

ИЗБАВИТЬСЯ ОТ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЕ МЕШАЮТ

ТОКИО ГОДО



Живи настоящую жизнь

МИО

МИФ Психология

Токио Годо

**Живи настоящую жизнь.
Избавиться от моделей
поведения, которые мешают**

«Манн, Иванов и Фербер»

2016

УДК 159.923.3
ББК 88.336

Годо Т.

Живи настоящую жизнь. Избавиться от моделей поведения, которые мешают / Т. Годо — «Манн, Иванов и Фербер», 2016 — (МИФ Психология)

ISBN 978-5-00-214070-1

Токио Годо рассуждает об одной из самых распространенных потребностей, которая зачастую ухудшает качество нашей жизни. Книга поможет прислушаться к себе, повысить самооценку и уменьшить тревогу в общении с окружающими. Почему мы хотим понравиться другим людям? И плохо ли это? Мы привыкли думать, что ключ к счастью — быть для всех хорошими и всегда говорить «да». Но поступая так, как хотят другие, мы теряем себя. Между тем, уверяет Токио Годо, счастье не зависит от желаний окружающих. Из книги Годо вы узнаете, как разрешить себе не нравиться другим, не испортив с ними отношений. Будете действовать с выгодой для себя. Зарабатывать больше и не стесняться этого. Научитесь отказывать и возражать. Отметать неудобные вопросы. Поступать спонтанно. Открыто проявлять эмоции. Общаться только с теми, кто не подавляет вашу индивидуальность. Отстаивать свое мнение. И отступать, когда считаете нужным. Не ждите чьего-то разрешения, чтобы жить так, как всегда мечтали. Только вы знаете, что для вас хорошо и важно. Выбирайте себя без оглядки на других. Для кого эта книга Для тех, кто хочет изменить качество жизни и больше понимать и ценить себя. Для всех, кто хочет двигаться вперед и быть счастливым.

УДК 159.923.3

ББК 88.336

ISBN 978-5-00-214070-1

© Годо Т., 2016

© Манн, Иванов и Фербер, 2016

Содержание

Информация от издательства	6
Введение	7
Часть I. Новое мышление	8
1. Учитесь мыслить позитивно	8
2. Результат – это главное!	9
3. Не ссылайтесь на занятость	11
4. Не жалуйтесь	13
Конец ознакомительного фрагмента.	15

Токио Годо

Живи настоящую жизнь. Избавиться от моделей поведения, которые мешают

Информация от издательства

Оригинальное название:

捨てるべき40の「悪い」習慣

Suterubeki 40 no 'warui' shukan

Все права защищены.

Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

捨てるべき40の「悪い」習慣 Suterubeki 40 no 'warui' shukan

© Tokio Godo 2014 Original edition published by Nippon Jitsugyo Publishing Co., Ltd.
Russian Edition arranged with Youbook Agency, China and Nova Littera.

© Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО «Манн, Иванов и Фербер»,
2023

* * *

Введение

Если вы взяли в руки эту книгу, наверняка вас что-то зацепило в оглавлении. Скорее всего, в вашей жизни есть что-то, что мешает вам двигаться вперед (если нет, поставьте обратно на полку).

**ИЗБАВЛЯЯСЬ ОТ ЛИШНЕГО, МЫ МОЖЕМ ИЗМЕНИТЬ СВОЮ
ЖИЗНЬ В ЛУЧШУЮ СТОРОНУ.**

Когда вы отбросите все, что вам докучает, вы посмотрите на мир другими глазами: поймете, чем дорожите, какие занятия приносят радость и удовлетворение. Вы увидите путь, по которому захотите идти. И тогда эта книга станет лишней, от нее можно будет избавиться. Более того – вам больше не пригодятся пособия по саморазвитию, потому что вы найдете себя.

Часть I. Новое мышление

1. Учитесь мыслить позитивно

Люди до: отдаляются от совершенства, приближаются к несовершенству.

Люди после: достигают цели.

«Я не потяну». «Слишком большой риск». «Бесполезно пробовать». «Бессмысленно». Сколько раз мы по привычке повторяем подобные фразы... Некоторые убеждены в этом. Мы не замечаем, что, транслируя неуверенность и сомнения, мы отдаляемся от тех, кто мог бы нам помочь. В самом деле, разве кто-то пойдет навстречу или даст ценный совет, если вы постоянно твердите, что у вас не получится, или вы боитесь сделать лишний шаг. Большинство не захочет с вами связываться, предполагая, что вы обесцените их советы. С вами не станут обсуждать новый бизнес или перспективный проект, если вы считаете, что «нет смысла пытаться» или «дело бесперспективное». Ваши собеседники посчитают, что вы бросите все на полпути. А вы упустите новые шансы.

Есть еще кое-что. Пессимистичные фразы обладают силой, способной ограничивать наше мышление. Вы сказали (или только подумали: «Невозможно» или «Бесполезно»), а мозг перестал развивать мысль и искать пути решения. Если мы хотим добиться успеха, нужно заставить мозг работать по полной, искать информацию, логически оценивать возможности. Только так вы поймете, что мешает в достижении цели.

**ИЗБАВЛЯЙТЕСЬ ОТ НЕГАТИВНЫХ ФРАЗ. ЭТО СТРАШНАЯ ВЕЩЬ,
ИЗ-ЗА КОТОРОЙ ВЫ ЛИШАЕТЕ СЕБЯ МНОГИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ.**

2. Результат – это главное!

Люди до: не достигают результата.

Люди после: видят цель и ценят старание.

Как часто вы говорите: «Я же стараюсь» или «Я вложил столько сил»? Давайте посмотрим на ситуацию объективно. Допустим, вы сделали за день пятьдесят звонков, но сотрудник другой компании сделал сто. Вы работаете по восемь часов в сутки и жалуетесь, что зарплата не соответствует вашим усилиям. Однако некоторым за такую же зарплату приходится работать и по десять, и даже по двенадцать часов.

КОГДА-ТО Я БЫЛ СОТРУДНИКОМ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ, И ТАМ СЧИТАЛОСЬ НОРМОЙ РАБОТА С УТРА ДО ПОЗДНЕГО ВЕЧЕРА, ВКЛЮЧАЯ ВЫХОДНЫЕ.

Никто из сотрудников не жаловался. Попробуйте забронировать в Японии столик в ресторане в воскресенье... Большинство работающих заведений окажутся ресторанами китайской кухни – они работают без выходных.

Я не говорю, что это правильно. В конце концов, существует трудовое законодательство. Я хочу донести до вас другое: даже если вам кажется, что вы стараетесь, вокруг всегда есть люди, которые трудятся не меньше. Не стоит обманывать себя и погружаться в жалость к себе. Замечу еще кое-что: в бизнесе главное – результат.

НАС ОЦЕНИВАЮТ ПО РЕЗУЛЬТАТУ, А НЕ ПО СТАРАНИЯМ В ПРОЦЕССЕ.

Вы можете придумывать замечательные идеи, но они ничего не стоят, пока вы не начнете претворять их в жизнь. Вы можете учиться в лучших бизнес-школах, но ваши знания обретут вес, только когда поспособствуют развитию компании и общества в целом.

Есть результат – есть похвала

Ребенка и даже студента могут похвалить за старания, но почему многие из нас ждут подобного отношения будучи взрослыми? Как вы себя почувствуете, если ваш подчиненный с посредственными результатами скажет: «Я так стараюсь»? Почувствуете ли раздражение? Или с удивлением поинтересуетесь критериями оценки и попросите рассказать подробнее?

Человек, заслуживающий признания, – не тот, кто ждет оценки других, а тот, кто выдает результат.

ВЫДАВАТЬ РЕЗУЛЬТАТ – ЗНАЧИТ БРАТЬ НА СЕБЯ ПОЛНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

Сосредоточьтесь на своих задачах и постарайтесь меньше жаловаться и выказывать недовольство. Покажите себя человеком ответственным, который движется к цели, а не ждет признания своих трудов.

Роль процесса

Вы можете подумать, что процесс менее важен, чем результат. Это не так. Мы не добьемся результата, если не научимся гибко переключаться на текущие задачи. Мы должны постоянно анализировать и подвергать проверке свои действия по трем критериям – цель, выбранные средства, полученный результат (если результата нет, значит, способ неверный).

Допустим, ваша задача – собрать тысячу потенциальных клиентов. Вы уже обзвонили всех друзей и знакомых и даже встретились с ними, но не набрали и десяти человек. Вы старались и наверняка хотите, чтобы ваши усилия хотя бы приняли во внимание. Это ошибочный способ мышления. Гораздо продуктивнее продумать действия, которые помогут собрать необходимое количество клиентов, реализовать их и оценить результат. Если вы опять потерпели неудачу, ищите причины и составляйте новый план действий. Можете посоветоваться с руководством и коллегами. И снова действуйте, и снова убеждайтесь. Тогда методом проб и ошибок вы распознаете неэффективные действия и поймете, от чего можно избавиться.

НАСТРАИВАЙТЕСЬ НА ТО, ЧТО ЦИКЛ «ГИПОТЕЗА – ПОДТВЕРЖДЕНИЕ» ПРИДЕТСЯ ПОВТОРИТЬ НЕСКОЛЬКО РАЗ.

Если же, несмотря на все усилия, выполнить задачу не получится, останется мужественно признать свою неудачу.

3. Не ссылайтесь на занятость

Люди до: не видят, что происходит.

Люди после: становятся дальновиднее.

Давайте не будем ссылаться на занятость. Мне кажется, за этим утверждением кроется что-то другое: желание показать свою незаменимость. За фразой «У меня нет времени» чаще всего скрывается неуверенность и разочарование в собственных результатах. Мы как будто оправдываемся, однако выглядим в глазах окружающих заносчивыми и самолюбивыми. А эти качества еще никому не помогли завоевать доверие.

Попробуйте осознанно несколько раз повторить: «У меня нет времени». Чувствуете, как нарастает внутренняя паника? Вот пример: наступает декабрь, график, в принципе, не меняется, а вы уже нервничаете и пытаетесь все успеть. Однако в стрессовом состоянии мы не способны объективно оценивать обстановку и трезво рассуждать о делах. Так подкрадываются проблемы: вы не замечаете, как снижается активность рынка, как ухудшаются дела в компании, меняются условия кредитования или нарастает недовольство близких. Мы не только пропускаем важные сигналы, но и не отдаем себе отчет, что наша жизнь приняла другое направление. Конечно, я не исключаю ситуаций, требующих большой сосредоточенности и даже погружения в дела. Однако даже в этом случае старайтесь не терять связи с окружающим миром.

ИТАК, ВЫБРАСЫВАЕМ ИЗ СВОЕГО ЛЕКСИКОНА ФРАЗУ «У МЕНЯ НЕТ ВРЕМЕНИ», ЗАМЕНИВ ЕЕ НА ПРОТИВОПОЛОЖНУЮ: «У МЕНЯ ЕЩЕ МНОГО СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ».

Благодаря такому простому способу вы получите двойной выигрыш. Во-первых, перестанете оправдывать себя («Я так занят, что не продохнуть»). Вы задумаетесь, как эффективнее справиться с большим количеством дел, начнете искать новые способы, обозначите приоритеты. Во-вторых, у вас появится больше простора для мышления. Напоминая себе, что время еще есть – более того, его много, – даже в стрессовой ситуации вы избежите психологической паники и сохраните трезвость мышления.

В любом случае вы сможете решать текущие дела в порядке важности – без рывков и срывов – и планировать на средне-, и долгосрочную перспективу. Вы почувствуете, что сами контролируете работу, а не она вас. Вы проявите стрессоустойчивость в сложных ситуациях. И пожалуй, дополнительный бонус: окружающие будут считать вас надежным человеком. Если даже при огромной занятости вы идете навстречу руководству и берете в работу дополнительный проект, разве это не доказательство ваших деловых способностей?

МНЕ КАЖЕТСЯ, ВЛАДЕЮЩЕМУ СОБОЙ СОТРУДНИКУ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ДОВЕРЯТ СЛОЖНЫЙ ПРОЕКТ, К НЕМУ СКОРЕЕ ОБРАТЯТСЯ ЗА СОВЕТОМ.

На такого человека смогут положиться и руководители, и подчиненные. В целом у него больше возможностей, чем у того, кто как замыленный бегае из стороны в сторону.

Вы знаете, насколько занят премьер-министр Японии?

В августе 2012 года японский премьер-министр участвовал в 70 заседаниях и встречах (со своим заместителем, секретарем кабинета министров, в официальной резиденции премьера). Добавьте нагрузку в виде зарубежных поездок, пресс-конференций, встреч с важными зарубежными лицами.

Я решил привести здесь расписание одного дня премьеры Абэ Синдзо. Как же я свободен по сравнению с ним. Почитайте! Даже если вы думаете, что у вас не остается ни минуты свободного времени, вы поймете, что это не так.

Один день из жизни премьер-министра

08:02 – выезд из частной резиденции в Томигайя, Токио.
08:16 – прибытие в официальную резиденцию.
08:25 – открытие заседания Совета министров.
08:41 – окончание заседания Совета министров.
09:42 – выезд из официальной резиденции.
10:19 – прибытие в отель InterContinental Yokohama Grand.
11:00–11:19 – встреча с премьер-министром Эфиопии Хайлемариамом Десаленем.
11:25–11:41 – встреча с президентом Сенегала Макки Саллом.
11:54–12:14 – встреча с президентом Либерии Элен Серлиф.
12:19–12:38 – встреча с президентом Сомали Мохамедом Абдуллахи Мохамедом.
13:37–14:02 – встреча с президентом Южного Судана Салвой Кииром.
14:08–14:31 – встреча с президентом Ганы Джоном Махамой.
14:37–14:58 – встреча с президентом Мозамбика Арманду Гебузой.
15:07 – прибытие в международный конференц-центр Pacifico Yokohama на территории отеля.
15:09–15:17 – участие в Специальном совещании по Сомали, организованном правительствами Японии и Сомали и Африканским союзом (AU). Приветственное слово.
15:18 – выход из конференц-центра.
15:20 – выезд из отеля InterContinental Yokohama Grand.
15:23 – прибытие в отель Yokohama Royal Park.
15:38–15:44 – конференция с участием африканских лидеров и бизнес-лидеров, организованная Фондом форума в банкетном зале отеля Fuyou.
15:46 – выезд из отеля.
15:50 – возвращение в отель InterContinental Yokohama Grand.
16:01–16:26 – встреча с президентом Кот-д’Ивуара Алаассаном Уаттарой.
16:28 – выезд из отеля.
16:30 – прибытие в конференц-центр Pacifico Yokohama.
16:31–16:35 – присутствие на церемонии «Африканская ярмарка – 2013», выступление с речью.
16:38–16:50 – посещение ярмарки с губернатором префектуры Канагава Юдзи Куроивой и другими.
16:51 – выход.
16:52 – прибытие в отель InterContinental Yokohama Grand.
17:04–17:20 – встреча с президентом Буркина-Фасо Блезом Компаоре.
17:29–17:47 – встреча с председателем Национального совета Алжира Абделем Кадером Бенсалахом.
18:35 – выезд из отеля.
18:37 – прибытие в отель Yokohama Royal Park.
19:00–19:55 – присутствие на церемонии приветствия, организованной совместно премьер-министром и мэром Йокогамы в банкетном зале отеля Houshou.
19:57 – выезд из отеля.
19:59 – прибытие в отель InterContinental Yokohama Grand.
До полуночи – рабочие дела без встреч.

4. Не жалуйтесь

Люди до: не развиваются.

Люди после: владеют собой.

«Полная компания придурков», «Начальник козел», «У нас большинство только штаны протирают. Достало уже», «Почему он, а не я...» – такими фразами сотрудники обмениваются во время дружеских встреч. Многие не видят ничего зазорного в том, чтобы время от времени таким образом снять стресс. Однако в моем окружении нет ни одного человека, кто бы достиг успеха, постоянно жалуясь.

Давайте предположим почему.

1. Жалобы выдают ваши слабые стороны, такие как отсутствие способности заглядывать в будущее и выстраивать контакты с окружающими.

Чаще всего руководство и коллег критикуют за спиной. Редко кто осмеливается высказать недовольство собеседнику в лицо. Кроме того, нытики обычно не способны аргументированно объяснить, чем недовольны и какие улучшения хотели бы видеть.

Если руководитель дает нечеткие указания и вам постоянно приходится переделывать работу, разве сложно решить эту проблему? Почему бы вам не сказать: «Давайте обсудим конечное видение продукта, поскольку частое переделывание неэффективно». Конечно, есть небольшой шанс, что такая форма диалога не подействует, но все же основная причина невозможности построить адекватный диалог – это ваши эмоции.

ДРУГИМИ СЛОВАМИ, ЖАЛОБЫ – ЭТО СЛЕДСТВИЕ НЕУМЕНИЯ ДОНЕСТИ ДО СОБЕСЕДНИКА СВОИ МЫСЛИ.

Если вы чем-то недовольны, ищите конструктивное решение. Постоянные обсуждения коллег и руководства за их спиной создадут вам репутацию человека несдержанного и не умеющего логически мыслить. Разве такие люди нужны в коллективе?

2. Жалобы – это проявление эгоцентризма.

Жалобы и недовольство – это ваша реакция на чужие слова и действия. Все мы испытываем удовлетворение, когда собеседник поступает в соответствии с нашими желаниями или ситуация разворачивается в нашу пользу. Как только дела выходят из-под контроля, мы нервничаем и даже злимся, с трудом сдерживаемся и конфликтуем. «Со мной все в порядке. А он не прав и должен измениться» – кто из нас не думал так хотя бы раз в жизни?

Однако у собеседника тоже есть своя точка зрения и свои ценности. Мы навязываем личные ожидания, хотим, чтобы он изменился, но даже не думаем о том, чтобы измениться самому. Что это, если не эгоцентризм? С таким подходом будет сложно найти поддержку у окружающих.

3. Рассудительный человек не будет жаловаться.

Если вы недовольны своим руководителем, то почему позволяете ему себя использовать? Почему продолжаете работать в этой компании? Или же вы из тех, кто заявляет: «Всё, увольняюсь», но так и не делает этого? Как правило, опытные сотрудники, почувствовав, что исчерпали все возможности развития, не жалуются, а молча подыскивают себе другую работу. Если работа перестала приносить вам чувство удовлетворения, как вы поступали? Сразу принимали решение? Или же, продолжая выражать недовольство, оставались в компании?

4. У жалоб есть последствия.

Смена работы чаще всего связана с межличностными конфликтами. Жалобы рано или поздно дойдут до адресата. Представьте, что вы нелестно высказались о руководстве, а ваш собеседник передал это другому коллеге. Пройдет время, и руководитель обнаружит,

что за спиной у него распускают слухи. Начальник тоже человек. Возможно, он не подаст виду, но и продвигать и поддерживать сотрудника, который его критикует, тоже не захочет. Общение станет поверхностным, и отношения начнут ухудшаться. Вы почувствуете эти изменения. Работать станет некомфортно. Постепенно исчезнут мотивация и вовлеченность, и производительность снизится. Ваше положение станет шатким. Рано или поздно вы потеряете интерес к работе и не останется ничего другого, кроме как уволиться. Однако и в другой компании история, скорее всего, повторится.

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.