-Ацетилсистеином.

11. Дополнение от Тима Ферриса. До кето-диеты он использовал так называемую **медленно-углеводную диету** (slow-carb diet). Ее основа состоит в отказе от всех видов углеводов: хлеба, макарон, круп, сладкого, а также от фруктов. Если сомневаетесь, содержит ли какая-то пища углеводы – лучшее ее не есть. При этом **раз в неделю нужно устраивать «выходной»** и есть все, что хотите.

12. Павел Цацулин – руководитель StrongFirst Inc. – международной школы силовых тренировок. Он рекомендует целый комплекс упражнений для развития силы и выносливости. Его методики – **лестница дыхания** (отдых между подходами должен составлять определенное количество вдохов и выдохов – заодно человек учится регулировать дыхание и не перегружает нервную систему), а также метод **акку-**

муляции повторений с 15-минутным интервалом. Это позволяет наращивать количество повторений, но при этом не чувствовать изнеможения во время тренировки. В итоге можно наращивать и силу, и выносливость. Цацулин также успешно тренирует спринтеров, поскольку на практике доказал эффективность именно силовых тренировок для этого вида спорта.

13. Джеймс Фэйдимен – эксперт по психоделическим препаратам. Изучение способов расширения и изменения сознания позволило ему разработать методику **микродозирования**. Эта методика позволяет, по словам ее автора, достичь состояния **ясности сознания**, которое позволит по-новому взглянуть на собственную жизнь и впоследствии изменить ее к лучшему. Микродозирование психоделических веществ позволяет, по словам Фэйдимена, достичь нескольких целей:

- избавиться от тревожности;
- добиться большей степени сосредоточенности;
- нацелить мозг на лучшее распознавание парадигм, что позволяет легче решать комплексные задачи;
- лучше познать себя;
- избавиться от депрессии.

Последней цели можно добиться за счет того, что психоделические вещества позволяют сознанию достичь трансцендентного состояния, почувствовать себя неотъемлемой ча-

стью вселенной и избавиться таким образом от чувства одиночества и изолированности.

При этом Фэйдимен подчеркивает важнейший, по его мнению, принцип при использовании психоделиков. Если вы ищете ответы, вы можете искать их при помощи расширения сознания. Но если вы получили тот ответ, который искали – наступает время «положить трубку».

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.