

Пост №0

Манипуляция временем. Для чего нас вынуждают ждать тогда, когда это не требуется.

Там подождать, здесь подождать. Все время чего-то ждем. Тратим время, нервы, деньги. Проходим все стадии гнева, постигаем дзен, но изменить ничего не можем. Сказали ждать и мы ждем. А зачем?

Многие сталкивались с важными женщинами в государственных или около них конторах, которые при нашем робком обращении оказать нам внимание торжественно вещают: "Ожидайте!". Зачем она велела ждать – не понятно. Может она там чай пьет за закрытыми дверями, а может действительно занята чем-то важным. В любом случае мы здесь в роли просителя. Злиться бесполезно. Остается смириться и тратить свое время впустую.

В этой ситуации все понятно. Эта женщина никто, звать ее никак, но она считает иначе. Единственный способ для нее доказать миру свою значимость – это манипулировать нашим временем, создавая искусственный дефицит себя самой.

Этот прием работает. Кто-то действительно начинает думать, что от этой женщины что-то зависит.

Фото: istockphoto.com

Но вынуждают нас ждать не только представители государственных организаций. Вы заранее договорились о встрече с клиентом или партнером, пришли строго к оговоренному часу, но сталкиваетесь с необходимостью ждать. Немного. Совсем чуть-чуть. Ровно столько, чтобы понять, что с этим человеком лучше не связываться. Но придется. От него действительно что-то зависит (деньги, договоры и т.д.).

И снова это манипуляция, направленная на возвышение собственной важности. Тот, кто заставляет ждать, прекрасно понимает, что и так значим, что вы зависимы от него в определенной ситуации. Но ему этого мало. Нужно еще потешить свое эго и повторно доказать, что он здесь хозяин не только положения, но и времени.

Заставляют ждать и перед собеседованиями. Все с той же целью: показать кто здесь главный. Таблички на двери и официальной должности мало. Нужен железный аргумент – ваше время.

С чужими важными людьми разобрались. Им положено манипулировать всеми возможными способами, чтобы никто даже усомниться не посмел в их статусе. Но ведь и близкие заставляют ждать. Друзья, родные опаздывают, задерживаются. Тоже манипулируют? Как это ни печально, но в некоторых случаях – да.

Фото: istockphoto.com

В дружбу верят либо романтики, либо инфантильные личности. Давно известный факт: один дружит, а второй позволяет с собой дружить. Так вот этот "позволяющий" всеми фибрами своей души будет доказывать второму, что умнее, привлекательнее, успешнее. Он главный в отношениях. И он будет манипулировать временем другого.

Родственники ничем не отличаются в этом плане от друзей. Семейные узы – это чудесно, но глава в доме кто-то один. Или одна.

Манипуляция временем прекрасна в плане эффективности: она со стопроцентной вероятностью вызовет гнев у того, кто вынужден ждать. Но первоначальная ее цель – показать кто здесь главный – достигается в ограниченном количестве случаев.

Фото: istockphoto.com

А еще бывает так, что, специально вынуждая кого-то ждать, человек единственной своей целью имеет поиздеваться. Просто так. Потому что он считает себя важнее и может себе это позволить. Тоже манипуляция, но очень грубая и жестокая.

Во всех этих ситуациях, когда ждать и не требуется, но вынуждают, есть общее. Это человек, который дико не уверен в себе, зол на окружающих и манипуляция временем – его способ выразить обиду на этот мир. Такого ушербного нужно пожалеть. А ждать или не тратить свое время впустую – зависит от обстоятельств. Может от него действительно что-то зависит? Там подождать, здесь подождать. Все время чего-то ждем. Тратим время, нервы, деньги. Проходим все стадии гнева, постигаем дзен, но изменить ничего не можем. Сказали ждать и мы ждем. А зачем?

Многие сталкивались с важными женщинами в государственных или около них конторах, которые при нашем робком обращении оказать нам внимание торжественно вещают: "Ожидайте!". Зачем она велела ждать – не понятно. Может она там чай пьет за закрытыми дверями, а может действительно занята чем-то важным. В любом случае мы здесь в роли просителя. Злиться бесполезно. Остается смириться и тратить свое время впустую.

В этой ситуации все понятно. Эта женщина никто, звать ее никак, но она считает иначе. Единственный способ для нее доказать миру свою значимость – это манипулировать нашим временем, создавая искусственный дефицит себя самой.

Этот прием работает. Кто-то действительно начинает думать, что от этой женщины что-то зависит.

Фото: istockphoto.com

Но вынуждают нас ждать не только представители государственных организаций. Вы заранее договорились о встрече с клиентом или партнером, пришли строго к оговоренному часу, но сталкиваетесь с необходимостью ждать. Немного. Совсем чуть-чуть. Ровно столько, чтобы понять, что с этим человеком лучше не связываться. Но придется. От него действительно что-то зависит (деньги, договоры и т.д.).

И снова это манипуляция, направленная на возвышение собственной важности. Тот, кто заставляет ждать, прекрасно понимает, что и так значим, что вы зависимы от него в определенной ситуации. Но ему этого мало. Нужно еще потешить свое эго и повторно доказать, что он здесь хозяин не только положения, но и времени.

Заставляют ждать и перед собеседованиями. Все с той же целью: показать кто здесь главный. Таблички на двери и официальной должности мало. Нужен железный аргумент – ваше время.

С чужими важными людьми разобрались. Им положено манипулировать всеми возможными способами, чтобы никто даже усомниться не посмел в их статусе. Но ведь и близкие заставляют ждать. Друзья, родные опаздывают, задерживаются. Тоже манипулируют? Как это ни печально, но в некоторых случаях – да.

Фото: istockphoto.com

В дружбу верят либо романтики, либо инфантильные личности. Давно известный факт: один дружит, а второй позволяет с собой дружить. Так вот этот "позволяющий" всеми фибрами своей души будет доказывать второму, что умнее, привлекательнее, успешнее. Он главный в отношениях. И он будет манипулировать временем другого.

Родственники ничем не отличаются в этом плане от друзей. Семейные узы – это чудесно, но глава в доме кто-то один. Или одна.

Манипуляция временем прекрасна в плане эффективности: она со стопроцентной вероятностью вызовет гнев у того, кто вынужден ждать. Но первоначальная ее цель – показать кто здесь главный – достигается в ограниченном количестве случаев.

Фото: [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com)

А еще бывает так, что, специально вынуждая кого-то ждать, человек единственной своей целью имеет поиздеваться. Просто так. Потому что он считает себя важнее и может себе это позволить. Тоже манипуляция, но очень грубая и жестокая.

Во всех этих ситуациях, когда ждать и не требуется, но вынуждают, есть общее. Это человек, который дико не уверен в себе, зол на окружающих и манипуляция временем – его способ выразить обиду на этот мир. Такого ущербного нужно пожалеть. А ждать или не тратить свое время впустую – зависит от обстоятельств. Может от него действительно что-то зависит?. Там подождать, здесь подождать. Все время чего-то ждем. Тратим время, нервы, деньги. Проходим все стадии гнева, постигаем дзен, но изменить ничего не можем. Сказали ждать и мы ждем. А зачем?.

Многие сталкивались с важными женщинами в государственных или около них конторах, которые при нашем робком обращении оказать нам внимание торжественно вещают: "Ожидайте!". Зачем она велела ждать – не понятно. Может она там чай пьет за закрытыми дверями, а может действительно занята чем-то важным. В любом случае мы здесь в роли просителя. Злиться бесполезно. Остается смириться и тратить свое время впустую.. Этот прием работает. Кто-то действительно начинает думать, что от этой женщины что-то зависит..

Фото: [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com).

Заставляют ждать и перед собеседованиями. Все с той же целью: показать кто здесь главный. Таблички на двери и официальной должности мало. Нужен железный аргумент – ваше время..

Фото: [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com).

Родственники ничем не отличаются в этом плане от друзей. Семейные узы – это чудесно, но глава в доме кто-то один. Или одна..

Манипуляция временем прекрасна в плане эффективности: она со стопроцентной вероятностью вызовет гнев у того, кто вынужден ждать. Но первоначальная ее цель – показать кто здесь главный – достигается в ограниченном количестве случаев..

Фото: [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com)

Пост №1

«Я тебя люблю» – когда это не просто слова, а манипуляция.

Сколько раз всем нам приходилось слышать фразу: «я тебя люблю!».

Волшебная, добрая, несущая свет. Разве возможно вообще подумать, что под этой фразой может скрываться что-то иное, чем радость и счастье?

Может. Еще как может. Это самая главная и страшная манипуляция из всех возможных.

«Я тебя люблю!» – и человеку стыдно отказать тому, кто это произнес. Ответных чувств может и не будет, но выполнение каких-либо просьб, с виду незначительных, вполне.

«Я тебя люблю!» – и противное чувство жалости откуда-то изнутри выползает наружу. В ответ чувств нет, но пожалеть, как-то приободрить надо.

«Я тебя люблю!» – и, если чувства взаимны, последнее отдается, ничего не жалко, все для объекта любви.

«Я тебя люблю!» – и от радости и переполняющих эмоций готовы на все, потому что глаза застилают туман, а мозг отключается напрочь.

«Я тебя люблю!» – и на край света даже без чемодана, оставив все и всех, особенно адекватность. И ни мысли о том, как возвращаться обратно и будет ли куда вернуться.

Все это не про вас? Вы на такое не поведетесь и никогда не попадете в такую ловушку? Легко можно доказать обратное.

Родители часто детям говорят о том, что любят их. Когда ребенок совсем маленький – говорят просто так, потому что от крохи еще нечего требовать. Потом начинаются условия, в сокращенном варианте пламенной тирады сводящиеся к: «ты должен хорошо учиться (хорошо вести себя, убирать игрушки, мыть посуду и далее по тексту), потому что я тебя люблю».

В кратком варианте кажется бессмыслицей, но по факту так и есть. Взаимосвязи никакой, но откуда-то добавляется противное «должен». Ребенок не понимает почему, но авторитет родителя давит. И он становится должен. Потом ребенок вырастает. Он уже привык быть должен что-то за любовь. Догадываетесь что происходит дальше?

Правильно! Кто-то чужой произносит в его адрес волшебные слова и человек уже чувствует, что он снова должен!

Те, кто понимают какой магический эффект оказывает эта фраза на окружающих, начинают использовать это в своей жизни. И вот внезапно друзья/подруги признаются друг другу в чувствах (дружеских), а потом выполняют за этого друга/подругу домашние задания, пишут курсовые и т.д. Коллега на работе произносит эту фразу в ваш адрес (или в менее ее агрессивном варианте: «ты мне нравишься») и что дальше? Скажете ничего? Ой! А кто это у нас после окончания рабочего дня работает за себя и того парня? У кого это глазки такие уставшие, красненькие? А почему он тут сидит? Пожалел кого-то? Или повелся на уловку манипулятора?

Магию фразы «я тебя люблю» в личной жизни даже разбирать не хочется. Она открывает не только двери жилища, но и дает исключительное право зайти, расположиться в обуви на диване и требовать, чтобы обслуживали по высшему разряду. Причем касается это обоих полов.

Фраза «я тебя люблю» сама по себе прекрасна, если она звучит искренне и идет из сердца. Эта же фраза, звучащая только с целью добиться своего и

улучшить свое брренное существование, – ужасна. Она уничтожает того, в чей адрес она была произнесена. Лишает его собственной воли, права выбора. Обычная и, к сожалению, самая распространенная манипуляция людей, которые сами когда-то стали жертвой такого воздействия. Распознать правду вам говорят или манипулируют – сложно. Хочется ведь верить в хорошее и мозг активно начинает искать подтверждение: вспоминаются полу взгляды, полу вздохи, случайные жесты, мимолетные касания. Все это интерпретируется как подтверждение.

Но не вспоминаются ухмылки, колкости. А даже если вдруг и промелькнут где-то мельком в сознании, то тут же переворачиваются в свою пользу. В таких ситуациях мы всегда знаем как это сделать. Не поможет здесь бдительность, потому что ее просто нет. Поможет любовь к себе в первую очередь. Когда человек любит себя, то себя он бережет и жалеет, не позволяя никому разрушить свое счастье. Любите себя!. Сколько раз всем нам приходилось слышать фразу: «я тебя люблю!». Волшебная, добрая, несущая свет. Разве возможно вообще подумать, что под этой фразой может скрываться что-то иное, чем радость и счастье? Может. Еще как может. Это самая главная и страшная манипуляция из всех возможных. «Я тебя люблю!» – и человеку стыдно отказать тому, кто это произнес. Ответных чувств может и не будет, но выполнение каких-либо просьб, с виду незначительных, вполне. «Я тебя люблю!» – и противное чувство жалости откуда-то изнутри выползает наружу. В ответ чувств нет, но пожалеть, как-то приободрить надо.

«Я тебя люблю!» – и, если чувства взаимны, последнее отдается, ничего не жалко, все для объекта любви. «Я тебя люблю!» – и от радости и переполняющих эмоций готовы на все, потому что глаза застилают туман, а мозг отключается напрочь. «Я тебя люблю!» – и на край света даже без чемодана, оставив все и всех, особенно адекватность. И ни мысли о том, как возвращаться обратно и будет ли куда вернуться. Все это не про вас? Вы на такое не поведетесь и никогда не попадете в такую ловушку? Легко можно доказать обратное. Родители часто детям говорят о том, что любят их. Когда ребенок совсем маленький – говорят просто так, потому что от крохи еще нечего требовать. Потом начинаются условия, в сокращенном варианте пламенной тирады сводящиеся к: «ты должен хорошо учиться (хорошо вести себя, убирать игрушки, мыть посуду и далее по тексту), потому что я тебя люблю».

В кратком варианте кажется бессмыслицей, но по факту так и есть. Взаимосвязи никакой, но откуда-то добавляется противное «должен». Ребенок не понимает почему, но авторитет родителя давит. И он становится должен.

Потом ребенок вырастает. Он уже привык быть должен что-то за любовь. Догадываетесь что происходит дальше? Правильно! Кто-то чужой произносит в его адрес волшебные слова и человек уже чувствует, что он снова должен! Те, кто понимают какой магический эффект оказывает эта фраза на окружающих, начинают использовать это в своей жизни. И вот внезапно друзья/подруги признаются друг другу в чувствах (дружеских), а потом выполняют за этого друга/подругу домашние задания, пишут курсовые и т.д. Коллега на работе произносит эту фразу в ваш адрес (или в менее ее агрессивном варианте: «ты мне нравишься») и что дальше? Скажете ничего? Ой! А кто это у нас после окончания рабочего дня работает за себя и того парня? У кого это глазки такие уставшие, красненькие? А почему он тут сидит? Пожалел кого-то? Или повелся на уловку манипулятора?

Магию фразы «я тебя люблю» в личной жизни даже разбирать не хочется. Она открывает не только двери жилища, но и дает исключительное право зайти, расположиться в обуви на диване и требовать, чтобы обслуживали по высшему разряду. Причем касается это обоих полов. Фраза «я тебя люблю» сама по себе прекрасна, если она звучит искренне и идет из сердца. Эта же фраза, звучащая только с целью добиться своего и улучшить свое брэнное существование, – ужасна. Она уничтожает того, в чей адрес она была произнесена. Лишает его собственной воли, права выбора. Обычная и, к сожалению, самая распространенная манипуляция людей, которые сами когда-то стали жертвой такого воздействия. Распознать правду вам говорят или манипулируют – сложно. Хочется ведь верить в хорошее и мозг активно начинает искать подтверждение: вспоминаются полу взгляды, полу вздохи, случайные жесты, мимолетные касания. Все это интерпретируется как подтверждение.

Но не вспоминаются ухмылки, колкости. А даже если вдруг и промелькнут где-то мельком в сознании, то тут же переворачиваются в свою пользу. В таких ситуациях мы всегда знаем как это сделать. Не поможет здесь бдительность, потому что ее просто нет. Поможет любовь к себе в первую очередь. Когда человек любит себя, то себя он бережет и жалеет, не позволяя никому разрушить свое счастье. Любите себя! Сколько раз всем нам приходилось слышать фразу: «я тебя люблю!». Волшебная, добрая, несущая свет. Разве возможно вообще подумать, что под этой фразой может скрываться что-то иное, чем радость и счастье?. Может. Еще как может. Это самая главная и страшная манипуляция из всех возможных.. Все это не про вас? Вы на такое не поведетесь и никогда не попадете в такую ловушку? Легко можно доказать обратное.. Родители часто детям говорят о том, что любят их. Когда ребенок совсем маленький – говорят просто так, потому что от крохи еще нечего требовать. Потом начинаются условия, в сокращенном варианте пламенной тирады сводящиеся к: «ты должен хорошо учиться (хорошо вести себя, убирать игрушки, мыть посуду и далее по тексту), потому что я тебя люблю».. Потом ребенок вырастает. Он уже привык быть должен что-то за любовь. Догадываетесь что происходит дальше?.

Правильно! Кто-то чужой произносит в его адрес волшебные слова и человек уже чувствует, что он снова должен!.

Коллега на работе произносит эту фразу в ваш адрес (или в менее ее агрессивном варианте: «ты мне нравишься») и что дальше? Скажете ничего? Ой! А кто это у нас после окончания рабочего дня работает за себя и того парня? У кого это глазки такие уставшие, красненькие? А почему он тут сидит? Пожалел кого-то? Или повелся на уловку манипулятора?.

Магию фразы «я тебя люблю» в личной жизни даже разбирать не хочется. Она открывает не только двери жилища, но и дает исключительное право зайти, расположиться в обуви на диване и требовать, чтобы обслуживали по высшему разряду. Причем касается это обоих полов..

Фраза «я тебя люблю» сама по себе прекрасна, если она звучит искренне и идет из сердца. Эта же фраза, звучащая только с целью добиться своего и улучшить свое брренное существование, – ужасна. Она уничтожает того, в чей адрес она была произнесена. Лишает его собственной воли, права выбора.. Обычная и, к сожалению, самая распространенная манипуляция людей, которые сами когда-то стали жертвой такого воздействия..

Распознать правду вам говорят или манипулируют – сложно. Хочется ведь верить в хорошее и мозг активно начинает искать подтверждение:

вспоминаются полу взгляды, полу вздохи, случайные жесты, мимолетные касания. Все это интерпретируется как подтверждение..

Любите себя!

Пост №2

Новая реальность: экстраверты в сети.

Разъяснять кто такие экстраверты и интроверты смысла нет. О них сейчас знает каждый. А кто не знает – есть стимул узнать. Благо, в интернете есть все. Ну или почти все. Про экстравертов в сети пока еще нет ничего. Но это временно.

Экстраверты в сети – это наша новая реальность. Причем речь не об отдаленном будущем. Это уже сегодня. Буквально сейчас они поступательно завоевывают этот мир и строят новую реальность под себя, а мы слепо идем за ними. Многие даже этого не замечают.

Кто они такие? Это люди, живущие в интернете. Но не в классическом понимании какого-то замкнутого существа, которое только под покровом маски инкогнито может реализовать себя.

Фото: pexels.com

Это те, кто выросли в онлайн-общении. Они пишут свои настоящие данные и не скрываются. В силу своей молодости они даже иногда и не подозревают, что когда-то существовал другой интернет: тайный, анонимный, с чужими фотографиями или картинками вместо лиц.

Для них общение в интернете более реально, чем общение в жизни.

Откровенного говоря, в реальности они вообще не умеют общаться. Живые люди с их эмоциями, полу взглядами и полу вздохами для них загадка. Вот если бы на лбу каждого встречного в реальности светился соответствующий смайлик, обозначающий настроение, вот тогда с ними можно было бы взаимодействовать. А так это непонятная и пустая трата времени.

Но это не означает, что они общаются только текстом. Нет. Это и видеосвязь, и голосовые сообщения, и любые другие формы взаимодействия.

Многие ретрограды старой закалки, встречая такого персонажа, уверены, что перед ними классический замкнутый интроверт, бегущий от реальности в сеть. Но это ошибка. Интроверты и в сети замкнуты, скрытны, малообщительны.

Экстраверта в сети видно издалека: его много везде. В каждом обсуждении он отметится, на каждую тему выскажется, даже если и особенно если его не спрашивали.

Сложилось впечатление, что это обычный пустозвон, кричащий на каждом углу в интернете? Чем-то похож, да. Но это не он.

Перейдем к более близким и понятным примерам, а заодно и пониманию, как они двигают этот мир.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Экстраверты в сети не работают в офисах. Они целенаправленно ищут дистанционную работу из дома. Им нужен коллектив, нужна причастность, иначе бы они просто работали на себя. Они ищут именно вакансии в организациях, чтобы были планерки и совещания по видеосвязи. Чтобы были обычные понятные коллеги где-то там далеко, но чей образ можно увидеть на экране.

Они с удовольствием работают с клиентами: звонят им, пишут, отвечают на сообщения. Их не пугает режим 24/7. Они готовы быть на связи круглосуточно.

И, главное, они не могут без общения. Час никто не звонит и не пишет? Высадят заряд аккумулятора на телефоне в ожидании уведомлений. Несколько часов тишины и отсутствия общения? Начнут звонить сами. Повод всегда найдется. Общение для них – источник жизни. Но, напомню, это общение в сети, а не в реальности. К реальности они абсолютно не приспособлены. Таких экстравертов очень много среди молодого поколения. Именно они росли с гаджетами в руках. Именно они учились взаимодействовать с миром через интернет. И именно они сегодня меняют реальность, вынуждая работодателей, желающих заполучить в штат молодых сотрудников, создавать дистанционные рабочие места. В офисы они вряд ли когда-нибудь уже придут. Они не понимают их назначения.

Не только работодатели подстраиваются под это поколение. Все сервисы вокруг нас уже перестраиваются под дистанционное общение. Происходящие сегодня события очень на руку новому поколению и только лишь ускорили процесс ломки этого мира под них.

Психологам пора пересматривать критерии экстраверсии-интроверсии. Больше нельзя оценивать человека по его проявлениям в реальном мире. Пора обратить свой взор на мир в сети..

Разъяснять кто такие экстраверты и интроверты смысла нет. О них сейчас знает каждый. А кто не знает – есть стимул узнать. Благо, в интернете есть все. Ну или почти все. Про экстравертов в сети пока еще нет ничего. Но это временно.

Экстраверты в сети – это наша новая реальность. Причем речь не об отдаленном будущем. Это уже сегодня. Буквально сейчас они поступательно завоевывают этот мир и строят новую реальность под себя, а мы слепо идем за ними. Многие даже этого не замечают.

Кто они такие? Это люди, живущие в интернете. Но не в классическом понимании какого-то замкнутого существа, которое только под покровом маски инкогнито может реализовать себя.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Это те, кто выросли в онлайн-общении. Они пишут свои настоящие данные и не скрываются. В силу своей молодости они даже иногда и не подозревают, что когда-то существовал другой интернет: тайный, анонимный, с чужими фотографиями или картинками вместо лиц.

Для них общение в интернете более реально, чем общение в жизни. Откровенного говоря, в реальности они вообще не умеют общаться. Живые люди с их эмоциями, полу взглядами и полу вздохами для них загадка. Вот если бы на лбу каждого встречного в реальности светился соответствующий смайлик, обозначающий настроение, вот тогда с ними можно было бы взаимодействовать. А так это непонятная и пустая трата времени. Но это не означает, что они общаются только текстом. Нет. Это и видеосвязь, и голосовые сообщения, и любые другие формы взаимодействия.

Многие ретрограды старой закалки, встречая такого персонажа, уверены, что перед ними классический замкнутый интроверт, бегущий от реальности в сеть. Но это ошибка. Интроверты и в сети замкнуты, скрытны, малообщительны.

Экстраверта в сети видно издали: его много везде. В каждом обсуждении он отметится, на каждую тему выскажется, даже если и особенно если его не спрашивали.

Сложилось впечатление, что это обычный пустозвон, кричащий на каждом углу в интернете? Чем-то похож, да. Но это не он.

Перейдем к более близким и понятным примерам, а заодно и пониманию, как они двигают этот мир.

Фото: pexels.com

Экстраверты в сети не работают в офисах. Они целенаправленно ищут дистанционную работу из дома. Им нужен коллектив, нужна причастность, иначе бы они просто работали на себя. Они ищут именно вакансии в организациях, чтобы были планерки и совещания по видеосвязи. Чтобы были обычные понятные коллеги где-то там далеко, но чей образ можно увидеть на экране.

Они с удовольствием работают с клиентами: звонят им, пишут, отвечают на сообщения. Их не пугает режим 24/7. Они готовы быть на связи круглосуточно.

И, главное, они не могут без общения. Час никто не звонит и не пишет? Высадят заряд аккумулятора на телефоне в ожидании уведомлений. Несколько часов тишины и отсутствия общения? Начнут звонить сами. Повод всегда найдется. Общение для них – источник жизни. Но, напомню, это общение в сети, а не в реальности. К реальности они абсолютно не приспособлены. Таких экстравертов очень много среди молодого поколения. Именно они росли с гаджетами в руках. Именно они учились взаимодействовать с миром через интернет. И именно они сегодня меняют реальность, вынуждая работодателей, желающих заполучить в штат молодых сотрудников, создавать дистанционные рабочие места. В офисы они вряд ли когда-нибудь уже придут. Они не понимают их назначения.

Не только работодатели подстраиваются под это поколение. Все сервисы вокруг нас уже перестраиваются под дистанционное общение. Происходящие сегодня события очень на руку новому поколению и только лишь ускорили процесс ломки этого мира под них.

Психологам пора пересматривать критерии экстраверсии-интроверсии. Больше нельзя оценивать человека по его проявлениям в реальном мире. Пора обратить свой взор на мир в сети..

Разъяснять кто такие экстраверты и интроверты смысла нет. О них сейчас знает каждый. А кто не знает – есть стимул узнать. Благо, в интернете есть все. Ну или почти все. Про экстравертов в сети пока еще нет ничего. Но это временно..

Экстраверты в сети – это наша новая реальность. Причем речь не об отдаленном будущем. Это уже сегодня. Буквально сейчас они поступательно завоевывают этот мир и строят новую реальность под себя, а мы слепо идем за ними. Многие даже этого не замечают..

Кто они такие? Это люди, живущие в интернете. Но не в классическом понимании какого-то замкнутого существа, которое только под покровом маски инкогнито может реализовать себя..

Фото: rexels.com.

Это те, кто выросли в онлайн-общении. Они пишут свои настоящие данные и не скрываются. В силу своей молодости они даже иногда и не подозревают, что когда-то существовал другой интернет: тайный, анонимный, с чужими фотографиями или картинками вместо лиц..

Для них общение в интернете более реально, чем общение в жизни.

Откровенно говоря, в реальности они вообще не умеют общаться. Живые люди с их эмоциями, полу взглядами и полу вздохами для них загадка. Вот если бы на лбу каждого встречного в реальности светился соответствующий смайлик, обозначающий настроение, вот тогда с ними можно было бы взаимодействовать. А так это непонятная и пустая трата времени..

Многие ретрограды старой закалки, встречая такого персонажа, уверены, что перед ними классический замкнутый интроверт, бегущий от реальности в сеть. Но это ошибка. Интроверты и в сети замкнуты, скрытны, малообщительны..

Экстраверта в сети видно издали: его много везде. В каждом обсуждении он отметится, на каждую тему выскажется, даже если и особенно если его не спрашивали..

Сложилось впечатление, что это обычный пустозвон, кричащий на каждом углу в интернете? Чем-то похож, да. Но это не он..

Перейдем к более близким и понятным примерам, а заодно и пониманию, как они двигают этот мир..

Фото: rexels.com.

Экстраверты в сети не работают в офисах. Они целенаправленно ищут дистанционную работу из дома. Им нужен коллектив, нужна причастность, иначе бы они просто работали на себя. Они ищут именно вакансии в организациях, чтобы были планерки и совещания по видеосвязи. Чтобы были обычные понятные коллеги где-то там далеко, но чей образ можно увидеть на экране..

Они с удовольствием работают с клиентами: звонят им, пишут, отвечают на сообщения. Их не пугает режим 24/7. Они готовы быть на связи круглосуточно..

Таких экстравертов очень много среди молодого поколения. Именно они росли с гаджетами в руках. Именно они учились взаимодействовать с миром через интернет. И именно они сегодня меняют реальность, вынуждая работодателей, желающих заполучить в штат молодых сотрудников, создавать дистанционные рабочие места. В офисы они вряд ли когда-нибудь уже придут. Они не понимают их назначения..

Психологам пора пересматривать критерии экстраверсии-интроверсии. Больше нельзя оценивать человека по его проявлениям в реальном мире. Пора обратить свой взор на мир в сети.

Пост №3

5 ошибок, которые нельзя прощать руководителю.

Одних руководителей любят, других – ненавидят. От одних многое терпят, а от других уходят быстро и иногда очень громко. Это можно списать на человеческие качества, но всему есть более простое и менее субъективное объяснение. Просто некоторые руководители допускают ошибки, которые сотрудники не могут им простить.

Ошибка 1. Обесценивание собственных сотрудников. Именно такие руководители называют свою команду подчиненными и считают их расходным материалом. Сегодня Вася, завтра Петя. Какая разница? Кто-нибудь все равно работать будет. Найдутся желающие. Всегда находились.

Отрезвляет таких руководителей суровая реальность, когда внезапно выясняется, что никакой очереди из страждущих работы под дверями нет.

Молва по округе разошлась быстро и даже те, кому нужна хотя бы какая-нибудь работа, обходят стороной.

Ошибка 2. Корона. Момент, когда руководитель самолично водружает себе ее на голову, многие не замечают. Вроде еще вчера был вполне вменяемый и адекватный человек, а сегодня уже развалился в потертом офисном кресле, ничего делать не хочет и только указания раздает. Так прямо и говорит, что его функция – управлять и не более.

К сожалению, если корона на голове появилась, то шансы, что ее рано или поздно снимут, стремительно приближаются к нулю. А еще она плохо влияет на мозговую деятельность, оказывая определенное давление и мешая мыслить адекватно. Оставшись в гордом одиночестве, когда оставили даже самые преданные, такой руководитель так и не понимает в чем была истинная причина исхода народа от него.

Ошибка 3. Витание в облаках. Хорошо, если фиолетовые единороги с золотыми пятнами рядом не пасутся. Для такого руководителя будущее видится радужным и светлым. И живет он мыслями в этом замечательном завтра, а не сером и унылым сегодня, абсолютно игнорируя все происходящее и надеясь, что само все получится. Такой руководитель абсолютно не интересуется происходящим, никак не вмешивается, а только вещает сказки о том, как чудесно будет когда-нибудь.

Сотрудники его слушают, некоторые даже ему верят. Но все это ровно до тех пор, пока заработная плата с регулярной периодичностью поступает на банковскую карту. А потом наступает период, когда приток денег на счета сотрудников иссякает, и также иссякают подчиненные у такого руководителя. Сказками сыт не будешь.

Ошибка 4. Застревание в прошлом. Очень похожа на предыдущую, но только вместо светлых фантазий – теплые воспоминания о том времени, когда все было хорошо и прекрасно. Часто сопровождается еще и полным отрицанием прогресса как технического, так и интеллектуального. Такие руководители прячут от глаз посторонних печатную машинку и, когда остаются в одиночестве, с упоением стучат по ее клавишам, набивая тексты распоряжений и приказов (шутка, но иногда и правда). Какие новые веяния, какие достижения науки в сфере управления, какая автоматизация? По старинке, вручную, без мотивации, делегирования и дистанционной работы. Компании, которые возглавляют такие руководители, долго не существуют. Сотрудники теряют свой профессионализм, навыки и бегут к конкурентам, которые с огромным отрывом впереди. Руководители остаются горевать по ушедшим временам в одиночестве.

Ошибка 5. Создание свиты. У таких руководителей есть особо приближенные и любимчики. Именно эти товарищи, которые остальным сотрудникам вообще не товарищи, и чувствуют себя хорошо. Остальные смотрят, кто-то завидует, кто-то злится, но тихо ищут другую работу. Существовать в таком

коллективе, работать и нести ответственность за себя и всех избранных невозможно.

Но даже свита покидает своего господина. От милости до немилости один шаг и неизвестно в какой момент руководитель его совершит. Жить в страхе и нервно вздрагивать мало кто хочет.

Ошибки эти совершают многие руководители. Кто по неопытности, кто по незнанию. Некоторые учатся на своих ошибках и собирают действительно команду мечты, а другие порой и вовсе перестают быть руководителями. Но жаль тех сотрудников, которые из-за такой недалекости своего начальства теряют работу и веру в то, что есть действительно грамотные и хорошие управленцы..

Одних руководителей любят, других – ненавидят. От одних многое терпят, а от других уходят быстро и иногда очень громко. Это можно списать на человеческие качества, но всему есть более простое и менее субъективное объяснение. Просто некоторые руководители допускают ошибки, которые сотрудники не могут им простить.

Ошибка 1. Обесценивание собственных сотрудников. Именно такие руководители называют свою команду подчиненными и считают их расходным материалом. Сегодня Вася, завтра Петя. Какая разница? Кто-нибудь все равно работать будет. Найдутся желающие. Всегда находились.

Отрезвляет таких руководителей суровая реальность, когда внезапно выясняется, что никакой очереди из страждущих работы под дверями нет. Молва по округе разошлась быстро и даже те, кому нужна хотя бы какая-нибудь работа, обходят стороной.

Ошибка 2. Корона. Момент, когда руководитель самолично водружает себе ее на голову, многие не замечают. Вроде еще вчера был вполне вменяемый и адекватный человек, а сегодня уже развалился в потертом офисном кресле, ничего делать не хочет и только указания раздаёт. Так прямо и говорит, что его функция – управлять и не более.

К сожалению, если корона на голове появилась, то шансы, что ее рано или поздно снимут, стремительно приближаются к нулю. А еще она плохо влияет на мозговую деятельность, оказывая определенное давление и мешая мыслить адекватно. Оставшись в гордом одиночестве, когда оставили даже самые преданные, такой руководитель так и не понимает в чем была истинная причина исхода народа от него.

Ошибка 3. Витание в облаках. Хорошо, если фиолетовые единороги с золотыми пятнами рядом не пасутся. Для такого руководителя будущее видится радужным и светлым. И живет он мыслями в этом замечательном завтра, а не сером и унылым сегодня, абсолютно игнорируя все происходящее и надеясь, что само все получится. Такой руководитель абсолютно не интересуется происходящим, никак не вмешивается, а только вещает сказки о том, как чудесно будет когда-нибудь.

Сотрудники его слушают, некоторые даже ему верят. Но все это ровно до тех пор, пока заработная плата с регулярной периодичностью поступает на банковскую карту. А потом наступает период, когда приток денег на счета сотрудников иссякает, и также иссякают подчиненные у такого руководителя. Сказками сыт не будешь.

Ошибка 4. Застревание в прошлом. Очень похожа на предыдущую, но только вместо светлых фантазий – теплые воспоминания о том времени, когда все было хорошо и прекрасно. Часто сопровождается еще и полным отрицанием прогресса как технического, так и интеллектуального. Такие руководители прячут от глаз посторонних печатную машинку и, когда остаются в одиночестве, с упоением стучат по ее клавишам, набивая тексты распоряжений и приказов (шутка, но иногда и правда). Какие новые веяния, какие достижения науки в сфере управления, какая автоматизация? По старинке, вручную, без мотивации, делегирования и дистанционной работы. Компании, которые возглавляют такие руководители, долго не существуют. Сотрудники теряют свой профессионализм, навыки и бегут к конкурентам, которые с огромным отрывом впереди. Руководители остаются горевать по ушедшим временам в одиночестве.

Ошибка 5. Создание свиты. У таких руководителей есть особо приближенные и любимчики. Именно эти товарищи, которые остальным сотрудникам вообще не товарищи, и чувствуют себя хорошо. Остальные смотрят, кто-то завидует, кто-то злится, но тихо ищут другую работу. Существовать в таком коллективе, работать и нести ответственность за себя и всех избранных невозможно.

Но даже свита покидает своего господина. От милости до немилости один шаг и неизвестно в какой момент руководитель его совершит. Жить в страхе и нервно вздрагивать мало кто хочет.

Ошибки эти совершают многие руководители. Кто по неопытности, кто по незнанию. Некоторые учатся на своих ошибках и собирают действительно команду мечты, а другие порой и вовсе перестают быть руководителями. Но жаль тех сотрудников, которые из-за такой недалекоости своего начальства теряют работу и веру в то, что есть действительно грамотные и хорошие управленцы..

Одних руководителей любят, других – ненавидят. От одних многое терпят, а от других уходят быстро и иногда очень громко. Это можно списать на человеческие качества, но всему есть более простое и менее субъективное объяснение. Просто некоторые руководители допускают ошибки, которые сотрудники не могут им простить..

Ошибка 1. Обесценивание собственных сотрудников. Именно такие руководители называют свою команду подчиненными и считают их расходным материалом. Сегодня Вася, завтра Петя. Какая разница? Кто-нибудь все равно работать будет. Найдутся желающие. Всегда находились..

Ошибка 1. Обесценивание собственных сотрудников..

Отрезвляет таких руководителей суровая реальность, когда внезапно выясняется, что никакой очереди из страждущих работы под дверями нет. Молва по округе разошлась быстро и даже те, кому нужна хотя бы какая-нибудь работа, обходят стороной..

Ошибка 2. Корона. Момент, когда руководитель самолично водружает себе ее на голову, многие не замечают. Вроде еще вчера был вполне вменяемый и адекватный человек, а сегодня уже развалился в потертом офисном кресле, ничего делать не хочет и только указания раздает. Так прямо и говорит, что его функция – управлять и не более..

Ошибка 2. Корона..

Ошибка 3. Витание в облаках. Хорошо, если фиолетовые единороги с золотыми пятнами рядом не пасутся. Для такого руководителя будущее видится радужным и светлым. И живет он мыслями в этом замечательном завтра, а не сером и унылым сегодня, абсолютно игнорируя все происходящее и надеясь, что само все получится. Такой руководитель абсолютно не интересуется происходящим, никак не вмешивается, а только вещает сказки о том, как чудесно будет когда-нибудь..

Ошибка 3. Витание в облаках..

Сотрудники его слушают, некоторые даже ему верят. Но все это ровно до тех пор, пока заработная плата с регулярной периодичностью поступает на банковскую карту. А потом наступает период, когда приток денег на счета сотрудников иссякает, и также иссякают подчиненные у такого руководителя. Сказками сыт не будешь..

Ошибка 4. Застревание в прошлом. Очень похожа на предыдущую, но только вместо светлых фантазий – теплые воспоминания о том времени, когда все было хорошо и прекрасно. Часто сопровождается еще и полным отрицанием прогресса как технического, так и интеллектуального. Такие руководители прячут от глаз посторонних печатную машинку и, когда остаются в одиночестве, с упоением стучат по ее клавишам, набивая тексты распоряжений и приказов (шутка, но иногда и правда). Какие новые веяния, какие достижения науки в сфере управления, какая автоматизация? По старинке, вручную, без мотивации, делегирования и дистанционной работы..

Ошибка 4. Застревание в прошлом..

Компании, которые возглавляют такие руководители, долго не существуют. Сотрудники теряют свой профессионализм, навыки и бегут к конкурентам, которые с огромным отрывом впереди. Руководители остаются горевать по ушедшим временам в одиночестве..

Ошибка 5. Создание свиты. У таких руководителей есть особо приближенные и любимчики. Именно эти товарищи, которые остальным сотрудникам вообще не товарищи, и чувствуют себя хорошо. Остальные смотрят, кто-то завидует, кто-то злится, но тихо ищут другую работу. Существовать в таком коллективе, работать и нести ответственность за себя и всех избранных невозможно..

Ошибка 5. Создание свиты..

Ошибки эти совершают многие руководители. Кто по неопытности, кто по незнанию. Некоторые учатся на своих ошибках и собирают действительно команду мечты, а другие порой и вовсе перестают быть руководителями. Но жаль тех сотрудников, которые из-за такой близости своего начальства теряют работу и веру в то, что есть действительно грамотные и хорошие управленцы.

Пост №4

Руководитель боится подчиненных. Как ему помочь.

Сотрудник, испытывающий первобытный страх при виде руководителя, это не очень хорошо, но нормально. Руководитель, прячущийся за плинтусом при виде своих подчиненных, это как минимум странно, а как максимум – вообще непонятно почему и зачем он занимает свою должность.

Но так бывает. Не часто, но бывает. Работать с таким руководителем кому-то покажется удовольствием, а для большинства – мучение. Ты к нему с вопросами, а он под стол. С предложениями, а он за угол. Просто с хорошими намерениями, а он под плинтус. С таким руководителем и дела тормозятся, и проблемы не решаются, а будущее компании вообще под вопросом.

Некоторые такие руководители любят окружать себя свитой из приближенных заместителей и за их же спинами прятаться. На самом деле это очень удобная стратегия: все решения принимают заместители и они же потом несут за них ответственность. Подчиненные только с этими заместителями и общаются.

Плохо это заканчивается, когда заместители понимают, что вполне могут управлять компанией и без ее основного руководителя. А потом начинают делать все, чтобы он перестал занимать свою должность. Ну или воруют. Нагло, бесцеремонно и не скрываясь.

Что делать и как решать рабочие задачи когда есть свита – понятно. А что делать, если свиты нет? Как помочь выйти руководителю из своего панциря и втянуться в работу?

Вот несколько советов:

Фото: istockphoto.com

1. Перестать на него давить личным общением и караулить под дверь. Все равно не выйдет из своего кабинета до тех пор, пока за его порогом кто-то ждет. И перестать выпрыгивать на руководителя из-за угла. Пусть успокоится постепенно и привыкнет, что его не поджидает опасность в виде сотрудников по пути.

Может и сам начнет общаться. Долгое одиночество мало кто выдерживает.

2. Дозировать общение. Да, хочется насладиться лучами энергии, исходящими от руководителя, прикоснуться к великому, получить мудрые наставления. Но не с таким руководителем. Нужно приучить его к краткому общению в формате: четко сформулированный вопрос – конкретный ответ, который лучше бы понять с первого раза.

Так руководитель постепенно поймет, что никто не будет к нему приставать с длинными разговорами на отвлеченные темы.

3. Общаться с руководителем так, как ему удобно. Современный мир – это рай для интровертов. Скорее всего у такого руководителя либо скрытая психологическая травма, из-за которой он избегает общения, либо он ярко выраженный интроверт. Поэтому общаться с ним лучше опосредованно: через электронные письма, сообщения в мессенджерах, социальных сетях (смотря что он чаще использует и что ему удобнее).

Так и вопросы рабочие будут решаться быстрее, и новая травма у руководителя не появится.

Фото: istockphoto.com

4. Договариваться о встречах заранее. При этом сразу обозначать вопрос и причину, почему нужна именно личная встреча, а также время, которое уйдет на обсуждение вопроса. Чем меньше времени – тем лучше. И за временем очень пристально следить. Если договорились, что общение займет 10-15 минут, то ни секундой больше. Так руководитель сможет подготовиться к встрече и не будет испытывать негатива по ее окончанию.

Есть шанс, что к последующим встречам он отнесется более лояльно и, возможно, даже сам будет готов пообщаться подольше, если поймет, что это не страшно.

5. Не давить на руководителя и не требовать от него сиюминутных решений. Может ему подумать надо, посоветоваться с кем-то или еще что-то. Нужно дать ему время. В идеале – сразу обозначить когда можно будет вернуться за ответом или решением и в какой форме. А там пусть сам решает. Пусть почувствует себя руководителем. Возможно, ему это понравится.

Фото: istockphoto.com

Часто боязнь подчиненных у руководителей связана с их перфекционизмом. Им просто страшно, что в какой-то момент они могут не справиться, не дать верного решения в короткие сроки или не суметь ответить на вопрос, тем самым уронив свою репутацию. Они думают, что, создавая образ неприступной скалы, показывают силу. Только забывают, что подчиненные не только видят, но и понимают, что это страх.

Со стороны подчиненных будет самой большой глупостью открывать глаза руководителю на истинные причины и учить жизни. Сам разберется и сам дозреет до того понимания, что никто не рождается сразу управленцем с большим стажем. Все придет и всему научится. Нужно только подождать.. Сотрудник, испытывающий первобытный страх при виде руководителя, это не очень хорошо, но нормально. Руководитель, прячущийся за плинтусом при виде своих подчиненных, это как минимум странно, а как максимум – вообще непонятно почему и зачем он занимает свою должность.

Но так бывает. Не часто, но бывает. Работать с таким руководителем кому-то покажется удовольствием, а для большинства – мучение. Ты к нему с вопросами, а он под стол. С предложениями, а он за угол. Просто с хорошими намерениями, а он под плинтус. С таким руководителем и дела тормозятся, и проблемы не решаются, а будущее компании вообще под вопросом.

Некоторые такие руководители любят окружать себя свитой из приближенных заместителей и за их же спинами прятаться. На самом деле это очень удобная стратегия: все решения принимают заместители и они же потом несут за них ответственность. Подчиненные только с этими заместителями и общаются.

Плохо это заканчивается, когда заместители понимают, что вполне могут управлять компанией и без ее основного руководителя. А потом начинают делать все, чтобы он перестал занимать свою должность. Ну или воруют. Нагло, бесцеремонно и не скрываясь.

Что делать и как решать рабочие задачи когда есть свита – понятно. А что делать, если свиты нет? Как помочь выйти руководителю из своего панциря и втянуться в работу?

Вот несколько советов:

Фото: istockphoto.com

1. Перестать на него давить личным общением и караулить под дверью. Все равно не выйдет из своего кабинета до тех пор, пока за его порогом кто-то ждет. И перестать выпрыгивать на руководителя из-за угла. Пусть успокоится постепенно и привыкнет, что его не поджидает опасность в виде сотрудников по пути.

Может и сам начнет общаться. Долгое одиночество мало кто выдерживает.

2. Дозировать общение. Да, хочется насладиться лучами энергии, исходящими от руководителя, прикоснуться к великому, получить мудрые наставления. Но не с таким руководителем. Нужно приучить его к краткому общению в формате: четко сформулированный вопрос – конкретный ответ, который лучше бы понять с первого раза.

Так руководитель постепенно поймет, что никто не будет к нему приставать с длинными разговорами на отвлеченные темы.

3. Общаться с руководителем так, как ему удобно. Современный мир – это рай для интровертов. Скорее всего у такого руководителя либо скрытая психологическая травма, из-за которой он избегает общения, либо он ярко выраженный интроверт. Поэтому общаться с ним лучше опосредованно: через электронные письма, сообщения в мессенджерах, социальных сетях (смотря что он чаще использует и что ему удобнее).

Так и вопросы рабочие будут решаться быстрее, и новая травма у руководителя не появится.

Фото: istockphoto.com

4. Договариваться о встречах заранее. При этом сразу обозначать вопрос и причину, почему нужна именно личная встреча, а также время, которое уйдет на обсуждение вопроса. Чем меньше времени – тем лучше. И за временем очень пристально следить. Если договорились, что общение займет 10-15 минут, то ни секундой больше. Так руководитель сможет подготовиться к встрече и не будет испытывать негатива по ее окончанию.

Есть шанс, что к последующим встречам он отнесется более лояльно и, возможно, даже сам будет готов пообщаться подольше, если поймет, что это не страшно.

5. Не давить на руководителя и не требовать от него сиюминутных решений. Может ему подумать надо, посоветоваться с кем-то или еще что-то. Нужно дать ему время. В идеале – сразу обозначить когда можно будет вернуться за ответом или решением и в какой форме. А там пусть сам решает. Пусть почувствует себя руководителем. Возможно, ему это понравится.

Фото: istockphoto.com

Часто боязнь подчиненных у руководителей связана с их перфекционизмом. Им просто страшно, что в какой-то момент они могут не справиться, не дать верного решения в короткие сроки или не суметь ответить на вопрос, тем самым уронив свою репутацию. Они думают, что, создавая образ неприступной скалы, показывают силу. Только забывают, что подчиненные не только видят, но и понимают, что это страх.

Со стороны подчиненных будет самой большой глупостью открывать глаза руководителю на истинные причины и учить жизни. Сам разберется и сам дозреет до того понимания, что никто не рождается сразу управленцем с большим стажем. Все придет и всему научится. Нужно только подождать.. Сотрудник, испытывающий первобытный страх при виде руководителя, это не очень хорошо, но нормально. Руководитель, прячущийся за плинтусом при виде своих подчиненных, это как минимум странно, а как максимум – вообще непонятно почему и зачем он занимает свою должность..

Некоторые такие руководители любят окружать себя свитой из приближенных заместителей и за их же спинами прятаться. На самом деле это очень удобная стратегия: все решения принимают заместители и они же потом несут за них ответственность. Подчиненные только с этими заместителями и общаются..

Плохо это заканчивается, когда заместители понимают, что вполне могут управлять компанией и без ее основного руководителя. А потом начинают делать все, чтобы он перестал занимать свою должность. Ну или воруют. Нагло, бесцеремонно и не скрываясь..

Что делать и как решать рабочие задачи когда есть свита – понятно. А что делать, если свиты нет? Как помочь выйти руководителю из своего панциря и втянуться в работу?.

Вот несколько советов:.

Вот несколько советов:.

Фото: istockphoto.com.

Может и сам начнет общаться. Долгое одиночество мало кто выдерживает..

Так руководитель постепенно поймет, что никто не будет к нему приставать с длинными разговорами на отвлеченные темы..

Так и вопросы рабочие будут решаться быстрее, и новая травма у руководителя не появится..

Фото: istockphoto.com.

Есть шанс, что к последующим встречам он отнесется более лояльно и, возможно, даже сам будет готов пообщаться подольше, если поймет, что это не страшно..

Фото: istockphoto.com.

Часто боязнь подчиненных у руководителей связана с их перфекционизмом. Им просто страшно, что в какой-то момент они могут не справиться, не дать

верного решения в короткие сроки или не сумеет ответить на вопрос, тем самым уронив свою репутацию. Они думают, что, создавая образ неприступной скалы, показывают силу. Только забывают, что подчиненные не только видят, но и понимают, что это страх.

Пост №5

Руководитель скрыто манипулирует подчиненными. Как противостоять. Эмоциональное давление, обесценивание, безразличие – лишь малый список того, с чем работникам приходится сталкиваться при общении с некоторыми руководителями. Кто-то готов взять вину на себя и опускает свою самооценку на самое дно. А кто-то понимает, что это обыкновенная скрытая манипуляция и умело ей противостоит. Руководители учатся манипулировать по одним и тем же книгам. Залог успеха – понять что это за манипуляция, успокоиться, выровнять дыхание и дать отпор. Чаще всего руководители манипулируют подчиненными так:

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Уточнения и повтор одного и того же вопроса. Вовремя распознать такую манипуляцию получается не всегда. С виду то все нормально: человек вроде как интересуется или что-то недопонял, проявляет желание разобраться. Ну что такого в том, что руководитель что-то переспросил или уточнил? А дело все в том, что, повторяя слова подчиненного и выдавая их за уточнение, руководитель с каждым разом вносит в них новый смысл, заменяя одни слова на другие. Под конец таких «уточнений» первоначальный смысл теряется полностью и приобретает то значение, которое позволяет манипулятору загнать подчиненного в угол. Противостоять этому так: упорно стоять на своем и из раза в раз повторять одни и те же слова, не давая руководителю изменить их смысл. Не соглашаться с измененными формулировками ни при каких обстоятельствах.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com) 2. Напускное безразличие. Всем своим видом руководитель показывает, что его абсолютно никак не волнует то, что говорит подчиненный. В особо изощренных вариантах: руководитель делает вид, что само по себе существование подчиненного его не волнует. Кто-то может решить, что основная цель такого поведения – вынудить сотрудника уйти и исчезнуть. Но по задумке руководителя это должно стимулировать подчиненного всеми путями произвести впечатление на начальника, чтобы тот его заметил и оценил. Противостоять этому только тем, что просто выполнять свою работу. Не нужно никому и ничего доказывать. Только самому себе, что способен, знаешь, умеешь, можешь.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

3. Агрессия и гнев. Раздутые щеки, покрытые пунцовым румянцем. Слюна, долетающая до дальних углов помещения. Дико вращающиеся глаза. Страшен руководитель в гневе. На самом деле нет. Вообще не страшен. И не испытывает он зачастую всей палитры эмоций, которую так старательно изображают. Сотрудники от страха так не думают конечно и в этом их ошибка.

Основная цель такой манипуляции заставить сотрудников: а) бояться; б) работать лучше и больше (в идеале за меньшие деньги); в) делать то, что хочет руководитель, лишь бы он не впадал в такое состояние снова.

Противостоять такому можно только своей железной выдержкой и полным безразличием. Вечно руководитель кричать не будет. Рано или поздно все равно устанет. Вот тогда с ним и можно спокойно поговорить. Да и безразличие подчиненных на такие проявления эмоций заставит в следующий раз задуматься о необходимости такого спектакля..

Эмоциональное давление, обесценивание, безразличие – лишь малый список того, с чем работникам приходится сталкиваться при общении с некоторыми руководителями. Кто-то готов взять вину на себя и опускает свою самооценку на самое дно. А кто-то понимает, что это обыкновенная скрытая манипуляция и умело ей противостоит.

Руководители учатся манипулировать по одним и тем же книгам. Залог успеха – понять что это за манипуляция, успокоиться, выровнять дыхание и дать отпор.

Чаще всего руководители манипулируют подчиненными так:

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Уточнения и повтор одного и того же вопроса. Вовремя распознать такую манипуляцию получается не всегда. С виду то все нормально: человек вроде как интересуется или что-то недопонял, проявляет желание разобраться. Ну что такого в том, что руководитель что-то переспросил или уточнил?

А дело все в том, что, повторяя слова подчиненного и выдавая их за уточнение, руководитель с каждым разом вносит в них новый смысл, заменяя одни слова на другие. Под конец таких «уточнений» первоначальный смысл теряется полностью и приобретает то значение, которое позволяет манипулятору загнать подчиненного в угол.

Противостоять этому так: упорно стоять на своем и из раза в раз повторять одни и те же слова, не давая руководителю изменить их смысл. Не соглашаться с измененными формулировками ни при каких обстоятельствах.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com) 2. Напускное безразличие. Всем своим видом руководитель показывает, что его абсолютно никак не волнует то, что говорит подчиненный. В особо изощренных вариантах: руководитель делает вид, что само по себе существование подчиненного его не волнует.

Кто-то может решить, что основная цель такого поведения – вынудить сотрудника уйти и исчезнуть. Но по задумке руководителя это должно стимулировать подчиненного всеми путями произвести впечатление на начальника, чтобы тот его заметил и оценил.

Противостоять этому только тем, что просто выполнять свою работу. Не нужно никому и ничего доказывать. Только самому себе, что способен, знаешь, умеешь, можешь.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

3. Агрессия и гнев. Раздутые щеки, покрытые пунцовым румянцем. Слюна, долетающая до дальних углов помещения. Дико вращающиеся глаза. Страшен руководитель в гневе.

На самом деле нет. Вообще не страшен. И не испытывает он зачастую всей палитры эмоций, которую так старательно изображают. Сотрудники от страха так не думают конечно и в этом их ошибка.

Основная цель такой манипуляции заставить сотрудников: а) бояться; б) работать лучше и больше (в идеале за меньшие деньги); в) делать то, что хочет руководитель, лишь бы он не впадал в такое состояние снова.

Противостоять такому можно только своей железной выдержкой и полным безразличием. Вечно руководитель кричать не будет. Рано или поздно все равно устанет. Вот тогда с ним и можно спокойно поговорить. Да и безразличие подчиненных на такие проявления эмоций заставит в следующий раз задуматься о необходимости такого спектакля..

Эмоциональное давление, обесценивание, безразличие – лишь малый список того, с чем работникам приходится сталкиваться при общении с некоторыми руководителями. Кто-то готов взять вину на себя и опускает свою самооценку на самое дно. А кто-то понимает, что это обыкновенная скрытая манипуляция и умело ей противостоит..

Руководители учатся манипулировать по одним и тем же книгам. Залог успеха – понять что это за манипуляция, успокоиться, выровнять дыхание и дать отпор..

Чаше всего руководители манипулируют подчиненными так:.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Противостоять этому так: упорно стоять на своем и из раза в раз повторять одни и те же слова, не давая руководителю изменить их смысл. Не соглашаться с измененными формулировками ни при каких обстоятельствах..

Противостоять этому так.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)2. Напускное безразличие. Всем своим видом руководитель показывает, что его абсолютно никак не волнует то, что говорит подчиненный. В особо изощренных вариантах: руководитель делает вид, что само по себе существование подчиненного его не волнует..

Кто-то может решить, что основная цель такого поведения – вынудить сотрудника уйти и исчезнуть. Но по задумке руководителя это должно стимулировать подчиненного всеми путями произвести впечатление на начальника, чтобы тот его заметил и оценил..

Противостоять этому только тем, что просто выполнять свою работу. Не нужно никому и ничего доказывать. Только самому себе, что способен, знаешь, умеешь, можешь..

Противостоять этому только тем.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Основная цель такой манипуляции заставить сотрудников: а) бояться; б) работать лучше и больше (в идеале за меньшие деньги); в) делать то, что хочет руководитель, лишь бы он не впадал в такое состояние снова..

Противостоять такому можно только своей железной выдержкой и полным безразличием. Вечно руководитель кричать не будет. Рано или поздно все равно устанет. Вот тогда с ним и можно спокойно поговорить. Да и безразличие подчиненных на такие проявления эмоций заставит в следующий раз задуматься о необходимости такого спектакля..

Противостоять такому можно

Пост №6

Случаи, когда можно и нужно перебить собеседника в разговоре.

Заметили, что правила приличий перестали соблюдать? Раньше считалось некультурным, если один собеседник перебивает другого, а сейчас это сплошь и рядом и ни о каком дурном воспитании при этом никто не говорит. Кажется, что это стало нормальным.

На самом деле это только видимость. Правила приличий никто не отменял и они все еще действуют, только теперь их воспринимают не буквально, а с оговорками. Перебивать человека все еще плохо, но можно и нужно это сделать, если:

1. Человек только отнимает время и не более. Он несет какую-то околесицу, не имеющую ценности и смысловой нагрузки, да и вообще откровенно раздражает. Правила приличия приписывают терпеть, но это слабая позиция,

негативно влияющая на самооценку. Терпеть – значит унижаться, испытывать дискомфорт, страдать. Зачем это все?!

В такой ситуации можно и нужно перебить собеседника. А как это сделать – зависит от желаемых последствий. Если человек не важен и не интересен, то можно грубо: «Извини, мне это не интересно». В данном случае извинение не сработает смягчающим фактором. Все равно это грубо, но что поделать. Своя здоровая психика важнее.

Если нужно сохранить позитивное отношение, то поможет аккуратная смена темы разговора. Например, можно попросить собеседника запомнить мысль, пообещав вернуться к теме несколько позже, и начать обсуждать что-то иное. Так можно либо оттянуть участь выслушивания его потока сознания, либо избавить себя от этого вовсе.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

2. Нет времени слушать, потому что есть действительно важные дела. Но и не слушать вроде как не удобно. Это все от неуверенности в себе. При этом внутри растет напряжение, ведь время то не ждет и нужно срочно куда-то бежать. И собеседник все это чувствует и начинает раздражаться, потому что не понимает, почему его глубокомысленный монолог вызывает такую реакцию.

И снова лучше перебить разговор. Так и дела можно успеть выполнить и напряжение в отношениях не возрастет. Главное действовать с умом. Как минимум нужно изобразить искреннее сожаление, что нет возможности выслушать. Если эмоции настоящие, то даже и изображать ничего не придется.

А дальше нужно честно сказать, что нет сейчас возможности слушать. За правду собеседник будет благодарен. И, чтобы максимально сохранить положительное мнение о себе, предложить обсудить это в другой раз. В идеале даже обозначить как и когда это будет возможно.

Если человек адекватный, то поймет. Если не совсем, то может и не стоит с ним общаться вовсе?

3. Человек уходит от темы разговора. Это часто прием манипуляции: вместо того, чтобы ответить на вопрос, плавно перейти на другую тему и заговорить так, чтобы собеседник забыл о чем спрашивал. А если сверху наложится внутренняя потребность спрашивающего соблюдать правила приличия и не перебивать, то успех гарантирован.

Еще такой прием манипуляторы используют для того, чтобы перевести инициативу беседы в свои руки. А кто правит беседой, тот молодец и вообще здесь главный.

Если есть понимание, что собеседник пытается манипулировать, то ни о какой мягкости и осторожности лучше не вспоминать. Перебивать придется грубо и настойчиво. Едва показав мягкость можно полностью утратить контроль над ситуацией и показать свою слабость. Последнее допустить никак нельзя.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Еще откуда-то взялось убеждение, что старшие по возрасту, статусу, социальному положению и т.п. могут беспрепятственно перебивать тех, кто ниже и это правильно. Но разве правильно, что при этом кто-то себя чувствует уязвленным и оскорбленным? В мире, где собственное психологическое здоровье становится важнее, чем физическое, такое недопустимо.

В любой ситуации, когда некомфортно, неудобно, неловко – перебивать можно и нужно. Все эти состояния – это следствие несоблюдения собеседником других правил приличия либо наглых манипуляций. Нужно расставлять приоритеты и решать для себя что важнее: правила приличия или самооценка?.

Заметили, что правила приличий перестали соблюдать? Раньше считалось некультурным, если один собеседник перебивает другого, а сейчас это сплошь и рядом и ни о каком дурном воспитании при этом никто не говорит. Кажется, что это стало нормальным.

На самом деле это только видимость. Правила приличий никто не отменял и они все еще действуют, только теперь их воспринимают не буквально, а с оговорками. Перебивать человека все еще плохо, но можно и нужно это сделать, если:

1. Человек только отнимает время и не более. Он несет какую-то околесицу, не имеющую ценности и смысловой нагрузки, да и вообще откровенно раздражает. Правила приличия приписывают терпеть, но это слабая позиция, негативно влияющая на самооценку. Терпеть – значит унижаться, испытывать дискомфорт, страдать. Зачем это все?!

В такой ситуации можно и нужно перебить собеседника. А как это сделать – зависит от желаемых последствий. Если человек не важен и не интересен, то можно грубо: «Извини, мне это не интересно». В данном случае извинение не сработает смягчающим фактором. Все равно это грубо, но что поделать. Своя здоровая психика важнее.

Если нужно сохранить позитивное отношение, то поможет аккуратная смена темы разговора. Например, можно попросить собеседника запомнить мысль, пообещав вернуться к теме несколько позже, и начать обсуждать что-то иное. Так можно либо оттянуть участь выслушивания его потока сознания, либо избавить себя от этого вовсе.

Фото: pexels.com

2. Нет времени слушать, потому что есть действительно важные дела. Но и не слушать вроде как не удобно. Это все от неуверенности в себе. При этом внутри растет напряжение, ведь время то не ждет и нужно срочно куда-то бежать. И собеседник все это чувствует и начинает раздражаться, потому что не понимает, почему его глубокомысленный монолог вызывает такую реакцию.

И снова лучше перебить разговор. Так и дела можно успеть выполнить и напряжение в отношениях не возрастет. Главное действовать с умом. Как минимум нужно изобразить искреннее сожаление, что нет возможности выслушать. Если эмоции настоящие, то даже и изображать ничего не придется.

А дальше нужно честно сказать, что нет сейчас возможности слушать. За правду собеседник будет благодарен. И, чтобы максимально сохранить положительное мнение о себе, предложить обсудить это в другой раз. В идеале даже обозначить как и когда это будет возможно.

Если человек адекватный, то поймет. Если не совсем, то может и не стоит с ним общаться вовсе?

3. Человек уходит от темы разговора. Это часто прием манипуляции: вместо того, чтобы ответить на вопрос, плавно перейти на другую тему и заговорить так, чтобы собеседник забыл о чем спрашивал. А если сверху наложится внутренняя потребность спрашивающего соблюдать правила приличия и не перебивать, то успех гарантирован.

Еще такой прием манипуляторы используют для того, чтобы перевести инициативу беседы в свои руки. А кто правит беседой, тот молодец и вообще здесь главный.

Если есть понимание, что собеседник пытается манипулировать, то ни о какой мягкости и осторожности лучше не вспоминать. Перебивать придется грубо и настойчиво. Едва показав мягкость можно полностью утратить контроль над ситуацией и показать свою слабость. Последнее допустить никак нельзя.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Еще откуда-то взялось убеждение, что старшие по возрасту, статусу, социальному положению и т.п. могут беспрепятственно перебивать тех, кто ниже и это правильно. Но разве правильно, что при этом кто-то себя чувствует уязвленным и оскорбленным? В мире, где собственное психологическое здоровье становится важнее, чем физическое, такое недопустимо.

В любой ситуации, когда некомфортно, неудобно, неловко – перебивать можно и нужно. Все эти состояния – это следствие несоблюдения собеседником других правил приличия либо наглых манипуляций. Нужно расставлять приоритеты и решать для себя что важнее: правила приличия или самооценка?.

Заметили, что правила приличий перестали соблюдать? Раньше считалось некультурным, если один собеседник перебивает другого, а сейчас это сплошь и рядом и ни о каком дурном воспитании при этом никто не говорит. Кажется, что это стало нормальным..

Если нужно сохранить позитивное отношение, то поможет аккуратная смена темы разговора. Например, можно попросить собеседника запомнить мысль, пообещав вернуться к теме несколько позже, и начать обсуждать что-то иное. Так можно либо оттянуть участь выслушивания его потока сознания, либо избавить себя от этого вовсе..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Если человек адекватный, то поймет. Если не совсем, то может и не стоит с ним общаться вовсе?.

Еще такой прием манипуляторы используют для того, чтобы перевести инициативу беседы в свои руки. А кто правит беседой, тот молодец и вообще здесь главный..

Если есть понимание, что собеседник пытается манипулировать, то ни о какой мягкости и осторожности лучше не вспоминать. Перебивать придется грубо и настойчиво. Едва показав мягкость можно полностью утратить контроль над ситуацией и показать свою слабость. Последнее допустить никак нельзя..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Еще откуда-то взялось убеждение, что старшие по возрасту, статусу, социальному положению и т.п. могут беспрепятственно перебивать тех, кто ниже и это правильно. Но разве правильно, что при этом кто-то себя чувствует уязвленным и оскорбленным? В мире, где собственное психологическое здоровье становится важнее, чем физическое, такое недопустимо..

Нужно расставлять приоритеты и решать для себя что важнее: правила приличия или самооценка?

Пост №7

Вредные привычки, которые мы незаметно перенимаем у окружающих. Менять окружение или нет – вопрос спорный и его решение от многих факторов зависит. Но перестать перенимать вредные привычки своего окружения под силу каждому, особенно когда есть понимание что это за привычки и как они влияют на качество нашей жизни. Вот эти самые вредные привычки, которые мы незаметно перенимаем у окружающих:.

Привычка ныть и жаловаться.

Фото: depositphoto.com.

Часто это еще сопровождается преуменьшением важности занятости другого человека: «Ой, да какие у тебя могут быть дела! Поговори со мной пока я тут иду куда-то!». Не надо так..

Нет! Не надо спрашивать! Захотят сказать – сами скажут. Не заметили?

Потом заметят. Лишние напоминания раздражают, а требование похвалы – отталкивает..

Фото: depositphoto.com.

Все эти привычки очень вредные. Они не украшают никого. Мы сами это прекрасно понимаем и раздражаемся, когда рядом оказываются люди, которые ведут себя так. Но, к сожалению, от них же опыляемся и транслируем точно такое же поведение. Чуть больше внимания к своему поведению и не поддаваться пагубному влиянию будет легче. Попробуйте.

Пост №8

Как понять, что коллега готовится вас предать.

Дружный коллектив, общие цели, атмосфера порядочности и честности на работе рушатся в один самый неожиданный миг, когда мы сталкиваемся с предательством со стороны коллеги. Потом будут удивление, боль, обида, досада на себя, что заранее не заметили, допустили.

А ведь были тревожные звоночки. Они всегда есть. Люди, готовые предать другого, зачастую ведут себя одинаково. Понять, что коллега готовится предать, можно по следующим признакам:

1. Отстраненное поведение. Раньше коллега улыбался и бросался обниматься при встрече, а теперь ограничивается сухим приветствием. Ходили вместе на обед, но теперь у него все чаще появляются какие-то неотложные дела и он идет позже. Спрашивать о том, не случилось ли вдруг чего, бесполезно. В ответ будут короткие ответы, что все нормально, устал, забыл, занят и т.д.

Человек, готовящий предательство, часто начинает так себя вести, потому что где-то из глубины его души появляются чувства вины и стыда. Дети, когда обманывают, прячут глаза, а взрослые прячутся сами.

Фото: Depositphotos.com

2. Повышенная дружелюбность. Внезапные комплименты от коллеги, который ранее не проявлял интереса. Повышенный интерес, переходящий границы рабочих отношений. Ниоткуда взявшиеся чрезмерная забота и беспокойство от человека, который ранее вообще смотрел как на пустое место.

Если явно нет заслуг, благодаря которым мог возникнуть такой повышенный интерес, то стоит задуматься. Профессиональные манипуляторы и хорошие психологи часто прибегают к таким приемам, чтобы втереться в доверие, узнать слабые места, а потом нанести удар побольнее.

3. Блокировка контактов. В современном мире большая часть общения сосредоточена в пространстве интернета. И именно там человек, готовящий предательство, заранее сжигает мосты: якобы случайно удаляет из списка друзей, блокирует, закрывает доступ к просмотру и т.д.

Такое поведение в интернете, когда в реальной жизни нет никаких предпосылок, показывает, что человек заранее удаляет другого из своей жизни. Если сначала предать, а потом заниматься чисткой связей в интернете, то можно что-то пропустить. А так заранее, не спеша, методично и аккуратно заблокировать, удалить, потом перепроверить и спокойно творить свои грязные дела.

Фото: Depositphotos.com

4. Сплетни за спиной. Порой и верить не хочется, что этот милый человек, рядом с которым проходят трудовые будни, может сочинять такие вещи, но так бывает. А может и не сочинять, а рассказывать неприятную правду всем вокруг, если она стала ему известна. Или просто высмеивать. Но все за спиной и ничего в глаза.

Это принцип самозащиты. Распуская сплетни человек как бы говорит: «Смотрите какой он плохой! А я хороший! Я всю правду о нем рассказываю!». Отношение к сплетникам обычно двойное: их и не любят, но, в то же время, с удовольствием слушают. А если сплетник еще и даром убеждения обладает, то велик шанс, что ему поверят.

5. Частая ложь. Обычно в мелочах, но бывает и более серьезная. Причем с наглым видом, глядя в глаза, словно издеваясь. Коллега может обманывать, передавая слова или указания руководителя, которые тот не говорил. Или, наоборот, не сказать то, что следует. Когда это вскрывается, то он оправдывается тем, что или забыл, или утверждает, что такого не говорил. Средняя и маленькая ложь – это попытка прощупать, проверить реакцию на более масштабный обман. А иногда и заботливая подготовка к серьезному предательству.

Здоровая подозрительность и внимание к изменениям в поведении других – залог собственного психологического здоровья. Лучше заранее подготовиться и максимально не допустить, чтобы кто-то предал, чем потом обливаться слезами и думать о несправедливости мира..

Дружный коллектив, общие цели, атмосфера порядочности и честности на работе рушатся в один самый неожиданный миг, когда мы сталкиваемся с предательством со стороны коллеги. Потом будут удивление, боль, обида, досада на себя, что заранее не заметили, допустили.

А ведь были тревожные звоночки. Они всегда есть. Люди, готовые предать другого, зачастую ведут себя одинаково. Понять, что коллега готовится предать, можно по следующим признакам:

1. Отстраненное поведение. Раньше коллега улыбался и бросался обниматься при встрече, а теперь ограничивается сухим приветствием. Ходили вместе на обед, но теперь у него все чаще появляются какие-то неотложные дела и он идет позже. Спрашивать о том, не случилось ли вдруг чего, бесполезно. В ответ будут короткие ответы, что все нормально, устал, забыл, занят и т.д.

Человек, готовящий предательство, часто начинает так себя вести, потому что где-то из глубины его души появляются чувства вины и стыда. Дети, когда обманывают, прячут глаза, а взрослые прячутся сами.

Фото: Depositphotos.com

2. Повышенная дружелюбность. Внезапные комплименты от коллеги, который ранее не проявлял интереса. Повышенный интерес, переходящий границы рабочих отношений. Ниоткуда взявшиеся чрезмерная забота и беспокойство от человека, который ранее вообще смотрел как на пустое место.

Если явно нет заслуг, благодаря которым мог возникнуть такой повышенный интерес, то стоит задуматься. Профессиональные манипуляторы и хорошие психологи часто прибегают к таким приемам, чтобы втереться в доверие, узнать слабые места, а потом нанести удар побольнее.

3. Блокировка контактов. В современном мире большая часть общения сосредоточена в пространстве интернета. И именно там человек, готовящий

предательство, заранее сжигает мосты: якобы случайно удаляет из списка друзей, блокирует, закрывает доступ к просмотру и т.д. Такое поведение в интернете, когда в реальной жизни нет никаких предпосылок, показывает, что человек заранее удаляет другого из своей жизни. Если сначала предать, а потом заниматься чисткой связей в интернете, то можно что-то пропустить. А так заранее, не спеша, методично и аккуратно заблокировать, удалить, потом перепроверить и спокойно творить свои грязные дела.

Фото: Depositphotos.com

4. Сплетни за спиной. Порой и верить не хочется, что этот милый человек, рядом с которым проходят трудовые будни, может сочинять такие вещи, но так бывает. А может и не сочинять, а рассказывать неприятную правду всем вокруг, если она стала ему известна. Или просто высмеивать. Но все за спиной и ничего в глаза.

Это принцип самозащиты. Распуская сплетни человек как бы говорит: «Смотрите какой он плохой! А я хороший! Я всю правду о нем рассказываю!». Отношение к сплетникам обычно двойное: их и не любят, но, в то же время, с удовольствием слушают. А если сплетник еще и даром убеждения обладает, то велик шанс, что ему поверят.

5. Частая ложь. Обычно в мелочах, но бывает и более серьезная. Причем с наглым видом, глядя в глаза, словно издеваясь. Коллега может обманывать, передавая слова или указания руководителя, которые тот не говорил. Или, наоборот, не сказать то, что следует. Когда это вскрывается, то он оправдывается тем, что или забыл, или утверждает, что такого не говорил. Средняя и маленькая ложь – это попытка прощупать, проверить реакцию на более масштабный обман. А иногда и заботливая подготовка к серьезному предательству.

Здоровая подозрительность и внимание к изменениям в поведении других – залог собственного психологического здоровья. Лучше заранее подготовиться и максимально не допустить, чтобы кто-то предал, чем потом обливаться слезами и думать о несправедливости мира..

Дружный коллектив, общие цели, атмосфера порядочности и честности на работе рушатся в один самый неожиданный миг, когда мы сталкиваемся с предательством со стороны коллеги. Потом будут удивление, боль, обида, досада на себя, что заранее не заметили, допустили..

Человек, готовящий предательство, часто начинает так себя вести, потому что где-то из глубины его души появляются чувства вины и стыда. Дети, когда обманывают, прячут глаза, а взрослые прячутся сами..

Фото: Depositphotos.com.

Если явно нет заслуг, благодаря которым мог возникнуть такой повышенный интерес, то стоит задуматься. Профессиональные манипуляторы и хорошие психологи часто прибегают к таким приемам, чтобы втереться в доверие, узнать слабые места, а потом нанести удар побольнее..

Такое поведение в интернете, когда в реальной жизни нет никаких предпосылок, показывает, что человек заранее удаляет другого из своей жизни. Если сначала предать, а потом заниматься чисткой связей в интернете, то можно что-то пропустить. А так заранее, не спеша, методично и аккуратно заблокировать, удалить, потом перепроверить и спокойно творить свои грязные дела..

Фото: Depositphotos.com.

Это принцип самозащиты. Распуская сплетни человек как бы говорит: «Смотрите какой он плохой! А я хороший! Я всю правду о нем рассказываю!». Отношение к сплетникам обычно двойное: их и не любят, но, в то же время, с удовольствием слушают. А если сплетник еще и даром убеждения обладает, то велик шанс, что ему поверят..

Средняя и маленькая ложь – это попытка прошупать, проверить реакцию на более масштабный обман. А иногда и заботливая подготовка к серьезному предательству..

Здоровая подозрительность и внимание к изменениям в поведении других – залог собственного психологического здоровья. Лучше заранее подготовиться и максимально не допустить, чтобы кто-то предал, чем потом обливаться слезами и думать о несправедливости мира.

Пост №9

Почему плохо, если руководитель умный.

Руководитель, который ничего не понимает, не знает и не умеет – картина привычная. Руководитель, который не только профессионал, но еще и эрудирован, сообразителен и вообще умен – редкость, но встречается. На первый взгляд кажется, что первый типаж не любят, а о втором мечтают, но это не так. На самом деле все это до того часа, пока на пути не попадется действительно умный руководитель. С этого момента жизнь меняется, самооценка падает и хочется бежать куда глаза глядят. Есть причины почему плохо, если руководитель умный. Вот они:

Фото: depositphotos.com

1. Они судят людей по себе. Включается психологическая ошибка ожидания, что знания и способности окружающих не ниже их. И, естественно, они ждут, что подчиненные будут не менее сообразительны, эрудированны и умны. Если обнаруживается, что это не так, то рано или поздно встает вопрос: а нужны ли такие сотрудники?

2. Они стремятся учить. Человеку, который много знает и много понимает, рано или поздно необходимо делиться своими знаниями и обучать своим умениям. Это психологическая потребность, идущая изнутри. Борьбаться с ней бессмысленно. Но вот подчиненные не всегда рады такому стремлению своего руководителя. Сидят себе тихо в уголке, выполняют одну и ту же работу изо дня в день и не хотят ничему учиться. Их и так все устраивает.

3. Они любят перемены. Умному человеку хочется хотя бы немного приблизиться к совершенству в своей деятельности. Хорошо, конечно, что они понимают всю тщетность своих стремлений к идеалу, но считают, что попытаться стоит. А если у них получается сдвинуться с места хотя бы на полшага, то они с радостным стремлением вносят корректировки и улучшения в рабочую жизнь своих подчиненных, стремясь заставить их работать лучше, качественнее, быстрее.

Только вот подчиненные, привыкшие только 30% рабочего времени заниматься своими настоящими обязанностями, а остальное время безжалостно сливать на подготовку к работе, моральный настрой на работу, отдых после наполовину выполненной работы и что-нибудь еще не менее важное, вообще не хотят ничего менять. Работать быстрее для них значит работать больше. К сожалению, часто за те же деньги. Никак они этого не хотят.

Фото: depositphotos.com

4. Они очень ранимы. Редко какой человек не оценивает свои умственные способности и не понимает того, что он действительно умен. Рано или поздно это приводит к раздуванию собственного эго, а это значит корона, пьедестал, почести разной степени выраженности.

И если вдруг кто-то по ошибке решит испытать на прочность способности умного руководителя, а еще и подловит его на какой-нибудь оплошности, то все пропало. Нервы, стрессы, переживания, бессонница и новый враг в лице наглеца, посягнувшего на незыблемое. Лучше так не делать.

5. Они любят конкуренцию. Сразу необходимо отметить, что речь о здоровой конкуренции. Зачастую понимая, что конкуренцию им никто составить не может, ибо равных нет, они устраивают конкуренцию между подчиненными. То лучшего сотрудника месяца начнут выявлять по результатам соревнований, в которых никто не участвовал. То приз какой-нибудь придумают, чтобы сотрудники все-таки захотели в этих соревнованиях участие принять. В общем, фантазия у них мало чем ограничена и подчиненным скучать некогда.

Фото: depositphotos.com

6. Они подавляют подчиненных. Им тяжело жить с осознанием, что подчиненные не дотягивают по уровню своего умственного развития до них. Терпение и снисходительность рано или поздно сменяются раздражительностью, грубыми замечаниями, подколками, шутками и ехидными замечаниями. Это может и с добротой звучать, но самооценку того, кому они адресованы, снижает.

Чтобы работа с умным руководителем приносила радость, счастье и моральное удовлетворение – нужно самому быть не менее умным человеком и хорошим профессионалом. Иначе ждут лишь моральные терзания и борьба с чувством собственной неполноценности. Руководитель не тот человек, мнение о вас которого не значит ровным счетом ничего..

Руководитель, который ничего не понимает, не знает и не умеет – картина привычная. Руководитель, который не только профессионал, но еще и эрудирован, сообразителен и вообще умен – редкость, но встречается. На первый взгляд кажется, что первый типаж не любят, а о втором мечтают, но это не так. На самом деле все это до того часа, пока на пути не попадется действительно умный руководитель. С этого момента жизнь меняется, самооценка падает и хочется бежать куда глаза глядят. Есть причины почему плохо, если руководитель умный. Вот они:

Фото: depositphotos.com

1. Они судят людей по себе. Включается психологическая ошибка ожидания, что знания и способности окружающих не ниже их. И, естественно, они ждут, что подчиненные будут не менее сообразительны, эрудированны и умны. Если обнаруживается, что это не так, то рано или поздно встает вопрос: а нужны ли такие сотрудники?

2. Они стремятся учить. Человеку, который много знает и много понимает, рано или поздно необходимо делиться своими знаниями и обучать своим умениям. Это психологическая потребность, идущая изнутри. Борьба с ней бессмысленно. Но вот подчиненные не всегда рады такому стремлению своего руководителя. Сидят себе тихо в уголке, выполняют одну и ту же работу изо дня в день и не хотят ничему учиться. Их и так все устраивает.

3. Они любят перемены. Умному человеку хочется хотя бы немного приблизиться к совершенству в своей деятельности. Хорошо, конечно, что они понимают всю тщетность своих стремлений к идеалу, но считают, что попытаться стоит. А если у них получается сдвинуться с места хотя бы на полшага, то они с радостным стремлением вносят корректировки и улучшения в рабочую жизнь своих подчиненных, стремясь заставить их работать лучше, качественнее, быстрее.

Только вот подчиненные, привыкшие только 30% рабочего времени заниматься своими настоящими обязанностями, а остальное время безжалостно сливать на подготовку к работе, моральный настрой на работу, отдых после наполовину выполненной работы и что-нибудь еще не менее важное, вообще не хотят ничего менять. Работать быстрее для них значит работать больше. К сожалению, часто за те же деньги. Никак они этого не хотят.

Фото: depositphotos.com

4. Они очень ранимы. Редко какой человек не оценивает свои умственные способности и не понимает того, что он действительно умен. Рано или поздно это приводит к раздуванию собственного эго, а это значит корона, пьедестал, почести разной степени выраженности.

И если вдруг кто-то по ошибке решит испытать на прочность способности умного руководителя, а еще и подловит его на какой-нибудь оплошности, то все пропало. Нервы, стрессы, переживания, бессонница и новый враг в лице наглеца, посягнувшего на незыблемое. Лучше так не делать.

5. Они любят конкуренцию. Сразу необходимо отметить, что речь о здоровой конкуренции. Зачастую понимая, что конкуренцию им никто составить не может, ибо равных нет, они устраивают конкуренцию между подчиненными. То лучшего сотрудника месяца начнут выявлять по результатам соревнований, в которых никто не участвовал. То приз какой-нибудь придумают, чтобы сотрудники все-таки захотели в этих соревнованиях участие принять. В общем, фантазия у них мало чем ограничена и подчиненным скучать некогда.

Фото: depositphotos.com

6. Они подавляют подчиненных. Им тяжело жить с осознанием, что подчиненные не дотягивают по уровню своего умственного развития до них. Терпение и снисходительность рано или поздно сменяются

раздражительностью, грубыми замечаниями, подколками, шутками и ехидными замечаниями. Это может и с добротой звучать, но самооценку того, кому они адресованы, снижает.

Чтобы работа с умным руководителем приносила радость, счастье и моральное удовлетворение – нужно самому быть не менее умным человеком и хорошим профессионалом. Иначе ждут лишь моральные терзания и борьба с чувством собственной неполноценности. Руководитель не тот человек, мнение о вас которого не значит ровным счетом ничего..

Руководитель, который ничего не понимает, не знает и не умеет – картина привычная. Руководитель, который не только профессионал, но еще и эрудирован, сообразителен и вообще умен – редкость, но встречается..

Фото: depositphotos.com.

Только вот подчиненные, привыкшие только 30% рабочего времени заниматься своими настоящими обязанностями, а остальное время безжалостно сливать на подготовку к работе, моральный настрой на работу, отдых после наполовину выполненной работы и что-нибудь еще не менее важное, вообще не хотят ничего менять. Работать быстрее для них значит работать больше. К сожалению, часто за те же деньги. Никак они этого не хотят..

Фото: depositphotos.com.

Фото: depositphotos.com.

Чтобы работа с умным руководителем приносила радость, счастье и моральное удовлетворение – нужно самому быть не менее умным человеком и хорошим профессионалом. Иначе ждут лишь моральные терзания и борьба с чувством собственной неполноценности. Руководитель не тот человек, мнение о вас которого не значит ровным счетом ничего.

Пост №10

Что психологу о человеке могут рассказать его переписки в мессенджерах. Психологу, чтобы раскрыть всю подноготную человека, раньше было достаточно нескольких строк, написанных на листе бумаги. По анализу почерка грамотный графолог мог рассказать все прошлое, настоящее и будущее. Сейчас же найти человека, который регулярно что-то пишет от руки, очень сложно. Максимум подпись все рисовать умеют. Переписки и общение давно и уверенно перекочевали в различные мессенджеры. Набирать текст на клавиатуре компьютера или смартфона мы научились с закрытыми глазами. Программы конвертации голоса в текст стали нашими надежными спутниками. И то, как мы общаемся в сети, стало нашим лицом и характеристикой. Психологи научились интерпретировать и это. Вот как они это делают:

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Длина сообщений. Кто-то общается односложными предложениями, а у кого-то одно сообщение не вмещается в экран. Первое относится к закрытым людям, которые не готовы пускать в свой внутренний мир посторонних. Такие люди любят четкость и конкретику во всем, а также очень ценят свое время. Общаться с ними лучше такими же короткими сообщениями, иначе рискуете вызвать гнев на себя.

Длинные сообщения пишут те, кто вообще не умеет держать язык за зубами. Также таким людям свойственны эмоциональность и чувственность. Они любят расписывать все в деталях и подробностях, порой к концу сообщения забывая о чем писали в начале.

2. Разбивка сообщений. Кто-то выражает весь поток своего сознания в одном сообщении, а у кого-то одно сообщение – одно слово. И чем длиннее мысль, которую он хочет выразить, тем больше сообщений от него придет.

Те, кто ограничивается одним или двумя сообщениями, люди последовательные, структурные, ответственные. Их сопровождает порядок в делах, в жизни и в голове.

Те, кто любят злить собеседников большим количеством коротких сообщений, часто обладают неуравновешенным характером, импульсивны и даже агрессивны.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

3. Ошибки и опечатки. Те, кто не допускают их практически никогда, страшные люди. Они очень внимательны, ответственные и педантичны. В каком-то смысле их можно даже назвать занудами. Представляете какие они в жизни, если в личной переписке они вычитывают каждую букву?

Те, кто допускают много опечаток, чаще всего люди творческие и креативные. А еще они делают все очень быстро и обладают высокой скоростью мышления. В потоке мыслей они просто не успевают следить за тем, какой текст они отправляют собеседнику. Ну и еще невнимательные. Это да.

Оценивать грамотность текста по переписке в сети сложно. Программы проверки орфографии приходят на помощь и маскируют незнание ее правил. Но вот со знаками пунктуации сложнее. Тут программы-помощники не всегда

справляются. Поэтому считается, что люди, пропускающие в тексте запятые, рассеяны и легкомысленны. Хотя, скорее, просто безграмотны.

4. Частые использования сокращений, а порой и просто не дописывание слов. Это характеризует торопливого и небрежного человека. Также может быть признаком высокомерия и желания быстрее избавиться от неприятного собеседника.

5. Обилие многоточий. Сложно не выделить этот аспект в отдельный пункт, учитывая как он набил всем оскомину. Откуда-то взялось мнение, что частые многоточия используют люди с явными нарушениями психики. Если бы все было так просто, то скольких проблем в общении мы могли бы избежать. На самом деле обилие многоточий является признаком людей, склонных к интригам, а также иногда признак ограниченного словарного запаса (зависит от контекста сообщения).

Фото: pexels.com

6. Обилие смайлов. Без них не обходится практически ни одна переписка. Есть персонажи, которые только смайлами и общаются и с их помощью могут сочинить поэму. Безусловно, это креативные и творческие люди, но все-таки они немного инфантильны. А еще большое количество смайлов в тексте может являться свидетельством ограниченного словарного запаса человека. Он просто не может подобрать правильные слова взамен всем понятным смайлам. Разговор без смайлов – это серьезный разговор с серьезным человеком. Такие люди уверены в себе и скупы на внешнее проявление эмоций. Но зато они умеют выразить свои мысли без посторонних символов.

7. Голосовые сообщения. Любители их записывать люди довольно беспринципные, напористые и уверенные в себе. Про таких часто говорят, что для них не существует никакого иного мнения, кроме их собственного. Ну а еще это часто показатель того, что человек не умеет выражать свои мысли в письменном виде.

Оценивать человека только лишь по манере вести переписку на самом деле не совсем правильно. Все-таки большее значение имеет то, что пишет человек, а не то, как он это делает. Да и ничто и никогда не заменит возможность узнать человека при личном общении, когда мы можем его видеть, слышать и чувствовать...

Психологу, чтобы раскрыть всю подноготную человека, раньше было достаточно нескольких строк, написанных на листе бумаги. По анализу почерка грамотный графолог мог рассказать все прошлое, настоящее и будущее. Сейчас же найти человека, который регулярно что-то пишет от руки, очень сложно. Максимум подпись все рисовать умеют.

Переписки и общение давно и уверенно перекочевали в различные мессенджеры. Набирать текст на клавиатуре компьютера или смартфона мы научились с закрытыми глазами. Программы конвертации голоса в текст стали нашими надежными спутниками. И то, как мы общаемся в сети, стало нашим лицом и характеристикой. Психологи научились интерпретировать и это. Вот как они это делают:

Фото: pexels.com

1. Длина сообщений. Кто-то общается односложными предложениями, а у кого-то одно сообщение не вмещается в экран. Первое относится к закрытым людям, которые не готовы пускать в свой внутренний мир посторонних. Такие люди любят четкость и конкретику во всем, а также очень ценят свое время. Общаться с ними лучше такими же короткими сообщениями, иначе рискуете вызвать гнев на себя.

Длинные сообщения пишут те, кто вообще не умеет держать язык за зубами. Также таким людям свойственны эмоциональность и чувственность. Они любят расписывать все в деталях и подробностях, порой к концу сообщения забывая о чем писали в начале.

2. Разбивка сообщений. Кто-то выражает весь поток своего сознания в одном сообщении, а у кого-то одно сообщение – одно слово. И чем длиннее мысль, которую он хочет выразить, тем больше сообщений от него придет.

Те, кто ограничивается одним или двумя сообщениями, люди последовательные, структурные, ответственные. Их сопровождает порядок в делах, в жизни и в голове.

Те, кто любят злить собеседников большим количеством коротких сообщений, часто обладают неуравновешенным характером, импульсивны и даже агрессивны.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

3. Ошибки и опечатки. Те, кто не допускают их практически никогда, страшные люди. Они очень внимательны, ответственные и педантичны. В каком-то смысле их можно даже назвать занудами. Представляете какие они в жизни, если в личной переписке они вычитывают каждую букву?

Те, кто допускают много опечаток, чаще всего люди творческие и креативные. А еще они делают все очень быстро и обладают высокой скоростью мышления. В потоке мыслей они просто не успевают следить за тем, какой текст они отправляют собеседнику. Ну и еще невнимательные. Это да.

Оценивать грамотность текста по переписке в сети сложно. Программы проверки орфографии приходят на помощь и маскируют незнание ее правил. Но вот со знаками пунктуации сложнее. Тут программы-помощники не всегда справляются. Поэтому считается, что люди, пропускающие в тексте запятые, рассеяны и легкомысленны. Хотя, скорее, просто безграмотны.

4. Частые использования сокращений, а порой и просто не дописывание слов. Это характеризует торопливого и небрежного человека. Также может быть признаком высокомерия и желания быстрее избавиться от неприятного собеседника.

5. Обилие многоточий. Сложно не выделить этот аспект в отдельный пункт, учитывая как он набил всем оскомину. Откуда-то взялось мнение, что частые многоточия используют люди с явными нарушениями психики. Если бы все было так просто, то скольких проблем в общении мы могли бы избежать. На самом деле обилие многоточий является признаком людей, склонных к интригам, а также иногда признак ограниченного словарного запаса (зависит от контекста сообщения).

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

6. Обилие смайлов. Без них не обходится практически ни одна переписка. Есть персонажи, которые только смайлами и общаются и с их помощью могут сочинить поэму. Безусловно, это креативные и творческие люди, но все-таки они немного инфантильны. А еще большое количество смайлов в тексте может являться свидетельством ограниченного словарного запаса человека. Он просто не может подобрать правильные слова взамен всем понятным смайлам. Разговор без смайлов – это серьезный разговор с серьезным человеком. Такие люди уверены в себе и скупы на внешнее проявление эмоций. Но зато они умеют выражать свои мысли без посторонних символов.

7. Голосовые сообщения. Любители их записывать люди довольно беспринципные, напористые и уверенные в себе. Про таких часто говорят, что для них не существует никакого иного мнения, кроме их собственного. Ну а еще это часто показатель того, что человек не умеет выражать свои мысли в письменном виде.

Оценивать человека только лишь по манере вести переписку на самом деле не совсем правильно. Все-таки большее значение имеет то, что пишет человек, а не то, как он это делает. Да и ничто и никогда не заменит возможность узнать человека при личном общении, когда мы можем его видеть, слышать и чувствовать..

Психологу, чтобы раскрыть всю подноготную человека, раньше было достаточно нескольких строк, написанных на листе бумаги. По анализу почерка грамотный графолог мог рассказать все прошлое, настоящее и будущее. Сейчас же найти человека, который регулярно что-то пишет от руки, очень сложно. Максимум подпись все рисовать умеют..

Переписки и общение давно и уверенно переключались в различные мессенджеры. Набирать текст на клавиатуре компьютера или смартфона мы научились с закрытыми глазами. Программы конвертации голоса в текст стали нашими надежными спутниками. И то, как мы общаемся в сети, стало нашим лицом и характеристикой. Психологи научились интерпретировать и это. Вот как они это делают:..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Длинные сообщения пишут те, кто вообще не умеет держать язык за зубами. Также таким людям свойственны эмоциональность и чувственность. Они любят расписывать все в деталях и подробностях, порой к концу сообщения забывая о чем писали в начале..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Оценивать грамотность текста по переписке в сети сложно. Программы проверки орфографии приходят на помощь и маскируют незнание ее правил. Но вот со знаками пунктуации сложнее. Тут программы-помощники не всегда справляются. Поэтому считается, что люди, пропускающие в тексте запятые, рассеяны и легкомысленны. Хотя, скорее, просто безграмотны..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Разговор без смайлов - это серьезный разговор с серьезным человеком.

Такие люди уверены в себе и скупы на внешнее проявление эмоций. Но зато они умеют выражать свои мысли без посторонних символов..

Оценивать человека только лишь по манере вести переписку на самом деле не совсем правильно. Все-таки большее значение имеет то, что пишет человек, а не то, как он это делает. Да и ничто и никогда не заменит возможность узнать человека при личном общении, когда мы можем его видеть, слышать и чувствовать.

Пост №11

Психологические приемы, позволяющие создать образ уверенного в себе человека.

Сила, притягательность, харизма - все это исходит от уверенного в себе человека. Мы с восхищением смотрим на него во все глаза и мечтаем стать такими же. Но, почему-то, чаще копируем его вещи, будь то одежда, аксессуары, гаджеты, но не то, что действительно может помочь нам стать более уверенными. И нет, это даже не мимика и не жесты. Это некоторые психологические приемы. Они совсем простые. Смотрите сами:

1. Умение признавать свою вину и приносить свои извинения тогда, когда это нужно. И никогда более. Уверенный в себе человек не начинает свою речь со всяких извините, простите и т.д. Он знает цену этим словам и не раскидывается ими без повода. Только по делу. Только в случае вины. От того и вес его слов больше и извинения принимаются безоговорочно.

2. Твердое, четкое, уверенное произношение слова «нет». Он произносит его спокойно. Может произносить с доброжелательной улыбкой. Может с серьезным

лицом. Но его «нет» звучит так понятно, что переспрашивать или спорить не хочется. Все ясно с первого раза.

Фото: Depositphotos.com

3. Умение извлекать выгоду из ситуации. Со стороны это кажется невероятным, но на самом деле все просто. Уверенный в себе человек сначала обдумает все, а только потом примет решение. И, если ему предлагают то, что ему невыгодно, неудобно или каким-то иным образом неприятно, он откажется. Вот и все.

4. Разговор на языке фактов. Никаких объяснений что, как и почему. Никаких никому не нужных и не интересных оправданий. Никаких пространных рассуждений с оттенком философии и налетом психологии. Только сухие безликие факты. На такое и возразить что-то сложно, и зацепить практически невозможно.

5. Умение не тратить время на тех людей, которым не интересно наше общество. Уверенный в себе человек абсолютно спокойно относится к тому факту, что он не может нравиться всем. А если так, то зачем тратить время на тех, кому мы не интересны. Лучше вызвать еще больше восхищения и уважения в глазах тех, кто уже смотрит на нас с восторгом.

Фото: Depositphotos.com

6. Контроль своих эмоций. Тотальный и постоянный. Никаких громких возгласов не по делу, лишних жестикуляций, обидных слов. Только уверенность и спокойствие человека, который знает чего хочет на самом деле и понимает как не важно все остальное.

Многие психологи утверждают, что не бывает по-настоящему уверенных в себе людей. Тот, кто уверенно ведет себя в обществе, может оказаться абсолютно другим человеком среди своих друзей, близких и просто знакомых. Еще одна точка зрения: уверенность в себе – это защитная маска, которую человек надевает в критической и стрессовой для себя ситуации.

Как бы там ни было на самом деле, факт остается фактом: уверенный в себе человек вызывает к себе уважение и более притягателен в глазах окружающих. Уверенные в себе люди легче идут по жизни. Пусть это будет самообман, пусть это будет защитная маска, но лучше так, чем застенчиво прятаться от этого мира за стенкой..

Сила, притягательность, харизма – все это исходит от уверенного в себе человека. Мы с восхищением смотрим на него во все глаза и мечтаем стать такими же. Но, почему-то, чаще копируем его вещи, будь то одежда, аксессуары, гаджеты, но не то, что действительно может помочь нам стать более уверенными. И нет, это даже не мимика и не жесты. Это некоторые психологические приемы. Они совсем простые. Смотрите сами:

1. Умение признавать свою вину и приносить свои извинения тогда, когда это нужно. И никогда более. Уверенный в себе человек не начинает свою речь со всяких извините, простите и т.д. Он знает цену этим словам и не раскидывается ими без повода. Только по делу. Только в случае вины. От того и вес его слов больше и извинения принимаются безоговорочно.

2. Твердое, четкое, уверенное произношение слова «нет». Он произносит его спокойно. Может произносить с доброжелательной улыбкой. Может с серьезным лицом. Но его «нет» звучит так понятно, что переспрашивать или спорить не хочется. Все ясно с первого раза.

Фото: Depositphotos.com

3. Умение извлекать выгоду из ситуации. Со стороны это кажется невероятным, но на самом деле все просто. Уверенный в себе человек сначала обдумает все, а только потом примет решение. И, если ему предлагают то, что ему невыгодно, неудобно или каким-то иным образом неприятно, он откажется. Вот и все.

4. Разговор на языке фактов. Никаких объяснений что, как и почему. Никаких никому не нужных и не интересных оправданий. Никаких пространных рассуждений с оттенком философии и налетом психологии. Только сухие безликие факты. На такое и возразить что-то сложно, и зацепить практически невозможно.

5. Умение не тратить время на тех людей, которым не интересно наше общество. Уверенный в себе человек абсолютно спокойно относится к тому факту, что он не может нравиться всем. А если так, то зачем тратить время на тех, кому мы не интересны. Лучше вызвать еще больше восхищения и уважения в глазах тех, кто уже смотрит на нас с восторгом.

Фото: Depositphotos.com

6. Контроль своих эмоций. Тотальный и постоянный. Никаких громких возгласов не по делу, лишних жестикуляций, обидных слов. Только уверенность и спокойствие человека, который знает чего хочет на самом деле и понимает как не важно все остальное. Многие психологи утверждают, что не бывает по-настоящему уверенных в себе людей. Тот, кто уверенно ведет себя в обществе, может оказаться абсолютно другим человеком среди своих друзей, близких и просто знакомых. Еще одна точка зрения: уверенность в себе – это защитная маска, которую человек надевает в критической и стрессовой для себя ситуации.

Как бы там ни было на самом деле, факт остается фактом: уверенный в себе человек вызывает к себе уважение и более притягателен в глазах окружающих. Уверенные в себе люди легче идут по жизни. Пусть это будет самообман, пусть это будет защитная маска, но лучше так, чем застенчиво прятаться от этого мира за стенкой..

Сила, притягательность, харизма – все это исходит от уверенного в себе человека. Мы с восхищением смотрим на него во все глаза и мечтаем стать такими же. Но, почему-то, чаще копируем его вещи, будь то одежда, аксессуары, гаджеты, но не то, что действительно может помочь нам стать более уверенными. И нет, это даже не мимика и не жесты. Это некоторые психологические приемы. Они совсем простые. Смотрите сами:.

Фото: Depositphotos.com.

Фото: Depositphotos.com.

Многие психологи утверждают, что не бывает по-настоящему уверенных в себе людей. Тот, кто уверенно ведет себя в обществе, может оказаться абсолютно другим человеком среди своих друзей, близких и просто знакомых. Еще одна точка зрения: уверенность в себе – это защитная маска, которую человек надевает в критической и стрессовой для себя ситуации..

Как бы там ни было на самом деле, факт остается фактом: уверенный в себе человек вызывает к себе уважение и более притягателен в глазах окружающих. Уверенные в себе люди легче идут по жизни. Пусть это будет самообман, пусть это будет защитная маска, но лучше так, чем застенчиво прятаться от этого мира за стенкой.

Пост №12

Привычки, которыми мы злим окружающих.

Кому хочется добровольно копаться внутри себя, искать свои недостатки, работать над ними? Это долго, утомительно и не приятно. Куда приятнее замечать свои достоинства и с гордостью вещать о них на всю округу. Но можно быть безмерно талантливым, обаятельным, замечательным человеком и перечеркнуть все это привычками, которыми мы очень злим окружающих. Вот они:

1. Привычка говорить только о себе. Всегда и везде. Даже там, где нас не спрашивают, а порой и вовсе не замечают. Нужно обязательно вклиниться в разговор и выразить свое никому не нужное мнение. Вспомнить веселую историю, связанную с собственной персоной, и самостоятельно над ней же посмеяться. Рассказать о своем опыте и пусть он никому не интересен. К сожалению, окружающих волнуют только они сами. Они не мечтают узнать как мы живем, какие у нас проблемы, что мы чувствуем. Даже если и спрашивают об этом, то только из элементарной вежливости и не более.

Фото: shutterstock.com

2. Привычка обещать и не следовать планам. Договариваемся о встрече и либо опаздываем, либо не приходим вовсе. Обещаем что-то сделать и забываем. Меняем планы в последнюю минуту, потому что произошло какое-нибудь событие вселенского масштаба в нашем представлении. Не перезваниваем, хотя сами на себя взяли это обязательство. При этом очень негативно относимся к тем, кто поступает также и откровенно не понимаем, почему они себе такое позволяют. Все просто: они копируют нас и возвращают нам то, что их разозлило.

3. Привычка делиться подробностями личной жизни других людей. Нам доверились, раскрыли что-то тайное или не очень, а мы также по секрету рассказали кому-то еще. Этот кто-то может также пойти рассказывать дальше, только уже не понимая, что эта информация не для всех. И далее по цепочке, пока исковерканная информация не вернется к ее отправителю. Хорошо, если после очередной такой утечки информации тот, кто нам ее предоставил, не разорвет все отношения полностью. Но за своими словами впредь точно будет следить.

Фото: shutterstock.com

4. Привычка навязываться. Нас не звали, а мы пришли. Услышали, что кто-то куда-то собирается – просимся, чтобы и нас с собой взяли. Коллега живет где-то неподалеку – бесцеремонно усаживаемся на пассажирское сидение и велим ехать, а заодно по пути в магазин заскочить.

Сложно понять, что если бы хотели, то позвали бы с собой. И выглядит это глупо и мало приятно. Попрошайничество еще никого не украшало.

5. Привычка жить в мобильном телефоне. С нами разговаривают, мы с кем-то – не важно. Перед глазами постоянно телефон и что-то очень важное и безумно интересное в нем происходящее. Мы все делаем, уткнувшись в телефон. словно минута без него приведет к чему-то ужасному.

Это не так. Мир не рухнет, если мы отложим телефон в сторону хотя бы на несколько минут, которые кто-то хочет у нас занять. А вот на качество общения это может очень даже повлиять. Да и на желание с нами общаться в дальнейшем.

Избавляться от этих привычек или продолжать их совершенствовать и развивать – личное дело каждого. Нельзя назвать такое поведение плохим

или хорошим. Может у кого-то цель остаться в гордом одиночестве и он специально злит окружающих, чтобы не приставали. А если кто-то не понимает, почему одинок, то это одна из подсказок как решить эту проблему..

Кому хочется добровольно копаться внутри себя, искать свои недостатки, работать над ними? Это долго, утомительно и не приятно. Куда приятнее замечать свои достоинства и с гордостью вещать о них на всю округу. Но можно быть безмерно талантливым, обаятельным, замечательным человеком и перечеркнуть все это привычками, которыми мы очень злим окружающих. Вот они:

1. Привычка говорить только о себе. Всегда и везде. Даже там, где нас не спрашивают, а порой и вовсе не замечают. Нужно обязательно вклиниться в разговор и выразить свое никому не нужное мнение. Вспомнить веселую историю, связанную с собственной персоной, и самостоятельно над ней же посмеяться. Рассказать о своем опыте и пусть он никому не интересен. К сожалению, окружающих волнуют только они сами. Они не мечтают узнать как мы живем, какие у нас проблемы, что мы чувствуем. Даже если и спрашивают об этом, то только из элементарной вежливости и не более.

Фото: shutterstock.com

2. Привычка обещать и не следовать планам. Договариваемся о встрече и либо опаздываем, либо не приходим вовсе. Обещаем что-то сделать и забываем. Меняем планы в последнюю минуту, потому что произошло какое-нибудь событие вселенского масштаба в нашем представлении. Не перезваниваем, хотя сами на себя взяли это обязательство. При этом очень негативно относимся к тем, кто поступает также и откровенно не понимаем, почему они себе такое позволяют. Все просто: они копируют нас и возвращают нам то, что их разозлило.

3. Привычка делиться подробностями личной жизни других людей. Нам доверились, раскрыли что-то тайное или не очень, а мы также по секрету рассказали кому-то еще. Этот кто-то может также пойти рассказывать дальше, только уже не понимая, что эта информация не для всех. И далее по цепочке, пока исковерканная информация не вернется к ее отправителю. Хорошо, если после очередной такой утечки информации тот, кто нам ее предоставил, не разорвет все отношения полностью. Но за своими словами впредь точно будет следить.

Фото: shutterstock.com

4. Привычка навязываться. Нас не звали, а мы пришли. Услышали, что кто-то куда-то собирается – просимся, чтобы и нас с собой взяли. Коллега живет где-то неподалеку – бесцеремонно усаживаемся на пассажирское сидение и велим ехать, а заодно по пути в магазин заскочить.

Сложно понять, что если бы хотели, то позвали бы с собой. И выглядит это глупо и мало приятно. Попрошайничество еще никого не украшало.

5. Привычка жить в мобильном телефоне. С нами разговаривают, мы с кем-то – не важно. Перед глазами постоянно телефон и что-то очень важное и безумно интересное в нем происходящее. Мы все делаем, уткнувшись в телефон. словно минута без него приведет к чему-то ужасному.

Это не так. Мир не рухнет, если мы отложим телефон в сторону хотя бы на несколько минут, которые кто-то хочет у нас занять. А вот на качество общения это может очень даже повлиять. Да и на желание с нами общаться в дальнейшем.

Избавляться от этих привычек или продолжать их совершенствовать и развивать – личное дело каждого. Нельзя назвать такое поведение плохим или хорошим. Может у кого-то цель остаться в гордом одиночестве и он специально злит окружающих, чтобы не приставали. А если кто-то не понимает, почему одинок, то это одна из подсказок как решить эту проблему..

Кому хочется добровольно копаться внутри себя, искать свои недостатки, работать над ними? Это долго, утомительно и не приятно. Куда приятнее замечать свои достоинства и с гордостью вещать о них на всю округу. Но можно быть безмерно талантливым, обаятельным, замечательным человеком и перечеркнуть все это привычками, которыми мы очень злим окружающих. Вот они:..

Фото: shutterstock.com.

При этом очень негативно относимся к тем, кто поступает также и откровенно не понимаем, почему они себе такое позволяют. Все просто: они копируют нас и возвращают нам то, что их разозлило..

Хорошо, если после очередной такой утечки информации тот, кто нам ее предоставил, не разорвет все отношения полностью. Но за своими словами впредь точно будет следить..

Фото: shutterstock.com.

Сложно понять, что если бы хотели, то позвали бы с собой. И выглядит это глупо и мало приятно. Попрошайничество еще никого не украшало..

Это не так. Мир не рухнет, если мы отложим телефон в сторону хотя бы на несколько минут, которые кто-то хочет у нас занять. А вот на качество общения это может очень даже повлиять. Да и на желание с нами общаться в дальнейшем..

Избавляться от этих привычек или продолжать их совершенствовать и развивать – личное дело каждого. Нельзя назвать такое поведение плохим или хорошим. Может у кого-то цель остаться в гордом одиночестве и он специально злит окружающих, чтобы не приставали. А если кто-то не понимает, почему одинок, то это одна из подсказок как решить эту проблему.

Пост №13

Примеры самообмана, мешающего нам мыслить логично.

Обманывать других – это одно удовольствие. А обманывать себя – другое. Особенное. Со сладких привкусом. Последствия только от самообмана не очень, а так все хорошо.

Самообманом мы занимаемся с такой регулярностью, что упорству можно позавидовать. Эту бы энергию да в мирное русло! Но нет. Самообман нам милее и роднее всего! И не важно, что логики никакой. Что это искажение восприятия. Что это и есть на самом деле обман самого себя. Ведь это так здорово жить с убеждением, что:

1. Мы не только умеем, но и практикуем чтение мыслей других людей. С абсолютной точностью знаем, что думают о нас соседи, как относятся коллеги и даже продавщица в магазине у дома. И не важно, что мы никогда даже не интересовались у этих людей, что они думают на самом деле. Нам же виднее. В этом вопросе мы не можем заблуждаться.

Фото: pexels.com

2. Лучше именитых экстрасенсов можем предсказать будущее. Любое. Даже от нас не зависящее. За примерами далеко ходить не надо. С утра, видимо подсоединившись к вселенскому разуму, с уверенностью объявим окружающим, что опоздаем на работу. На этой самой работе, снова куда-то подключившись, во всеуслышание заявим, что не справимся с поставленной

задачей вовремя. И, что самое интересное, так и будет! Действительно чудо способности есть у нас!

3. Детективам и не снились такие навыки обобщения, которыми обладаем мы. Так профессионально сложить отдельные события в общую картину, чтобы сделать единственно верный вывод – это талант. Опоздал человек на работу. Какой вывод? Он всегда и везде опаздывает. Случайно что-то уронил – с ним так всегда. Он неудачник. Разве не чудеса индукции?

4. Умеем не видеть и не слышать то, что ломает нашу картину мира. Окружающим даже не стоит пытаться переубедить нас в том, в чем мы уверены наверняка. Включаются все защитные механизмы сразу. Если мы уверены, что не можем достичь чего-то, то любые примеры нам можно приводить наших прошлых успехов – бесполезно. Мы непоколебимы и твердо стоим на своем.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

5. Не бывает никаких иных цветов, кроме черного и белого. Иными словами, все может быть либо хорошо, либо плохо. Средних значений не бывает, как и серой зебры. И это мы используем как в отношении себя, так и окружающих. Работаем мы или хорошо, или плохо. Кто-то относится к нам либо хорошо, либо плохо. Третьего не дано.

6. Мы всемогущи и все зависит от нас! Мы и только мы виновны в чем-то случившемся. Мы и только мы молодцы, если произошло что-то хорошее. Если не получилось ужиться в коллективе, то чья вина? Коллектива? Нет. Выполнили работу раньше срока, без переделок и прочего – кто молодец? Коллега? Тоже нет. Мы, мы и еще раз мы.

Самообманом занимаются не все. Говорят, есть люди, которые на столько развили себя, что контролируют все свои мысли и поступки, включая бессознательные. Но таких мало и они легендарны. Большинство из нас все-таки склонны обманывать себя в том или другом. Главное, чтобы это не становилось образом жизни. Со стороны все-таки это глупо, смешно и совсем не логично..

Обманывать других – это одно удовольствие. А обманывать себя – другое. Особенное. Со сладких привкусов. Последствия только от самообмана не очень, а так все хорошо.

Самообманом мы занимаемся с такой регулярностью, что упорству можно позавидовать. Эту бы энергию да в мирное русло! Но нет. Самообман нам милее и роднее всего! И не важно, что логики никакой. Что это искажение восприятия. Что это и есть на самом деле обман самого себя. Ведь это так здорово жить с убеждением, что:

1. Мы не только умеем, но и практикуем чтение мыслей других людей. С абсолютной точностью знаем, что думают о нас соседи, как относятся коллеги и даже продавщица в магазине у дома. И не важно, что мы никогда даже не интересовались у этих людей, что они думают на самом деле. Нам же виднее. В этом вопросе мы не можем заблуждаться.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

2. Лучше именитых экстрасенсов можем предсказать будущее. Любое. Даже от нас не зависящее. За примерами далеко ходить не надо. С утра, видимо подсоединившись к вселенскому разуму, с уверенностью объявим окружающим, что опоздаем на работу. На этой самой работе, снова куда-то подключившись, во всеуслышание заявим, что не справимся с поставленной задачей вовремя. И, что самое интересное, так и будет! Действительно чудо способности есть у нас!

3. Детективам и не снились такие навыки обобщения, которыми обладаем мы. Так профессионально сложить отдельные события в общую картину, чтобы сделать единственно верный вывод – это талант. Опоздал человек на работу. Какой вывод? Он всегда и везде опаздывает. Случайно что-то уронил – с ним так всегда. Он неудачник. Разве не чудеса индукции?

4. Умеем не видеть и не слышать то, что ломает нашу картину мира. Окружающим даже не стоит пытаться переубедить нас в том, в чем мы уверены наверняка. Включаются все защитные механизмы сразу. Если мы уверены, что не можем достичь чего-то, то любые примеры нам можно приводить наших прошлых успехов – бесполезно. Мы непоколебимы и твердо стоим на своем.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

5. Не бывает никаких иных цветов, кроме черного и белого. Иными словами, все может быть либо хорошо, либо плохо. Средних значений не бывает, как и серой зебры. И это мы используем как в отношении себя, так и окружающих. Работаем мы или хорошо, или плохо. Кто-то относится к нам либо хорошо, либо плохо. Третьего не дано.

6. Мы всемогущи и все зависит от нас! Мы и только мы виновны в чем-то случившемся. Мы и только мы молодцы, если произошло что-то хорошее. Если не получилось ужиться в коллективе, то чья вина? Коллектива? Нет. Выполнили работу раньше срока, без переделок и прочего – кто молодец? Коллега? Тоже нет. Мы, мы и еще раз мы.

Самообманом занимаются не все. Говорят, есть люди, которые на столько развили себя, что контролируют все свои мысли и поступки, включая бессознательные. Но таких мало и они легендарны. Большинство из нас все-таки склонны обманывать себя в том или другом. Главное, чтобы это не становилось образом жизни. Со стороны все-таки это глупо, смешно и совсем не логично..

Обманывать других – это одно удовольствие. А обманывать себя – другое. Особенное. Со сладких привкусов. Последствия только от самообмана не очень, а так все хорошо..

Самообманом мы занимаемся с такой регулярностью, что упорству можно позавидовать. Эту бы энергию да в мирное русло! Но нет. Самообман нам милее и роднее всего! И не важно, что логики никакой. Что это искажение восприятия. Что это и есть на самом деле обман самого себя. Ведь это так здорово жить с убеждением, что:..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Самообманом занимаются не все. Говорят, есть люди, которые на столько развили себя, что контролируют все свои мысли и поступки, включая бессознательные. Но таких мало и они легендарны. Большинство из нас все-таки склонны обманывать себя в том или другом. Главное, чтобы это не становилось образом жизни. Со стороны все-таки это глупо, смешно и совсем не логично.

Пост №14

Манипуляции, которые мы используем против самих себя.

Готовы добровольно навредить самим себе? Испортить свою жизнь? Отношения с окружающими? Настроение? Вряд ли. Здравомыслящий человек не будет делать гадость самому себе. Но, однако, манипуляции против самих себя мы используем регулярно. А заодно и оправдываем ими многие вещи. Например:

1. Постоянно повторяем себе, что все плохо. Есть среди нас и те, кто твердят, что все хорошо, но первых все-таки большинство. А чем чаще это повторяем, тем сильнее начинаем верить в то, что думаем. И не только

верить, но и усиленно реализовывать. Манипуляция самовнушением в действии.

2. Считаем, что если бы могли сделать то, что не сделали или не можем сделать, то наша жизнь стала бы лучше. Например, получить определенное образование, купить квартиру, машину, дом, собаку. Но ничего из перечисленного не изменит нашу жизнь в одночасье. Если мы не можем расправиться со своими проблемами сейчас, то все перечисленное добавит только новых переживаний, а никак не избавит от старых.

3. Убеждаем себя, что можем перевернуть этот мир, но не хватает времени даже на жизнь. Думать о своем несовершенстве времени хватает. Тратить драгоценные часы на социальные сети, видео в интернете и еще какую-нибудь ерунду – успеваем. И много что еще съедает наше время, чему мы находим весьма убедительные оправдания про необходимость отдохнуть, переключиться и т.д. Но жить действительно некогда. Самообман. Настоящий, вредный и противный.

4. Оглядываемся на мнение окружающих прежде, чем что-то сказать или сделать. А потом не делаем. Вдруг осудят? Ну зачем эти манипуляции собственным страхом? Окружающим вообще все равно. Их заботят только они сами. Никто не думает о нас в круглосуточном режиме. Не надо себе льстить.

Сами как часто вспоминаем каждого из своих друзей, знакомых, родственников? Кого-то может и каждый день. А кого-то хорошо, если хотя бы раз в год. А он, бедолага, сидит и думает: не буду это делать, а то вдруг человек, который обо мне год не вспоминал, сейчас меня осудит. Глупо.

5. Обвиняем родителей, близких, окружение в своих неудачах. Иначе говоря, перекладываем ответственность на них. Вот в детстве когда-то не научили чему-то и из-за этого теперь вся жизнь пошла под откос, работу не найти, денег не заработать. Очень удобная позиция, когда страшно признаться, что, может и не научили, но не мешали научиться самостоятельно. Манипуляция собственными слабостями.

6. Домысливаем за других то, что они не сказали. И не факт, что вообще именно это намеревались сказать или подразумевали изначально. Проще спросить и уточнить, но придумать смысл самостоятельно – интереснее. А потом сами попадаем в ловушку, убедив себя в верности своих предположений.

Манипуляции – это не хорошо и не плохо. Это образ жизни каждого. Только кто-то манипулирует окружающими, а кто-то – самим собой. Жаль, что в последнем случае это чаще идет во вред, чем на пользу..

Готовы добровольно навредить самим себе? Испортить свою жизнь? Отношения с окружающими? Настроение? Вряд ли. Здравомыслящий человек не будет делать гадость самому себе. Но, однако, манипуляции против самих себя мы используем регулярно. А заодно и оправдываем ими многие вещи. Например:

1. Постоянно повторяем себе, что все плохо. Есть среди нас и те, кто твердят, что все хорошо, но первых все-таки большинство. А чем чаще это повторяем, тем сильнее начинаем верить в то, что думаем. И не только верить, но и усиленно реализовывать. Манипуляция самовнушением в действии.

2. Считаем, что если бы могли сделать то, что не сделали или не можем сделать, то наша жизнь стала бы лучше. Например, получить определенное образование, купить квартиру, машину, дом, собаку. Но ничего из перечисленного не изменит нашу жизнь в одночасье. Если мы не можем расправиться со своими проблемами сейчас, то все перечисленное добавит только новых переживаний, а никак не избавит от старых.

3. Убеждаем себя, что можем перевернуть этот мир, но не хватает времени даже на жизнь. Думать о своем несовершенстве времени хватает. Тратить драгоценные часы на социальные сети, видео в интернете и еще какую-нибудь ерунду – успеваем. И много что еще съедает наше время, чему мы находим весьма убедительные оправдания про необходимость отдохнуть, переключиться и т.д. Но жить действительно некогда. Самообман. Настоящий, вредный и противный.

4. Оглядываемся на мнение окружающих прежде, чем что-то сказать или сделать. А потом не делаем. Вдруг осудят? Ну зачем эти манипуляции собственным страхом? Окружающим вообще все равно. Их заботят только они сами. Никто не думает о нас в круглосуточном режиме. Не надо себе льстить.

Сами как часто вспоминаем каждого из своих друзей, знакомых, родственников? Кого-то может и каждый день. А кого-то хорошо, если хотя бы раз в год. А он, бедолага, сидит и думает: не буду это делать, а то вдруг человек, который обо мне год не вспоминал, сейчас меня осудит. Глупо.

5. Обвиняем родителей, близких, окружение в своих неудачах. Иначе говоря, перекладываем ответственность на них. Вот в детстве когда-то не научили чему-то и из-за этого теперь вся жизнь пошла под откос, работу не найти, денег не заработать. Очень удобная позиция, когда страшно признаться, что, может и не научили, но не мешали научиться самостоятельно. Манипуляция собственными слабостями.

6. Домысливаем за других то, что они не сказали. И не факт, что вообще именно это намеревались сказать или подразумевали изначально. Проще спросить и уточнить, но придумать смысл самостоятельно – интереснее. А потом сами попадаем в ловушку, убедив себя в верности своих предположений.

Манипуляции – это не хорошо и не плохо. Это образ жизни каждого. Только кто-то манипулирует окружающими, а кто-то – самим собой. Жаль, что в последнем случае это чаще идет во вред, чем на пользу..

Готовы добровольно навредить самим себе? Испортить свою жизнь? Отношения с окружающими? Настроение? Вряд ли. Здравомыслящий человек не будет делать гадость самому себе. Но, однако, манипуляции против самих себя мы используем регулярно. А заодно и оправдываем ими многие вещи. Например:.. Сами как часто вспоминаем каждого из своих друзей, знакомых, родственников? Кого-то может и каждый день. А кого-то хорошо, если хотя бы раз в год. А он, бедолага, сидит и думает: не буду это делать, а то вдруг человек, который обо мне год не вспоминал, сейчас меня осудит. Глупо..

Манипуляции – это не хорошо и не плохо. Это образ жизни каждого. Только кто-то манипулирует окружающими, а кто-то – самим собой. Жаль, что в последнем случае это чаще идет во вред, чем на пользу.

Пост №15

6 причин, почему конфликтовать с руководителем полезно.

Руководитель – милейший души человек, всегда готовый прийти на помощь, или зверь во плоти, испепеляющий взглядом – не важно. И с тем, и с другим нужно периодически выяснять отношения. Причем порой выяснять на повышенных тонах, до дрожи во всем теле, до красных пятен по лицу. Не верите? А зря. Конфликтовать с руководителем очень полезно. И вот почему:

Фото: depositphotos.com

1. Конфликты укрепляют доверие. Редко кто может контролировать свои чувства и эмоции на все сто процентов. Чаще людям свойственно срываться и показывать себя настоящими. Психологически мы больше склонны доверять тому, чью истинную натуру увидели. Действует в обе стороны.

2. Конфликты помогают лучше узнать друг друга. Сначала боязно, потому что не известно как ведет себя руководитель в гневе. Пережив первый, второй, следующий конфликт становится понятно, что не так все страшно и из любой ситуации можно найти выход. Да и поведение сторон конфликта становится предсказуемым.

3. Конфликты способствуют улучшению самочувствия. Во время конфликта происходит мощный выброс энергии, порой равный часу занятий в тренажерном зале. Сбрасывается все накопившееся напряжение, мышцы расслабляются и становится легче. У кого-то даже улучшается настроение.

4. Конфликты помогают донести истинный смысл. В рабочих отношениях без субординации и ограничений из-за нее сложно простыми словами донести свои мысли. Приходится подбирать слова, правильно строить предложения. Во время конфликта, когда накал страстей зашкаливает, вообще не до этого. Но удивительным образом подбираются правильные, хотя и не всегда литературные, слова для выражения настоящих мыслей. Причем на столько правильные, что стороны понимают друг друга с первого раза.

Фото: depositphotos.com

5. Конфликты помогают понять настоящие причины. Требуется руководитель чего-то от подчиненного, слова красивые говорит, а он не понимает. Когда слова выбираются проще и контроль поведения ослабевает, то настоящие причины становятся ясны. Например, отчет руководитель хочет каждый день не потому, что нужно контролировать работу сотрудника, а потому, что хочет чтобы сотрудник работал усерднее и стыдился при виде пустого отчета.

6. Благодаря конфликтам мы становимся лучше. Поскандалили, энергию выплеснули, поняли друг друга, остыли и пошли исправлять ошибки. Каждый свои. Сложно оставаться прежним после конфликта. Да и повторения его совсем не хочется.

Конфликты бывают разные. Все, что описано, относится к разговору на повышенных тонах. Но, к сожалению, бывает и так, что, помимо разговора, стороны начинают прибегать к физическим методам воздействия. Летят документы, канцелярские принадлежности. В особо запущенных случаях еще и

руки мелькают с целью нанести удар. В таких конфликтах полезного нет ничего. С таким руководителем лучше прощаться..

Руководитель – милейший души человек, всегда готовый прийти на помощь, или зверь во плоти, испепеляющий взглядом – не важно. И с тем, и с другим нужно периодически выяснять отношения. Причем порой выяснять на повышенных тонах, до дрожи во всем теле, до красных пятен по лицу. Не верите? А зря. Конфликтовать с руководителем очень полезно. И вот почему:

Фото: depositphotos.com

1. Конфликты укрепляют доверие. Редко кто может контролировать свои чувства и эмоции на все сто процентов. Чаще людям свойственно срываться и показывать себя настоящими. Психологически мы больше склонны доверять тому, чью истинную натуру увидели. Действует в обе стороны.

2. Конфликты помогают лучше узнать друг друга. Сначала боязно, потому что не известно как ведет себя руководитель в гневе. Пережив первый, второй, следующий конфликт становится понятно, что не так все страшно и из любой ситуации можно найти выход. Да и поведение сторон конфликта становится предсказуемым.

3. Конфликты способствуют улучшению самочувствия. Во время конфликта происходит мощный выброс энергии, порой равный часу занятий в тренажерном зале. Сбрасывается все накопившееся напряжение, мышцы расслабляются и становится легче. У кого-то даже улучшается настроение.

4. Конфликты помогают донести истинный смысл. В рабочих отношениях без субординации и ограничений из-за нее сложно простыми словами донести свои мысли. Приходится подбирать слова, правильно строить предложения. Во время конфликта, когда накал страстей зашкаливает, вообще не до этого. Но удивительным образом подбираются правильные, хотя и не всегда литературные, слова для выражения настоящих мыслей. Причем на столько правильные, что стороны понимают друг друга с первого раза.

Фото: depositphotos.com

5. Конфликты помогают понять настоящие причины. Требуется руководитель чего-то от подчиненного, слова красивые говорит, а он не понимает. Когда слова выбираются проще и контроль поведения ослабевает, то настоящие причины становятся ясны. Например, отчет руководитель хочет каждый день не потому, что нужно контролировать работу сотрудника, а потому, что хочет чтобы сотрудник работал усерднее и стыдился при виде пустого отчета.

6. Благодаря конфликтам мы становимся лучше. Поскандалили, энергию выплеснули, поняли друг друга, остыли и пошли исправлять ошибки. Каждый свои. Сложно оставаться прежним после конфликта. Да и повторения его совсем не хочется.

Конфликты бывают разные. Все, что описано, относится к разговору на повышенных тонах. Но, к сожалению, бывает и так, что, помимо разговора, стороны начинают прибегать к физическим методам воздействия. Летят документы, канцелярские принадлежности. В особо запущенных случаях еще и руки мелькают с целью нанести удар. В таких конфликтах полезного нет ничего. С таким руководителем лучше прощаться..

Руководитель – милейший души человек, всегда готовый прийти на помощь, или зверь во плоти, испепеляющий взглядом – не важно. И с тем, и с другим нужно периодически выяснять отношения. Причем порой выяснять на повышенных тонах, до дрожи во всем теле, до красных пятен по лицу. Не

верите? А зря. Конфликтовать с руководителем очень полезно. И вот почему:.

Фото: depositphotos.com.

Фото: depositphotos.com.

Конфликты бывают разные. Все, что описано, относится к разговору на повышенных тонах. Но, к сожалению, бывает и так, что, помимо разговора, стороны начинают прибегать к физическим методам воздействия. Летят документы, канцелярские принадлежности. В особо запущенных случаях еще и руки мелькают с целью нанести удар. В таких конфликтах полезного нет ничего. С таким руководителем лучше прощаться.

Пост №16

Руководитель критикует. Как реагировать с пользой.

Критикует руководитель постоянно или лишь изредка – не важно. Настроение все равно портится и осадок остается. Ложь, что критика – это здорово, полезно и приносит удовольствие. Точнее, это верно для того, кто критикует, но не для того, кого критикуют. В любом случае, хочется пережить эти моменты не только легко, но и с пользой. Все возможно. Для этого достаточно соблюдать некоторые правила:

1. Нужно понять, осознать и принять, что идеальных людей нет. Рано или поздно каждый допускает какие-либо промахи и ошибки, за что и получает свою порцию критики. Выполнять рабочие задачи без недочетов и ошибок постоянно невозможно. Есть пресловутый человеческий фактор: недомогания, усталость или, наоборот, приподнятое настроение в предвкушении чего-либо позитивного. Позвольте себе иногда допускать ошибки.

Фото: pexels.com

2. Возьмите себя в руки. Не всегда этого хочется, иногда и просто невозможно. Но пока не успокоитесь – все бесполезно. Спрячьте подальше праведный гнев, обиды из-за несправедливости этого мира и прочие негативные реакции. Успокойтесь и с достоинством правителя огромной империи выслушайте все, что говорят. Это может оказаться полезным.

3. Сначала внимательно выслушайте, а потом уточняйте и задавайте вопросы. Только спокойно! Без обвинений и нападок. Искренне интересуйтесь деталями, делайте выводы и спрашивайте правильно ли вы все поняли, просите привести примеры. Молчание ни к чему не приведет, а заинтересованность в устранении недочетов сделает свое дело.

4. Не доказывайте свою правоту. Особенно в ситуациях, когда сами в ней не уверены до конца. Выглядит глупо, обязательно запомнится, а потом еще и припомнится. Лучше попросить время на уточнение деталей или проверку фактов, чем снова краснеть, но уже по другой причине. Но если уверены наверняка и сомнений быть не может, тогда вперед.

Фото: pexels.com

5. Если критика несправедлива, то задумайтесь о причинах происходящего. Если руководитель решил, что виноваты вы, когда на самом деле это вина другого сотрудника, то это одно дело. Достаточно тактично указать на этот факт. А если это постоянные придирки на пустом месте, то стоит задуматься нужен ли вам такой руководитель.

6. Будьте предельно вежливы и тактичны. Выразите благодарность, что руководитель заметил ошибки и обратил на них внимание. Ведь, на самом деле, критика – это не наказание, а рабочий момент. Некоторые особо талантливые руководители не критикуют вовсе, а сразу увольнять бегут свой персонал. Хотя бы мысленно скажите ему за это спасибо.

7. Поинтересуйтесь мнением других. Это могут быть и коллеги, и другие руководители. Только спрашивать надо после получения своей порции критики, а не во время! Это поможет или поднять самооценку и успокоиться, или понять, что действительно критика была обоснованной и над проблемой нужно поработать.

Фото: pexels.com

Польза этих правил заключается в том, что их соблюдение позволит сохранить лицо и достоинство. Грамотно воспринимать критику и правильно на нее реагировать умеют не многие. Чаще встречаются вспышки агрессии, нервные выходки, негатив, а работа над ошибками не проводится. Именно критика руководителя помогает не допускать нам досадных оплошностей впредь. Научитесь воспринимать ее адекватно..

Критикует руководитель постоянно или лишь изредка – не важно. Настроение все равно портится и осадок остается. Ложь, что критика – это здорово, полезно и приносит удовольствие. Точнее, это верно для того, кто критикует, но не для того, кого критикуют. В любом случае, хочется пережить эти моменты не только легко, но и с пользой. Все возможно. Для этого достаточно соблюдать некоторые правила:

1. Нужно понять, осознать и принять, что идеальных людей нет. Рано или поздно каждый допускает какие-либо промахи и ошибки, за что и получает свою порцию критики. Выполнять рабочие задачи без недочетов и ошибок постоянно невозможно. Есть пресловутый человеческий фактор: недомогания, усталость или, наоборот, приподнятое настроение в предвкушении чего-либо позитивного. Позвольте себе иногда допускать ошибки.

Фото: pexels.com

2. Возьмите себя в руки. Не всегда этого хочется, иногда и просто невозможно. Но пока не успокоитесь – все бесполезно. Спрячьте подальше праведный гнев, обиды из-за несправедливости этого мира и прочие негативные реакции. Успокойтесь и с достоинством правителя огромной империи выслушайте все, что говорят. Это может оказаться полезным.

3. Сначала внимательно выслушайте, а потом уточняйте и задавайте вопросы. Только спокойно! Без обвинений и нападок. Искренне интересуйтесь деталями, делайте выводы и спрашивайте правильно ли вы все поняли, просите привести примеры. Молчание ни к чему не приведет, а заинтересованность в устранении недочетов сделает свое дело.

4. Не доказывайте свою правоту. Особенно в ситуациях, когда сами в ней не уверены до конца. Выглядит глупо, обязательно запомнится, а потом еще и припомнится. Лучше попросить время на уточнение деталей или проверку фактов, чем снова краснеть, но уже по другой причине. Но если уверены наверняка и сомнений быть не может, тогда вперед.

Фото: pexels.com

5. Если критика несправедлива, то задумайтесь о причинах происходящего. Если руководитель решил, что виноваты вы, когда на самом деле это вина другого сотрудника, то это одно дело. Достаточно тактично указать на этот факт. А если это постоянные придирки на пустом месте, то стоит задуматься нужен ли вам такой руководитель.

6. Будьте предельно вежливы и тактичны. Выразите благодарность, что руководитель заметил ошибки и обратил на них внимание. Ведь, на самом деле, критика – это не наказание, а рабочий момент. Некоторые особо талантливые руководители не критикуют вовсе, а сразу увольнять бегут свой персонал. Хотя бы мысленно скажите ему за это спасибо.

7. Поинтересуйтесь мнением других. Это могут быть и коллеги, и другие руководители. Только спрашивать надо после получения своей порции критики, а не во время! Это поможет или поднять самооценку и успокоиться, или понять, что действительно критика была обоснованной и над проблемой нужно поработать.

Фото: pexels.com

Польза этих правил заключается в том, что их соблюдение позволит сохранить лицо и достоинство. Грамотно воспринимать критику и правильно на нее реагировать умеют не многие. Чаще встречаются вспышки агрессии, нервные выходки, негатив, а работа над ошибками не проводится. Именно критика руководителя помогает не допускать нам досадных оплошностей впредь. Научитесь воспринимать ее адекватно..

Критикует руководитель постоянно или лишь изредка – не важно. Настроение все равно портится и осадок остается. Ложь, что критика – это здорово, полезно и приносит удовольствие. Точнее, это верно для того, кто критикует, но не для того, кого критикуют. В любом случае, хочется пережить эти моменты не только легко, но и с пользой. Все возможно. Для этого достаточно соблюдать некоторые правила:.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Польза этих правил заключается в том, что их соблюдение позволит сохранить лицо и достоинство. Грамотно воспринимать критику и правильно на нее реагировать умеют не многие. Чаще встречаются вспышки агрессии, нервные выходки, негатив, а работа над ошибками не проводится.. Именно критика руководителя помогает не допускать нам досадных оплошностей впредь. Научитесь воспринимать ее адекватно.

Пост №17

Простые приемы манипуляций, которые помогут улучшить отношения с коллегами и руководителем.

Кто-то очаровывает окружающих с первого момента своего появления, а кому-то требуется время, чтобы завоевать симпатию коллег и руководства. Первых можно назвать обаятельными и восторгаться их умением устанавливать контакты. А можно стать такими же, причем без особых усилий. Для этого нужно всего лишь:

Фото: pexels.com

1. Чаще проявлять свое хорошее настроение. Даже тогда, когда оно совсем таковым не является. Угрюмые люди еще ни у кого не вызывали симпатии, а к улыбчивым мы сами тянемся. Подсознательно мы таких людей воспринимаем как более открытых и склонны безоговорочно им доверять. Кстати, это любимый прием манипуляторов.

2. Хвалите. За все. Не бойтесь выглядеть странно и глупо при этом (а именно так и будете выглядеть, пока не научитесь это делать искренне). Только делайте это обязательно с улыбкой и с положительным настроением. Не знаете за что хвалить коллег? Да хотя бы за красивый внешний вид. Человек явно старался и ему приятно, если это будет замечено. За вовремя выполненную работу. За помощь. В общем, за все. С руководителем только кажется, что сложнее. Руководитель – тоже человек. И ему приятно, если сотрудники отметят его достижения и искренне его похвалят. Только без лишней усердий! Иначе это превратится сами знаете во что.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

3. Задавайте вопросы и слушайте. Да, безумно хочется поделиться какой-либо своей историей или знаниями, блеснуть и привлечь внимание к себе. Но цель то завоевать симпатию другого человека. Поэтому учитесь слушать. Благодарные рассказчики набегут сами собой и с упоением потом будут рассказывать окружающим о замечательном собеседнике в вашем лице. О том, что вы не проронили ни слова, никто и не вспомнит.

4. Будьте как все: неидеальными. Ошибки и оплошности совершают все. А мы подсознательно тянемся к себе подобным. Не нужно пытаться что-то скрыть, строить из себя не пойми кого. Будьте проще. Идеальных боятся и избегают. 5. Всем своим видом показывайте, что вам приятно находиться рядом с такими людьми, как коллеги и руководители. Эту манипуляцию очень сложно обойти. Она направлена на глубинные процессы нашей психики. Если мы чувствуем, что нравимся кому-либо, то этот человек нам тоже начинает нравиться и мы начинаем относиться к нему с вниманием и заботой.

Как видите, ничего сложного. Хорошее настроение и доброжелательность – это и есть секрет обаятельных личностей. Просто кто-то это понял еще в раннем детстве и с успехом использует на протяжении жизни. А кому-то нужно дойти до понимания этих вещей, прочитать не одну сотню книг, пройти не один десяток тренингов, а только потом попробовать и понять, что это все действительно работает..

Кто-то очаровывает окружающих с первого момента своего появления, а кому-то требуется время, чтобы завоевать симпатию коллег и руководства. Первых можно назвать обаятельными и восторгаться их умением устанавливать контакты. А можно стать такими же, причем без особых усилий. Для этого нужно всего лишь:

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Чаще проявлять свое хорошее настроение. Даже тогда, когда оно совсем таковым не является. Угрюмые люди еще ни у кого не вызывали симпатии, а к улыбчивым мы сами тянемся. Подсознательно мы таких людей воспринимаем как более открытых и склонны безоговорочно им доверять. Кстати, это любимый прием манипуляторов.

2. Хвалите. За все. Не бойтесь выглядеть странно и глупо при этом (а именно так и будете выглядеть, пока не научитесь это делать искренне). Только делайте это обязательно с улыбкой и с положительным настроением.

Не знаете за что хвалить коллег? Да хотя бы за красивый внешний вид. Человек явно старался и ему приятно, если это будет замечено. За вовремя выполненную работу. За помощь. В общем, за все. С руководителем только кажется, что сложнее. Руководитель – тоже человек. И ему приятно, если сотрудники отметят его достижения и искренне его похвалят. Только без лишней усердий! Иначе это превратится сами знаете во что.

Фото: pexels.com

3. Задавайте вопросы и слушайте. Да, безумно хочется поделиться какой-либо своей историей или знаниями, блеснуть и привлечь внимание к себе. Но цель то завоевать симпатию другого человека. Поэтому учитесь слушать. Благодарные рассказчики набегут сами собой и с упоением потом будут рассказывать окружающим о замечательном собеседнике в вашем лице. О том, что вы не проронили ни слова, никто и не вспомнит.

4. Будьте как все: неидеальными. Ошибки и оплошности совершают все. А мы подсознательно тянемся к себе подобным. Не нужно пытаться что-то скрыть, строить из себя не пойми кого. Будьте проще. Идеальных боятся и избегают.

5. Всем своим видом показывайте, что вам приятно находиться рядом с такими людьми, как коллеги и руководители. Эту манипуляцию очень сложно обойти. Она направлена на глубинные процессы нашей психики. Если мы чувствуем, что нравимся кому-либо, то этот человек нам тоже начинает нравиться и мы начинаем относиться к нему с вниманием и заботой.

Как видите, ничего сложного. Хорошее настроение и доброжелательность – это и есть секрет обаятельных личностей. Просто кто-то это понял еще в раннем детстве и с успехом использует на протяжении жизни. А кому-то нужно пройти до понимания этих вещей, прочитать не одну сотню книг, пройти не один десяток тренингов, а только потом попробовать и понять, что это все действительно работает..

Кто-то очаровывает окружающих с первого момента своего появления, а кому-то требуется время, чтобы завоевать симпатию коллег и руководства. Первых можно назвать обаятельными и восторгаться их умением устанавливать контакты. А можно стать такими же, причем без особых усилий. Для этого нужно всего лишь:.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Как видите, ничего сложного. Хорошее настроение и доброжелательность – это и есть секрет обаятельных личностей. Просто кто-то это понял еще в раннем детстве и с успехом использует на протяжении жизни. А кому-то нужно пройти до понимания этих вещей, прочитать не одну сотню книг, пройти не один десяток тренингов, а только потом попробовать и понять, что это все действительно работает.

Пост №18

Какие манипуляции используют руководители, чтобы не поднимать нам зарплату.

Причина такого противоречия проста. Руководитель нагло использует манипуляции, чтобы заставить нас не только работать больше за меньшие деньги, но и стремиться к такому порядку вещей. А делает он это так:.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Все перечисленное – обычные манипуляции. Грязные, подлые, некрасивые. Но работают они безотказно. Мы верим руководителям, но не верим самим себе.

Отказываемся напрочь мыслить критически и смотреть на ситуацию со стороны. Опускаем самооценку и забываем о себе..
Бороться с манипуляциями равносильно сражению с ветряными мельницами. Проигравшими окажемся все равно мы. Но и поддаваться на них нельзя. Всегда легче их игнорировать, если вовремя распознать и понять цель. Только так можно сохранить себя.

Пост №19

Признаки, выдающие нашу глупость.

Самооценка и мнение окружающих о нас совпадают редко. Быть умным и красивым дано быть не каждому, но встретить человека, считающего себя глупым практически нереально. А вот подумать о ком-то, что он глуп, легко. Не на пустом месте мы считаем человека глупым. Есть явные признаки, по которым мы его так оцениваем, только редко задумываемся какие они. И может быть так, что кто-то по этим признакам считает глупым нас. Вот они:

1. Стремление к крайностям в оценке и суждениях. У глупых людей не бывает нормально или средне. У них или идеально, или плохо. Все, что между, просто не существует. И это проявляется буквально во всем, раздражая окружающих, для которых мир более яркий и интересный, чем стандартное белое и черное.

Фото: pexels.com

2. Бесстрашие. О самосохранении речи не идет вообще. Чем опаснее – тем притягательнее. Те, кто могут себе позволить, занимаются экстремальными видами спорта. Те, кто не могут, ввязываются в уличные драки. Моська, лающая на слона – это про них. Но ум – не про них.

3. Безоговорочная правота. Во всем. Всегда. Есть только мнение этого человека и никакого больше. И не важно, что большинство с ним не согласны и это мнение противоречит логике, здравому смыслу, адекватности. Он прав.

4. Сначала сказать, потом подумать. Попытаться исправить ситуацию и усугубить еще больше. Вслух отметить, что лучше бы и промолчать, но продолжить нести непонятно что. Впасть в безысходность и выложить вообще все, что есть в голове. Явно не поведение умного человека.

5. Упрямство. В некоторых случаях полезная привычка, но в большинстве своем – глупость несусветная. Когда факты против, когда уже понятно, что это действительно не правильно, но продолжать стоять на своем, доказывая свою правоту – это про глупых людей.

Фото: pexels.com

6. Привычка жить по-старому. Прогресс науки, мысли, техники – это опасно и не нужно. Лишние элементы, не дающие продолжать жизнь как удобно и как всегда было. Тратить время на выполнение того, что можно автоматизировать и тем самым облегчить себе жизнь – это не про умных людей.

7. Любовь к нравоучениям. Дать непрошенный совет, рассказать как надо и как правильно, донести свет своего опыта до окружающих – это так здорово в собственных глазах. Жаль, что глаза тех, кто вынужден это терпеть, отражают совсем другое.

8. Самый явный признак, безоговорочный, бесспорный, 100%-ный: топовый смартфон в кредит на 2 года при зарплате в двадцать тысяч. Это уже даже не глупость. Это уже диагноз.

Заметить в себе перечисленные признаки не так легко. Проще оценить другого. Но если все-таки получилось, то не стоит сразу быть категоричным к самому себе и впадать в панику. Может это единичный случай и ни о чем не говорит. У всех иногда бывают неудачные дни.

А вот если перечисленное давно и прочно вошло в привычку, то с этим нужно что-то делать. Добровольно и самостоятельно обесценивать себя в глазах окружающих – не самый успешный путь..

Самооценка и мнение окружающих о нас совпадают редко. Быть умным и красивым дано быть не каждому, но встретить человека, считающего себя глупым практически нереально. А вот подумать о ком-то, что он глуп, легко. Не на пустом месте мы считаем человека глупым. Есть явные признаки, по которым мы его так оцениваем, только редко задумываемся какие они. И может быть так, что кто-то по этим признакам считает глупым нас. Вот они:

1. Стремление к крайностям в оценке и суждениях. У глупых людей не бывает нормально или средне. У них или идеально, или плохо. Все, что между, просто не существует. И это проявляется буквально во всем, раздражая окружающих, для которых мир более яркий и интересный, чем стандартное белое и черное.

Фото: pexels.com

2. Бесстрашие. О самосохранении речи не идет вообще. Чем опаснее – тем притягательнее. Те, кто могут себе позволить, занимаются экстремальными видами спорта. Те, кто не могут, ввязываются в уличные драки. Моська, лающая на слона – это про них. Но ум – не про них.

3. Безоговорочная правота. Во всем. Всегда. Есть только мнение этого человека и никакого больше. И не важно, что большинство с ним не согласны и это мнение противоречит логике, здравому смыслу, адекватности. Он прав.

4. Сначала сказать, потом подумать. Попытаться исправить ситуацию и усугубить еще больше. Вслух отметить, что лучше бы и промолчать, но продолжить нести непонятно что. Впасть в безысходность и выложить вообще все, что есть в голове. Явно не поведение умного человека.

5. Упрямство. В некоторых случаях полезная привычка, но в большинстве своем – глупость несусветная. Когда факты против, когда уже понятно, что это действительно не правильно, но продолжать стоять на своем, доказывая свою правоту – это про глупых людей.

Фото: pexels.com

6. Привычка жить по-старому. Прогресс науки, мысли, техники – это опасно и не нужно. Лишние элементы, не дающие продолжать жизнь как удобно и как всегда было. Тратить время на выполнение того, что можно автоматизировать и тем самым облегчить себе жизнь – это не про умных людей.

7. Любовь к нравоучениям. Дать непрошенный совет, рассказать как надо и как правильно, донести свет своего опыта до окружающих – это так здорово в собственных глазах. Жаль, что глаза тех, кто вынужден это терпеть, отражают совсем другое.

8. Самый явный признак, безоговорочный, бесспорный, 100%-ный: топовый смартфон в кредит на 2 года при зарплате в двадцать тысяч. Это уже даже не глупость. Это уже диагноз.

Заметить в себе перечисленные признаки не так легко. Проще оценить другого. Но если все-таки получилось, то не стоит сразу быть категоричным к самому себе и впадать в панику. Может это единичный случай и ни о чем не говорит. У всех иногда бывают неудачные дни.

А вот если перечисленное давно и прочно вошло в привычку, то с этим нужно что-то делать. Добровольно и самостоятельно обесценивать себя в глазах окружающих – не самый успешный путь..

Самооценка и мнение окружающих о нас совпадают редко. Быть умным и красивым дано быть не каждому, но встретить человека, считающего себя глупым практически нереально. А вот подумать о ком-то, что он глуп, легко. Не на пустом месте мы считаем человека глупым. Есть явные признаки, по которым мы его так оцениваем, только редко задумываемся какие они. И может быть так, что кто-то по этим признакам считает глупым нас. Вот они:.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Заметить в себе перечисленные признаки не так легко. Проще оценить другого. Но если все-таки получилось, то не стоит сразу быть категоричным к самому себе и впадать в панику. Может это единичный случай и ни о чем не говорит. У всех иногда бывают неудачные дни.

Пост №20

Симптомы нездорового коллектива.

Распознать и обезвредить. На первых этапах взаимоотношения в коллективе скрыты от глаз нового сотрудника. Показательная вежливость и напускная забота сбивают с толку. Все самое интересное начинается уже после того, как сотрудник влился в коллектив и куда-то бежать ему поздно и тяжело. У нездорового коллектива есть симптомы. Присмотритесь внимательно.

Фото: [pixabay.com](https://www.pexels.com)

1. Сарказм, циничность и непонятные намеки в общении между коллегами. С виду все кажется мило и по-дружески, но ничего хорошего в этом нет. Это обычная скрытая агрессия, которая ждет подходящего момента, чтобы вырваться наружу. Обычно перед незнакомыми людьми ее скрывают и маскируют. Но незнакомые не могут оставаться таковыми постоянно. Рано или поздно случится конфликт, в котором раскроется вся истинная красота такого общения.

2. Недомолвки и избегание острых углов в общении. Вот вроде со стороны кажется, что что-то не так и даже отдаленно похоже, что дело близится к конфликту, но внезапно все остановилось и сотрудники разошлись по углам. Проблему при этом не решили, вопросы не обсудили. Зачем время тратили – не понятно.

На самом деле такое поведение – это громкий звоночек о том, что не все в этом коллективе ладно и складно. Конфликты дело постоянное, просто сотрудники, устав от них, научились их гасить уходом от проблем.

Фото: [pixabay.com](https://www.pexels.com)

3. Тотальный контроль всеми и всех. Надзирателей больше, чем самих работников. Да и сами сотрудники не прочь вместо своей работы наблюдать как работают другие, а потом либо громко, либо тихо сообщать обо всем

куда следует. Особенно это странно выглядит, когда последний помощник младшего сотрудника пытается получить отчет о проделанной работе от главного специалиста. Моральное давление колоссальное. Работать в таком коллективе невыносимо.

Перевоспитать нездоровый коллектив можно, если полностью его поменять в один день. Токсичное поведение заразно. Останется хотя бы кто-то один и все начнется заново..

Распознать и обезвредить. На первых этапах взаимоотношения в коллективе скрыты от глаз нового сотрудника. Показательная вежливость и напускная забота сбивают с толку. Все самое интересное начинается уже после того, как сотрудник влился в коллектив и куда-то бежать ему поздно и тяжело. У нездорового коллектива есть симптомы. Присмотритесь внимательно.

Фото: pixabay.com

1. Сарказм, циничность и непонятные намеки в общении между коллегами. С виду все кажется мило и по-дружески, но ничего хорошего в этом нет. Это обычная скрытая агрессия, которая ждет подходящего момента, чтобы вырваться наружу. Обычно перед незнакомыми людьми ее скрывают и маскируют. Но незнакомые не могут оставаться таковыми постоянно. Рано или поздно случится конфликт, в котором раскроется вся истинная красота такого общения.

2. Недомолвки и избегание острых углов в общении. Вот вроде со стороны кажется, что что-то не так и даже отдаленно похоже, что дело близится к конфликту, но внезапно все остановилось и сотрудники разошлись по углам. Проблему при этом не решили, вопросы не обсудили. Зачем время тратили – не понятно.

На самом деле такое поведение – это громкий звоночек о том, что не все в этом коллективе ладно и складно. Конфликты дело постоянное, просто сотрудники, устав от них, научились их гасить уходом от проблем.

Фото: pixabay.com

3. Тотальный контроль всеми и всех. Надзирателей больше, чем самих работников. Да и сами сотрудники не прочь вместо своей работы наблюдать как работают другие, а потом либо громко, либо тихо сообщать обо всем куда следует. Особенно это странно выглядит, когда последний помощник младшего сотрудника пытается получить отчет о проделанной работе от главного специалиста. Моральное давление колоссальное. Работать в таком коллективе невыносимо.

Перевоспитать нездоровый коллектив можно, если полностью его поменять в один день. Токсичное поведение заразно. Останется хотя бы кто-то один и все начнется заново..

Распознать и обезвредить. На первых этапах взаимоотношения в коллективе скрыты от глаз нового сотрудника. Показательная вежливость и напускная забота сбивают с толку. Все самое интересное начинается уже после того, как сотрудник влился в коллектив и куда-то бежать ему поздно и тяжело. У нездорового коллектива есть симптомы. Присмотритесь внимательно..

Фото: pixabay.com.

Фото: pixabay.com.

Перевоспитать нездоровый коллектив можно, если полностью его поменять в один день. Токсичное поведение заразно. Останется хотя бы кто-то один и все начнется заново.

Пост №21

Ситуации, в которых можно увидеть истинное лицо человека.

Пока одни психологи спорят о том, какие тесты лучше использовать для изучения характера человека, другие говорят: посмотрите на него внимательно в определенных ситуациях и все поймете. Зачем усложнять? И с последним сложно не согласиться. При этом не важно пытаетесь вы оценить друга, любимого человека, коллегу. Эти ситуации универсальны.

Сервисный персонал

Сфера обслуживания у нас хромает. В каких-то организациях и заведениях об этом заботятся и обучают сотрудников работе с клиентами, в каких-то не придают этому значения. Но не важно какой сервис вам окажут в заведении, где вы окажетесь со своим другом или возлюбленным (магазин, бар, ресторан и т.п.). Важно то, как поведет себя по отношению к сервисному персоналу ваш спутник.

Наблюдайте за ним внимательно. Его поведение – это его истинное лицо.

Именно так этот человек общался бы со всем своим окружением, если бы не было отношений зависимости и обязательств.

Высокомерие, неприкрытое хамство, надменность – бегите. Сегодня общаетесь на равных или в других условиях и к вам так не относятся. Завтра все может измениться и весь этот негатив польется на вас.

Фото: [bigstockphoto.com](https://www.bigstockphoto.com)

Отзывы о других

Обсудить кого-то за его спиной для многих милое дело. На это не стоит обращать внимания. Обсуждают все и всех. Стоит напрячься, если человек только что улыбался в глаза собеседнику, а спустя несколько минут после его ухода поливает грязью. Где гарантия, что ровно также он не обсуждает вас? Или не начнет обсуждать, когда отношения придут к логическому завершению?

Самый тревожный звоночек, если человек начинает выдавать тайны другого без разрешения или вспоминать не самые приятные ситуации. Рядом с таким персонажем говорить вообще ни о чем нельзя, иначе каждое слово в извращенной форме может стать достоянием общественности.

Поведение в конфликте

Ссоры рано или поздно проникают практически в каждые отношения. Если отбросить в сторону нервное напряжение, злость, обиды и внимательно посмотреть на оппонента, то, в зависимости от увиденного, нужно срочно принимать решение о перспективе этих отношений.

Кто-то в конфликте хотя и выходит из себя, но не нарушает личных границ, не позволяет себе жестокости и подлости. А кто-то превращается в совсем другого человека, начиная играть словами, грязно манипулировать, пытаться растоптать и уничтожить.

Если с человеком из первого случая можно и нужно продолжать дальнейшее общение, то во втором случае лучше прощаться. Ничего хорошего из этого не выйдет. Манипуляции из конфликтов перейдут в повседневность и вырваться из этого будет сложно.

Фото: [bigstockphoto.com](https://www.bigstockphoto.com)

Проявления зависти

Кто-то купил новую машину, кто-то получил повышение, а у кого-то просто хорошее настроение. Не бывает независтливых людей. Бывают люди, которых стимулируют чужие успехи на собственные достижения, и есть те, кто не могут простить успеха.

Последние самые неприятные личности. Они делают все возможное, чтобы принизить и обесценить успехи других. Ищут за что зацепиться, чтобы испортить человеку радость. Машина хотя и новая, но дешевая, не солидная, отзывы о ней плохие и т.д. Повышение не просто так дали. Значит через себя переступил, уволить хотят, с начальством в особых отношениях. На все есть негатив.

Такое же отношение будет и к вашим успехам и достижениям. Поддержки и радости не дожидаетесь. Уверены, что вам нужен такой человек рядом?.

Пока одни психологи спорят о том, какие тесты лучше использовать для изучения характера человека, другие говорят: посмотрите на него внимательно в определенных ситуациях и все поймете. Зачем усложнять? И с последним сложно не согласиться. При этом не важно пытаетесь вы оценить друга, любимого человека, коллегу. Эти ситуации универсальны.

Сервисный персонал

Сфера обслуживания у нас хромает. В каких-то организациях и заведениях об этом заботятся и обучают сотрудников работе с клиентами, в каких-то не придают этому значения. Но не важно какой сервис вам окажут в заведении, где вы окажетесь со своим другом или возлюбленным (магазин, бар, ресторан и т.п.). Важно то, как поведет себя по отношению к сервисному персоналу ваш спутник.

Наблюдайте за ним внимательно. Его поведение – это его истинное лицо.

Именно так этот человек общался бы со всем своим окружением, если бы не было отношений зависимости и обязательств.

Высокомерие, неприкрытое хамство, надменность – бегите. Сегодня общаетесь на равных или в других условиях и к вам так не относятся. Завтра все может измениться и весь этот негатив польется на вас.

Фото: [bigstockphoto.com](https://www.bigstockphoto.com)

Отзывы о других

Обсудить кого-то за его спиной для многих милое дело. На это не стоит обращать внимания. Обсуждают все и всех. Стоит напрячься, если человек только что улыбался в глаза собеседнику, а спустя несколько минут после его ухода поливает грязью. Где гарантия, что ровно также он не обсуждает вас? Или не начнет обсуждать, когда отношения придут к логическому завершению?

Самый тревожный звоночек, если человек начинает выдавать тайны другого без разрешения или вспоминать не самые приятные ситуации. Рядом с таким персонажем говорить вообще ни о чем нельзя, иначе каждое слово в извращенной форме может стать достоянием общественности.

Поведение в конфликте

Ссоры рано или поздно проникают практически в каждые отношения. Если отбросить в сторону нервное напряжение, злость, обиды и внимательно посмотреть на оппонента, то, в зависимости от увиденного, нужно срочно принимать решение о перспективе этих отношений.

Кто-то в конфликте хотя и выходит из себя, но не нарушает личных границ, не позволяет себе жестокости и подлости. А кто-то превращается в совсем другого человека, начиная играть словами, грязно манипулировать, пытаться растоптать и уничтожить.

Если с человеком из первого случая можно и нужно продолжать дальнейшее общение, то во втором случае лучше прощаться. Ничего хорошего из этого не выйдет. Манипуляции из конфликтов перейдут в повседневность и вырваться из этого будет сложно.

Фото: bigstockphoto.com

Проявления зависти

Кто-то купил новую машину, кто-то получил повышение, а у кого-то просто хорошее настроение. Не бывает независтливых людей. Бывают люди, которых стимулируют чужие успехи на собственные достижения, и есть те, кто не могут простить успеха.

Последние самые неприятные личности. Они делают все возможное, чтобы принизить и обесценить успехи других. Ищут за что зацепиться, чтобы испортить человеку радость. Машина хотя и новая, но дешевая, не солидная, отзывы о ней плохие и т.д. Повышение не просто так дали. Значит через себя переступил, уволить хотят, с начальством в особых отношениях. На все есть негатив.

Такое же отношение будет и к вашим успехам и достижениям. Поддержки и радости не дожидаетесь. Уверены, что вам нужен такой человек рядом?. Пока одни психологи спорят о том, какие тесты лучше использовать для изучения характера человека, другие говорят: посмотрите на него внимательно в определенных ситуациях и все поймете. Зачем усложнять? И с последним сложно не согласиться. При этом не важно пытаетесь вы оценить друга, любимого человека, коллегу. Эти ситуации универсальны..

Сервисный персонал.

Сервисный персонал.

Сфера обслуживания у нас хромает. В каких-то организациях и заведениях об этом заботятся и обучают сотрудников работе с клиентами, в каких-то не придадут этому значения. Но не важно какой сервис вам окажут в заведении, где вы окажетесь со своим другом или возлюбленным (магазин, бар, ресторан и т.п.). Важно то, как поведет себя по отношению к сервисному персоналу ваш спутник..

Наблюдайте за ним внимательно. Его поведение – это его истинное лицо.

Именно так этот человек общался бы со всем своим окружением, если бы не было отношений зависимости и обязательств..

Высокомерие, неприкрытое хамство, надменность – бегите. Сегодня общаетесь на равных или в других условиях и к вам так не относятся. Завтра все может измениться и весь этот негатив польется на вас..

Фото: bigstockphoto.com.

Отзывы о других.

Отзывы о других.

Обсудить кого-то за его спиной для многих милое дело. На это не стоит обращать внимания. Обсуждают все и всех. Стоит напрячься, если человек только что улыбался в глаза собеседнику, а спустя несколько минут после его ухода поливает грязью. Где гарантия, что ровно также он не обсуждает вас? Или не начнет обсуждать, когда отношения придут к логическому завершению?.

Самый тревожный звоночек, если человек начинает выдавать тайны другого без разрешения или вспоминать не самые приятные ситуации. Рядом с таким персонажем говорить вообще ни о чем нельзя, иначе каждое слово в извращенной форме может стать достоянием общественности..

Поведение в конфликте.

Поведение в конфликте.

Ссоры рано или поздно проникают практически в каждые отношения. Если отбросить в сторону нервное напряжение, злость, обиды и внимательно посмотреть на оппонента, то, в зависимости от увиденного, нужно срочно принимать решение о перспективе этих отношений..

Кто-то в конфликте хотя и выходит из себя, но не нарушает личных границ, не позволяет себе жестокости и подлости. А кто-то превращается в совсем другого человека, начиная играть словами, грязно манипулировать, пытаться растоптать и уничтожить..

Если с человеком из первого случая можно и нужно продолжать дальнейшее общение, то во втором случае лучше прощаться. Ничего хорошего из этого не выйдет. Манипуляции из конфликтов перейдут в повседневность и вырваться из этого будет сложно..

Фото: [bigstockphoto.com](https://www.bigstockphoto.com).

Проявления зависти.

Проявления зависти.

Кто-то купил новую машину, кто-то получил повышение, а у кого-то просто хорошее настроение. Не бывает независтливых людей. Бывают люди, которых стимулируют чужие успехи на собственные достижения, и есть те, кто не могут простить успеха..

Последние самые неприятные личности. Они делают все возможное, чтобы принизить и обесценить успехи других. Ищут за что зацепиться, чтобы испортить человеку радость. Машина хотя и новая, но дешевая, не солидная, отзывы о ней плохие и т.д. Повышение не просто так дали. Значит через себя переступил, уволить хотят, с начальством в особых отношениях. На все есть негатив..

Такое же отношение будет и к вашим успехам и достижениям. Поддержки и радости не дождетесь. Уверены, что вам нужен такой человек рядом?

Пост №22

5 приемов, помогающих сохранить спокойствие во время конфликта с руководителем.

Кричать, размахивать руками, брызгать слюной во все стороны может и привычно, но не эффективно. Такими действиями руководителя не успокоить. И себя тоже. Нужны более действенные методы, которые помогут не только сохранить спокойствие во время конфликта с руководителем, но и заодно его успокоить.

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com)

Такие приемы существуют. Вот они:

1. Прием такой же древний, как и этот мир: дышите глубже. Это действительно работает. Дело в том, что во время конфликта нервное напряжение на пределе и дыхание учащается. Дышать глубоко не получается. Если вы сознательно начинаете дышать глубже, то таким образом обманываете свой организм, давая ему понять, что все хорошо, нервничать не стоит. Вслед за дыханием успокаивается нервная система, в кровь поступает кислород, мысли становятся спокойнее и перевести конфликт в мирное русло становится проще.
2. Во время разговора постепенно начинайте говорить тише. Только без крайностей. Переходить на шепот не стоит. Вас должны слышать отчетливо. Громкую речь мало кто воспринимает адекватно и есть люди, которые вообще ее не понимают. Спокойным тоном вы донесете намного больше информации, чем на повышенных тонах. К тому же постепенное снижение громкости благоприятно влияет на собеседника. Неосознанно копируя, он сам начнет говорить тише.
3. Посмотрите на ситуацию со стороны. Во время самого напряженного этапа конфликта это сделать сложно, но если постараться, то все получится. Неприятным сюрпризом будет увидеть себя активно жестикулирующего, покрытого красными пятнами и с безумными глазами. Смешно и жалко одновременно. Этот прием поможет успокоиться и привести себя в чувство. Вы же не хотите, чтобы вас в таком виде видели окружающие?

Фото: pixabay.com

4. Внимательно слушайте то, что говорит вам руководитель. Этот прием имеет несколько эффектов. Во-первых, руководитель почувствует повышенное внимание к своей персоне, что может заставить его смутиться, сбиться и в конечном итоге успокоиться. А во-вторых, вычленив из всего потока слов рациональное зерно, вы поймете истинную суть того, что пытается донести руководитель. Сосредоточившись на его словах, вы постепенно успокоитесь, потому что будете заняты не своими реакциями на слова руководителя, а попыткой понять смысл. Если переформулировать претензии в спокойное изложение фактов, то конфликт также может перейти в мирную беседу.

5. Признайте свою неправоту, если действительно неправы. Покайтесь. Снимите этот груз со своей души. Станет легче и спокойнее. И ни в коем случае нельзя начинать оправдываться. Только факты и предложения как исправить ситуацию. Смелость признать свою вину не многим дана. Обычно собеседника такое поведение повергает в шок, а это уже полпути к выходу из конфликта и хороший способ перейти к мирному обсуждению дальнейших действий.

Есть еще один прием. Если видите, что ситуация накалилась до предела и никакие методы не работают, руководитель в ярости, свирепствует и в глазах его читается явное желание кого-нибудь уничтожить, то бегите. Просто бегите. Не важно куда. Вернетесь позже, когда успокоитесь и будете готовы к продолжению разговора. Если, конечно, руководитель захочет продолжить этот разговор..

Кричать, размахивать руками, брызгать слюной во все стороны может и привычно, но не эффективно. Такими действиями руководителя не успокоить. И себя тоже. Нужны более действенные методы, которые помогут не только сохранить спокойствие во время конфликта с руководителем, но и заодно его успокоить.

Фото: pixabay.com

Такие приемы существуют. Вот они:

1. Прием такой же древний, как и этот мир: дышите глубже. Это действительно работает. Дело в том, что во время конфликта нервное напряжение на пределе и дыхание учащается. Дышать глубоко не получается. Если вы сознательно начинаете дышать глубже, то таким образом обманываете свой организм, давая ему понять, что все хорошо, нервничать не стоит. Вслед за дыханием успокаивается нервная система, в кровь поступает кислород, мысли становятся спокойнее и перевести конфликт в мирное русло становится проще.

2. Во время разговора постепенно начинайте говорить тише. Только без крайностей. Переходить на шепот не стоит. Вас должны слышать отчетливо. Громкую речь мало кто воспринимает адекватно и есть люди, которые вообще ее не понимают. Спокойным тоном вы донесете намного больше информации, чем на повышенных тонах. К тому же постепенное снижение громкости благоприятно влияет на собеседника. Неосознанно копируя, он сам начнет говорить тише.

3. Посмотрите на ситуацию со стороны. Во время самого напряженного этапа конфликта это сделать сложно, но если постараться, то все получится. Неприятным сюрпризом будет увидеть себя активно жестикулирующего, покрытого красными пятнами и с безумными глазами. Смешно и жалко одновременно. Этот прием поможет успокоиться и привести себя в чувство. Вы же не хотите, чтобы вас в таком виде видели окружающие?

Фото: pixabay.com

4. Внимательно слушайте то, что говорит вам руководитель. Этот прием имеет несколько эффектов. Во-первых, руководитель почувствует повышенное внимание к своей персоне, что может заставить его смутиться, сбиться и в конечном итоге успокоиться. А во-вторых, вычленив из всего потока слов рациональное зерно, вы поймете истинную суть того, что пытается донести руководитель. Сосредоточившись на его словах, вы постепенно успокоитесь, потому что будете заняты не своими реакциями на слова руководителя, а попыткой понять смысл. Если переформулировать претензии в спокойное изложение фактов, то конфликт также может перейти в мирную беседу.

5. Признайте свою неправоту, если действительно неправы. Покайтесь. Снимите этот груз со своей души. Станет легче и спокойнее. И ни в коем случае нельзя начинать оправдываться. Только факты и предложения как исправить ситуацию. Смелость признать свою вину не многим дана. Обычно собеседника такое поведение повергает в шок, а это уже полпути к выходу из конфликта и хороший способ перейти к мирному обсуждению дальнейших действий.

Есть еще один прием. Если видите, что ситуация накалилась до предела и никакие методы не работают, руководитель в ярости, свирепствует и в глазах его читается явное желание кого-нибудь уничтожить, то бегите. Просто бегите. Не важно куда. Вернетесь позже, когда успокоитесь и будете готовы к продолжению разговора. Если, конечно, руководитель захочет продолжить этот разговор..

Кричать, размахивать руками, брызгать слюной во все стороны может и привычно, но не эффективно. Такими действиями руководителя не успокоить. И себя тоже. Нужны более действенные методы, которые помогут не только сохранить спокойствие во время конфликта с руководителем, но и заодно его успокоить..

Фото: pixabay.com.

Такие приемы существуют. Вот они:.

Фото: pixabay.com.

Есть еще один прием. Если видите, что ситуация накалилась до предела и никакие методы не работают, руководитель в ярости, свирепствует и в глазах его читается явное желание кого-нибудь уничтожить, то бегите. Просто бегите. Не важно куда. Вернетесь позже, когда успокоитесь и будете готовы к продолжению разговора. Если, конечно, руководитель захочет продолжить этот разговор.

Пост №23

Популярные психологические ловушки во время собеседования и как их избежать.

Составили план ответов на все возможные вопросы, отрепетировали свою речь, а во время собеседования рассказали больше, чем планировали изначально? Поздравляю! Вы попались на психологические ловушки, заботливо расставленные рекрутером. Вот какие они бывают:

Фото: pixabay.com

1. Глупый рекрутер. Подробно все рассказали и объяснили, а он ничего не понял и начинает что-то уточнять. Еще раз объяснили. Снова что-то спрашивает. И еще раз рассказали, а рекрутер все не понимает. Уже злость

берет и в голове одна мысль: «Понаберут по недобору!». Приходится уже в неизвестно какой раз все объяснять как первокласснику. А потом может быть еще.

В общем до тех пор, пока не проговоритесь и не расскажете лишнего. Вот тогда глаза того, кто проводит собеседование, засияют и он торжественно изречет: «Вот теперь все понятно!».

Ему понятно. А вы так и не поняли, почему проговорились. Стандартный прием, который с успехом применяют не только лица, ответственные за проведение собеседований, но и следователи во время допроса.

Этот прием направлен на то, чтобы кандидат начал нервничать и ослабил самоконтроль. При сильном психологическом напряжении или в состоянии агрессии из нас легче всего вытащить информацию. А очень сложно держать себя в руках, когда кто-то на столько глуп, что не может понять элементарного даже после третьего раза.

Фото: pixabay.com

2. Молчаливый рекрутер. Задал вопрос и смотрит преданно в глаза. Ответа ждет. Кандидат все рассказал, а он продолжает молчать и смотреть в глаза, словно еще чего-то ждет. Кандидат заерзал на стуле и продолжил рассказ. Паузы в разговоре мало кому доставляют удовольствие. Какая-то необъяснимая внутренняя потребность заполнить тишину. Рекрутер молчит очень долго, а кандидат рассказывает все больше и больше, покрываясь при этом испариной и нервничая сильнее.

А что происходит в ситуации стрессе описано в первом пункте. В общем, кандидат снова наговорил того, о чем и не думал говорить изначально.

Фото: pixabay.com

3. Заинтересованный рекрутер. Кивает на каждое сказанное слово. Всем своим видом показывает какой вы безумно интересный собеседник. Вот слушал бы он вас и слушал. В паузах так и признается: «Это очень интересно! Расскажите, пожалуйста, подробнее!». И вы рассказываете.

Подробностей становится все больше и больше, самооценка раздувается, гордость пробирает до костей. Вы уже даже где-то глубоко внутри любите этого рекрутера. Просто чудо, а не человек! Такой внимательный и заинтересованный! И так хочется заинтересовать его еще больше!

Все. Попались. Снова рассказ о том, что рассказывать нельзя. Все секреты перестали быть секретами. И даже без лишнего стресса. Добровольно и с удовольствием. А стоило всего лишь вам дать то, чего мало кому хватает: элементарное внимание к вашей персоне.

Избежать этих ловушек не сложно. Первую ловушку можно обойти, если контролировать свои эмоции. Как только какой-либо вопрос звучит более чем дважды – остановитесь. Вспомните об этой ловушке и спокойно стойте на своем. Если рекрутер поймет, что его план раскрыт, то прекратит свой допрос с пристрастием.

Вторую ловушку можно обойти, если внушить себе, что вы не обязаны заполнять паузы в разговоре. Это не ваша проблема, если кому-то не комфортно в тишине. Пусть об этом думает рекрутер. Ответили на вопрос и услышали тишину – сообщите, что больше вам добавить нечего. Все. Больше ничего делать не нужно.

Третья ловушка сама хитрая. Она завязана сразу на нескольких аспектах, среди которых манипуляции через подстройки на одну волну (кивание в темпе слов кандидата) и возвышение кандидата в глаза рекрутера (слова о том, что очень интересно вас слушать). Поможет только тотальный самоконтроль.

Какой вопрос задали – на такой и отвечайте. Понадобятся подробности – уточнят. Не нужно облегчать работу специалисту..
Составили план ответов на все возможные вопросы, отрепетировали свою речь, а во время собеседования рассказали больше, чем планировали изначально? Поздравляю! Вы попались на психологические ловушки, заботливо расставленные рекрутером. Вот какие они бывают:

Фото: pixabay.com

1. Глупый рекрутер. Подробно все рассказали и объяснили, а он ничего не понял и начинает что-то уточнять. Еще раз объяснили. Снова что-то спрашивает. И еще раз рассказали, а рекрутер все не понимает. Уже злость берет и в голове одна мысль: «Понаберут по недобору!». Приходится уже в неизвестно какой раз все объяснять как первокласснику. А потом может быть еще.

В общем до тех пор, пока не проговоритесь и не расскажете лишнего. Вот тогда глаза того, кто проводит собеседование, засияют и он торжественно изречет: «Вот теперь все понятно!».

Ему понятно. А вы так и не поняли, почему проговорились. Стандартный прием, который с успехом применяют не только лица, ответственные за проведение собеседований, но и следователи во время допроса. Этот прием направлен на то, чтобы кандидат начал нервничать и ослабил самоконтроль. При сильном психологическом напряжении или в состоянии агрессии из нас легче всего вытащить информацию. А очень сложно держать себя в руках, когда кто-то на столько глуп, что не может понять элементарного даже после третьего раза.

Фото: pixabay.com

2. Молчаливый рекрутер. Задал вопрос и смотрит преданно в глаза. Ответа ждет. Кандидат все рассказал, а он продолжает молчать и смотреть в глаза, словно еще чего-то ждет. Кандидат заерзал на стуле и продолжил рассказ. Паузы в разговоре мало кому доставляют удовольствие. Какая-то необъяснимая внутренняя потребность заполнить тишину. Рекрутер молчит очень долго, а кандидат рассказывает все больше и больше, покрываясь при этом испариной и нервничая сильнее.

А что происходит в ситуации стрессе описано в первом пункте. В общем, кандидат снова наговорил того, о чем и не думал говорить изначально.

Фото: pixabay.com

3. Заинтересованный рекрутер. Кивает на каждое сказанное слово. Всем своим видом показывает какой вы безумно интересный собеседник. Вот слушал бы он вас и слушал. В паузах так и признается: «Это очень интересно! Расскажите, пожалуйста, подробнее!». И вы рассказываете.

Подробностей становится все больше и больше, самооценка раздувается, гордость пробирает до костей. Вы уже даже где-то глубоко внутри любите этого рекрутера. Просто чудо, а не человек! Такой внимательный и заинтересованный! И так хочется заинтересовать его еще больше!

Все. Попались. Снова рассказ о том, что рассказывать нельзя. Все секреты перестали быть секретами. И даже без лишнего стресса. Добровольно и с

удовольствием. А стоило всего лишь вам дать то, чего мало кому хватает: элементарное внимание к вашей персоне.

Избежать этих ловушек не сложно. Первую ловушку можно обойти, если контролировать свои эмоции. Как только какой-либо вопрос звучит более чем дважды – остановитесь. Вспомните об этой ловушке и спокойно стойте на своем. Если рекрутер поймет, что его план раскрыт, то прекратит свой допрос с пристрастием.

Вторую ловушку можно обойти, если внушить себе, что вы не обязаны заполнять паузы в разговоре. Это не ваша проблема, если кому-то не комфортно в тишине. Пусть об этом думает рекрутер. Ответили на вопрос и услышали тишину – сообщите, что больше вам добавить нечего. Все. Больше ничего делать не нужно.

Третья ловушка сама хитрая. Она завязана сразу на нескольких аспектах, среди которых манипуляции через подстройки на одну волну (кивание в темпе слов кандидата) и возвышение кандидата в глаза рекрутера (слова о том, что очень интересно вас слушать). Поможет только тотальный самоконтроль. Какой вопрос задали – на такой и отвечайте. Понадобятся подробности – уточнят. Не нужно облегчать работу специалисту..

Составили план ответов на все возможные вопросы, отрепетировали свою речь, а во время собеседования рассказали больше, чем планировали изначально?

Поздравляю! Вы попались на психологические ловушки, заботливо расставленные рекрутером. Вот какие они бывают:.

Фото: pixabay.com.

Ему понятно. А вы так и не поняли, почему проговорились. Стандартный прием, который с успехом применяют не только лица, ответственные за проведение собеседований, но и следователи во время допроса..

Этот прием направлен на то, чтобы кандидат начал нервничать и ослабил самоконтроль. При сильном психологическом напряжении или в состоянии агрессии из нас легче всего вытащить информацию. А очень сложно держать себя в руках, когда кто-то на столько глуп, что не может понять элементарного даже после третьего раза..

Фото: pixabay.com.

Паузы в разговоре мало кому доставляют удовольствие. Какая-то необъяснимая внутренняя потребность заполнить тишину. Рекрутер молчит очень долго, а кандидат рассказывает все больше и больше, покрываясь при этом испариной и нервничая сильнее..

Фото: pixabay.com.

Подробностей становится все больше и больше, самооценка раздувается, гордость пробирает до костей. Вы уже даже где-то глубоко внутри любите этого рекрутера. Просто чудо, а не человек! Такой внимательный и заинтересованный! И так хочется заинтересовать его еще больше!.

Все. Попались. Снова рассказ о том, что рассказывать нельзя. Все секреты перестали быть секретами. И даже без лишнего стресса. Добровольно и с удовольствием. А стоило всего лишь вам дать то, чего мало кому хватает: элементарное внимание к вашей персоне..

Избежать этих ловушек не сложно. Первую ловушку можно обойти, если контролировать свои эмоции. Как только какой-либо вопрос звучит более чем дважды – остановитесь. Вспомните об этой ловушке и спокойно стойте на своем. Если рекрутер поймет, что его план раскрыт, то прекратит свой допрос с пристрастием..

Вторую ловушку можно обойти, если внушить себе, что вы не обязаны заполнять паузы в разговоре. Это не ваша проблема, если кому-то не комфортно в тишине. Пусть об этом думает рекрутер. Ответили на вопрос и услышали тишину – сообщите, что больше вам добавить нечего. Все. Больше ничего делать не нужно..

Третья ловушка сама хитрая. Она завязана сразу на нескольких аспектах, среди которых манипуляции через подстройки на одну волну (кивание в темпе слов кандидата) и возвышение кандидата в глаза рекрутера (слова о том, что очень интересно вас слушать). Поможет только тотальный самоконтроль. Какой вопрос задали – на такой и отвечайте. Понадобятся подробности – уточнят. Не нужно облегчать работу специалисту.

Пост №24

Подарки от руководителя. Причина, из-за которой нельзя их принимать. Хорошее настроение, которое может продержаться весь день, радость и счастье, когда кто-то неожиданно преподнес презент. Открытка, шоколадка или что-то нужное и полезное – не важно. Подарок – это всегда приятно. Ну кто готов добровольно отказаться?

Многие уверены, что подарок – это знак внимания и хорошего расположения. Со всех сторон звучат советы дарить подарки всем без разбора, чтобы создать благоприятное о себе впечатление и завести дружеские (или не только) отношения.

Но если в личном общении между обычными людьми все может быть и так, как написано выше, то между руководителем и подчиненным ситуация иная. Получать подарки от руководителя опасно и может иметь далеко идущие последствия. И речь сейчас не о коррупции.

Фото: pixabay.com

Дело в том, что в бизнесе и управлении персоналом никто и никогда не дарит подарки просто так. Запомните: никто и никогда! Это психологическая уловка с далеко идущими последствиями, а никак не признак хорошего отношения и щедрости.

Нужны примеры? Хорошо. Жевательная резинка в счете после ужина в ресторане. Думаете, что это забота о клиентах? Нет. Не угадали. Это попытка заставить клиента оставить больше чаевых. Конфетки на стойках обслуживания в банках и офисах компаний также не созданы для удобства клиентов. Сладкое оказывает положительное влияние на настроение и велик шанс, что клиент под воздействием конфет согласится на большее количество услуг, чем изначально планировал получить.

В психологии это называется принципом взаимного обмена. Одним из его популяризаторов был в свое время Дейл Карнеги, практически в каждом своем труде пропагандировавший правило: сначала дай, потом получи в ответ. Но не Карнеги является его изобретателем. На самом деле многие правители и не только со времен основания мира использовали этот принцип. Принцип взаимного обмена – это универсальный принцип уступчивости. Другими словами: он действует практически всегда и везде. И самое интересное: мы крайне редко его замечаем.

Фото: pixabay.com

Принцип взаимного обмена заставляет нас чувствовать обязанными тому, кто преподнес нам что-либо. Угостили конфеткой? Нужно угостить в ответ. Пригласили на чай? Нужно пригласить в ответ. И так далее до бесконечности.

Самое неприятное в этом принципе – это неравноценный обмен. Сегодня нас угостили шоколадкой, а завтра попросят об услуге, которая стоит намного дороже. И отказаться будет сложно, ведь внезапное угощение оставило приятные воспоминания и эмоции. Мы внутренне чувствуем себя обязанными теперь этому человеку.

Руководитель, делая подарки подчиненным, чаще всего исходит из этого же принципа. Угощает коллектив фруктами, сладостями, обедами или чем-то еще. Привозит сувениры и милые побрякушки из поездок. Подчиненные радуются. За

спиной или в лицо восхищаются щедростью руководителя. Идиллия, за которой следует расплата.

Фото: pixabay.com

Как можно отказать в просьбе такого замечательного начальника задержаться после работы или выйти в свой законный выходной? Он же такой хороший!

Любит, заботится, кормит, сувениры дарит.

Вот он неравноценный обмен в действии: работа в выходной за шоколадку или брелочек. И чем чаще сотрудникам вручаются сувениры и сладости, тем более обязанными они себя чувствуют.

Еще это приводит к тому, что покинуть такого руководителя сотрудники не в силах, потому что внутренне чувствуют, что не все магнитики и печеньки отработали. Условия труда становятся невыносимы, заработная плата не менялась за последнее десятилетие, а сотрудники все на месте.

Отрабатывают подарки.

Противостоять такому давлению со стороны руководителя можно тогда, когда приходит понимание истинных его мотивов. Работа в выходной стоит дороже. Переработки должны оплачиваться. А подарки никто не просил. Это его добрая воля. Вы ему ничего не должны..

Хорошее настроение, которое может продержаться весь день, радость и счастье, когда кто-то неожиданно преподнес презент. Открытка, шоколадка или что-то нужное и полезное – не важно. Подарок – это всегда приятно. Ну кто готов добровольно отказаться?

Многие уверены, что подарок – это знак внимания и хорошего расположения. Со всех сторон звучат советы дарить подарки всем без разбора, чтобы создать благоприятное о себе впечатление и завести дружеские (или не только) отношения.

Но если в личном общении между обычными людьми все может быть и так, как написано выше, то между руководителем и подчиненным ситуация иная. Получать подарки от руководителя опасно и может иметь далеко идущие последствия. И речь сейчас не о коррупции.

Фото: pixabay.com

Дело в том, что в бизнесе и управлении персоналом никто и никогда не дарит подарки просто так. Запомните: никто и никогда! Это психологическая уловка с далеко идущими последствиями, а никак не признак хорошего отношения и щедрости.

Нужны примеры? Хорошо. Жевательная резинка в счете после ужина в ресторане. Думаете, что это забота о клиентах? Нет. Не угадали. Это попытка заставить клиента оставить больше чаевых. Конфетки на стойках обслуживания в банках и офисах компаний также не созданы для удобства клиентов. Сладкое оказывает положительное влияние на настроение и велик шанс, что клиент под воздействием конфет согласится на большее количество услуг, чем изначально планировал получить.

В психологии это называется принципом взаимного обмена. Одним из его популяризаторов был в свое время Дейл Карнеги, практически в каждом своем труде пропагандировавший правило: сначала дай, потом получи в ответ. Но не Карнеги является его изобретателем. На самом деле многие правители и не только со времен основания мира использовали этот принцип.

Принцип взаимного обмена – это универсальный принцип уступчивости. Другими словами: он действует практически всегда и везде. И самое интересное: мы крайне редко его замечаем.

Фото: pixabay.com

Принцип взаимного обмена заставляет нас чувствовать обязанными тому, кто преподнес нам что-либо. Угостили конфеткой? Нужно угостить в ответ. Пригласили на чай? Нужно пригласить в ответ. И так далее до бесконечности.

Самое неприятное в этом принципе – это неравноценный обмен. Сегодня нас угостили шоколадкой, а завтра попросят об услуге, которая стоит намного дороже. И отказаться будет сложно, ведь внезапное угощение оставило приятные воспоминания и эмоции. Мы внутренне чувствуем себя обязанными теперь этому человеку.

Руководитель, делая подарки подчиненным, чаще всего исходит из этого же принципа. Угощает коллектив фруктами, сладостями, обедами или чем-то еще. Привозит сувениры и милые побрякушки из поездок. Подчиненные радуются. За спиной или в лицо восхищаются щедростью руководителя. Идиллия, за которой следует расплата.

Фото: pixabay.com

Как можно отказать в просьбе такого замечательного начальника задержаться после работы или выйти в свой законный выходной? Он же такой хороший! Любит, заботится, кормит, сувениры дарит.

Вот он неравноценный обмен в действии: работа в выходной за шоколадку или брелочек. И чем чаще сотрудникам вручаются сувениры и сладости, тем более обязанными они себя чувствуют.

Еще это приводит к тому, что покинуть такого руководителя сотрудники не в силах, потому что внутренне чувствуют, что не все магнитики и печеньки отработали. Условия труда становятся невыносимы, заработная плата не менялась за последнее десятилетие, а сотрудники все на месте. Отрабатывают подарки.

Противостоять такому давлению со стороны руководителя можно тогда, когда приходит понимание истинных его мотивов. Работа в выходной стоит дороже. Переработки должны оплачиваться. А подарки никто не просил. Это его добрая воля. Вы ему ничего не должны..

Хорошее настроение, которое может продержаться весь день, радость и счастье, когда кто-то неожиданно преподнес презент. Открытка, шоколадка или что-то нужное и полезное – не важно. Подарок – это всегда приятно. Ну кто готов добровольно отказаться?.

Многие уверены, что подарок – это знак внимания и хорошего расположения. Со всех сторон звучат советы дарить подарки всем без разбора, чтобы создать благоприятное о себе впечатление и завести дружеские (или не только) отношения..

Фото: pixabay.com.

Дело в том, что в бизнесе и управлении персоналом никто и никогда не дарит подарки просто так. Помните: никто и никогда! Это психологическая уловка с далеко идущими последствиями, а никак не признак хорошего отношения и щедрости..

Нужны примеры? Хорошо. Жевательная резинка в счете после ужина в ресторане. Думаете, что это забота о клиентах? Нет. Не угадали. Это попытка заставить клиента оставить больше чаевых. Конфетки на стойках обслуживания в банках и офисах компаний также не созданы для удобства клиентов. Сладкое оказывает положительное влияние на настроение и велик шанс, что клиент под воздействием конфет согласится на большее количество услуг, чем изначально планировал получить..

Принцип взаимного обмена – это универсальный принцип уступчивости. Другими словами: он действует практически всегда и везде. И самое интересное: мы крайне редко его замечаем..

Фото: pixabay.com.

Принцип взаимного обмена заставляет нас чувствовать обязанными тому, кто преподнес нам что-либо. Угостили конфеткой? Нужно угостить в ответ.

Пригласили на чай? Нужно пригласить в ответ. И так далее до бесконечности..

Самое неприятное в этом принципе – это неравноценный обмен. Сегодня нас угостили шоколадкой, а завтра попросят об услуге, которая стоит намного дороже. И отказать будет сложно, ведь внезапное угощение оставило приятные воспоминания и эмоции. Мы внутренне чувствуем себя обязанными теперь этому человеку..

Руководитель, делая подарки подчиненным, чаще всего исходит из этого же принципа. Угощает коллектив фруктами, сладостями, обедами или чем-то еще. Привозит сувениры и милые побрякушки из поездок. Подчиненные радуются. За спиной или в лицо восхищаются щедростью руководителя. Идиллия, за которой следует расплата..

Фото: pixabay.com.

Как можно отказать в просьбе такого замечательного начальника задержаться после работы или выйти в свой законный выходной? Он же такой хороший!

Любит, заботится, кормит, сувениры дарит..

Вот он неравноценный обмен в действии: работа в выходной за шоколадку или брелочек. И чем чаще сотрудникам вручаются сувениры и сладости, тем более обязанными они себя чувствуют..

Еще это приводит к тому, что покинуть такого руководителя сотрудники не в силах, потому что внутренне чувствуют, что не все магнитики и печеньки отработали. Условия труда становятся невыносимы, заработная плата не менялась за последнее десятилетие, а сотрудники все на месте. Отрабатывают подарки..

Противостоять такому давлению со стороны руководителя можно тогда, когда приходит понимание истинных его мотивов. Работа в выходной стоит дороже. Переработки должны оплачиваться. А подарки никто не просил. Это его добрая воля. Вы ему ничего не должны.

Пост №25

Ошибка капитана.

Вместо того, чтобы принимать решения и действовать самостоятельно, мы ищем тех, кто сделает это за нас. Не разобравшись в ситуации, обращаемся к кристам, чтобы те скачали текст заявления из интернета и отправили в суд. Не заглянув внутрь себя, обращаемся к гуру и экспертам, чтобы записаться на их очередной марафон по приобретению душевного равновесия. Даже не замечаем как в не сложной ситуации идем по самому простому пути: обращаемся к тем, кто кажется профессионалом или экспертом. За это все еще и платим.

Всегда есть миллион причин в обоснование таких действий. Чаще всего нет времени, сил, нервов разбираться самостоятельно. Это удобно, быстро и надежно обратиться к профессионалу. Воспользовавшись помощью однажды, с уверенностью можно сказать, что сделаем так снова. Модель поведения становится стереотипной.

Но откуда уверенность, что те, кто считают себя экспертами, действительно таковыми являются, а не обводят вокруг пальца? Может, если проявить чуть больше любопытства и поискать информацию самостоятельно, то ни к кому и

обращаться не придется? Или страшно взять ответственность за принимаемые решения на себя?

Для поучительного примера поговорим об ошибке капитана. Ее суть заключается в том, что люди склонны считать стоящих у руля (а также профессионалов, гуру, экспертов и т.д.) изначально правыми и не оценивают их действия и указания логически. Если специалист сказал, что нужно сделать это, значит это верно. Сомнения в сторону. Логика прочь. Ему виднее.

Как иллюстрация ошибки капитана одна из авиакатастроф времен Второй мировой войны. Легендарный генерал Узал Энт должен был отправиться в полет с пилотом, с которым ранее не летал. Новый пилот был наслышан о подвигах храброго генерала и смотрел на него как на кумира, что и сыграло против него.

Во время взлета генерал начал покачивать головой в такт мелодии, которая играла в его фантазиях. Новый пилот, увидев этот жест генерала, решил, что это знак: пора поднимать шасси. И поднял. При этом понимал, что необходимая скорость еще не набрана и самолет просто не взлетит. Результат оказался печален: самолет разбился, но генерал и пилот выжили. Когда проводилось расследование причин крушения пилот честно признался в своих действиях, чем вызвал недоумение. Его, естественно, посчитали глупым, ведь он должен был действовать логически и последовательно, не смотря на, как ему показалось, указание генерала поднять шасси. Но давайте честно: разве не так же глупо ведут себя люди, слепо следуя указаниям профессионалов, гуру и экспертов? Откуда уверенность, что все, что говорят перечисленные персонажи, истинно? Это точно не очередная ошибка капитана, которая может привести жизнь к катастрофе?. Вместо того, чтобы принимать решения и действовать самостоятельно, мы ищем тех, кто сделает это за нас. Не разобравшись в ситуации, обращаемся к юристам, чтобы те скачали текст заявления из интернета и отправили в суд. Не заглянув внутрь себя, обращаемся к гуру и экспертам, чтобы записаться на их очередной марафон по приобретению душевного равновесия. Даже не замечаем как в не сложной ситуации идем по самому простому пути: обращаемся к тем, кто кажется профессионалом или экспертом. За это все еще и платим.

Всегда есть миллион причин в обоснование таких действий. Чаще всего нет времени, сил, нервов разбираться самостоятельно. Это удобно, быстро и надежно обратиться к профессионалу. Воспользовавшись помощью однажды, с уверенностью можно сказать, что сделаем так снова. Модель поведения становится стереотипной.

Но откуда уверенность, что те, кто считают себя экспертами, действительно таковыми являются, а не обводят вокруг пальца? Может, если проявить чуть больше любопытства и поискать информацию самостоятельно, то ни к кому и обращаться не придется? Или страшно взять ответственность за принимаемые решения на себя?

Для поучительного примера поговорим об ошибке капитана. Ее суть заключается в том, что люди склонны считать стоящих у руля (а также профессионалов, гуру, экспертов и т.д.) изначально правыми и не оценивают их действия и указания логически. Если специалист сказал, что нужно

сделать это, значит это верно. Сомнения в сторону. Логика прочь. Ему виднее.

Как иллюстрация ошибки капитана одна из авиакатастроф времен Второй мировой войны. Легендарный генерал Узал Энт должен был отправиться в полет с пилотом, с которым ранее не летал. Новый пилот был наслышан о подвигах храброго генерала и смотрел на него как на кумира, что и сыграло против него.

Во время взлета генерал начал покачивать головой в такт мелодии, которая играла в его фантазиях. Новый пилот, увидев этот жест генерала, решил, что это знак: пора поднимать шасси. И поднял. При этом понимал, что необходимая скорость еще не набрана и самолет просто не взлетит. Результат оказался печален: самолет разбился, но генерал и пилот выжили. Когда проводилось расследование причин крушения пилот честно признался в своих действиях, чем вызвал недоумение. Его, естественно, посчитали глупым, ведь он должен был действовать логически и последовательно, не смотря на, как ему показалось, указание генерала поднять шасси. Но давайте честно: разве не так же глупо ведут себя люди, слепо следуя указаниям профессионалов, гуру и экспертов? Откуда уверенность, что все, что говорят перечисленные персонажи, истинно? Это точно не очередная ошибка капитана, которая может привести жизнь к катастрофе? Вместо того, чтобы принимать решения и действовать самостоятельно, мы ищем тех, кто сделает это за нас. Не разобравшись в ситуации, обращаемся к юристам, чтобы те скачали текст заявления из интернета и отправили в суд. Не заглянув внутрь себя, обращаемся к гуру и экспертам, чтобы записаться на их очередной марафон по приобретению душевного равновесия.. Даже не замечаем как в не сложной ситуации идем по самому простому пути: обращаемся к тем, кто кажется профессионалом или экспертом. За это все еще и платим.. Всегда есть миллион причин в обоснование таких действий. Чаще всего нет времени, сил, нервов разбираться самостоятельно. Это удобно, быстро и надежно обратиться к профессионалу. Воспользовавшись помощью однажды, с уверенностью можно сказать, что сделаем так снова. Модель поведения становится стереотипной.. Для поучительного примера поговорим об ошибке капитана. Ее суть заключается в том, что люди склонны считать стоящих у руля (а также профессионалов, гуру, экспертов и т.д.) изначально правыми и не оценивают их действия и указания логически. Если специалист сказал, что нужно сделать это, значит это верно. Сомнения в сторону. Логика прочь. Ему виднее..

Как иллюстрация ошибки капитана одна из авиакатастроф времен Второй мировой войны. Легендарный генерал Узал Энт должен был отправиться в полет с пилотом, с которым ранее не летал. Новый пилот был наслышан о подвигах храброго генерала и смотрел на него как на кумира, что и сыграло против него..

Когда проводилось расследование причин крушения пилот честно признался в своих действиях, чем вызвал недоумение. Его, естественно, посчитали глупым, ведь он должен был действовать логически и последовательно, не смотря на, как ему показалось, указание генерала поднять шасси.

Сначала мы изучали техники нейро-лингвистического программирования, а теперь ищем способы как им противостоять. Любая манипуляция психологическим состоянием человека или его поведением – это форма психологического давления. Но многие часто не замечают, что на них вообще оказывается какое-либо влияние и что они действуют как марионетки не веревочках.

А когда понимают, что действовали не по своей воле, а по чьей-то указке, то зачастую уже поздно. Сказано лишнее, сделано неправильное. Стыд, обида, злость на себя и осознание, что кто-то воспользовался специальными приемами в своих корыстных целях. Но психологическому давлению можно противостоять, если знать его признаки. Их не так много и можно легко запомнить. Вот они:

Фото: Dreamstime.com

1. Чрезмерный контроль. Обычно его принимают за заботу и беспокойство, иногда за любопытство. Где ты, что делаешь, что будешь делать – и так постоянно. Вроде бы ничего особенного. Но нет. Это отнюдь не подтверждение внимания и интереса. Это откровенное стремление выработать у человека привычку отчитываться о каждом своем шаге и спокойное отношение к контролю над его жизнью.

2. Отслеживание почты и переписок. Причем этим страдают не только близкие люди, но и работодатели. Удивительно, но есть люди, готовые с легкостью другим предоставить доступ к почте, аккаунтам в социальных сетях и т.д. под лозунгом: «Мне нечего скрывать!». Да не важно есть или нет! Есть право на личные границы как минимум! А как максимум – неизвестно что из этих писем/переписок будет использовано против вас и под каким соусом будет преподнесено, что, кстати, часто и происходит после предоставления доступа.

Фото: Dreamstime.com

3. Выбор, в котором нет выбора. Такое еще называют ультиматумом. Но если обычный ультиматум преподносится с пафосом и театральными жестами, то в данном случае все происходит вполне обыденно и с минимальным набором эмоций. Либо ты делаешь это, либо происходит что-то такое, чего совсем не хочется. В общем, выбора нет.

4. Частая забывчивость. Проявляется как в мелочах, так и в чем-то важном. На это можно злиться, можно нервничать или еще как-то проявлять негатив, но толку никакого. В ответ будет что-то невразумительное про так получилось, так сложилось.

5. Цинизм. Откровенное и порой даже эмоциональное пренебрежение чувствами и переживаниями в любой ситуации. Подается под соусом, что все происходящее брэнно и ничтожно, так вести себя нельзя. Нельзя расстраиваться из-за неприятности, нельзя радоваться счастливому событию. Ничего нельзя.

Фото: Dreamstime.com

6. Насмешки. Кто бы что не говорил – они не бывают добрыми. Как бы не доказывали, что юмор – это полезно – нет. Это ложь. Самоирония по

собственному желанию допустима. Высмеивание другими – это издевательство.

7. Неуважение к друзьям, знакомым, близким. Вроде в конфликте участвуют только два человека, но почему-то приплетаются характеристики других людей. Их очерняют, поливают грязью, высмеивают. Бывает и под другим углом все происходит: доказывают, что все эти люди недостойны быть рядом с таким сокровищем. Но и первое, и второе – это откровенная манипуляция, часто остающаяся незамеченной.

8. Игнорирование желаний и потребностей. Хочется шоколадки, но получаете соленые огурцы, потому что кто-то решил, что для вас так будет лучше. Хочется на природу к лопухам и муравьям, но вместо них – выхлопные газы города и любование его же пейзажами. И обидеться при этом не дают, потому что, как оказалось, это был давно и тщательно спланированный сюрприз.

Фото: Dreamstime.com

9. Попытки повлиять на внешний вид и стиль. Подаются под маской эксперта, которому со стороны виднее. Эту юбку не носи, в джинсах тебе лучше. Каблуки походку портят, кеды – самое то. Светлые волосы давно не в моде, зеленый – самый тренд. И так во всем, и даже в мелочах. Если повторяется это изо дня в день, то рано или поздно действительно можно себя обнаружить с волосами цвета весеннего болота. Проще сдаться, чем выслушивать.

Заметили эти признаки у кого-то из своего окружения? Бегите. Избегайте. Ограничивайте контакты. Для этого человека вы всего лишь мишень для манипуляций. Он давит вас психологически в только ему известных целях. Зачем жить по чьей-то указке, если есть свой мозг? Если, конечно, он действительно есть..

Сначала мы изучали техники нейро-лингвистического программирования, а теперь ищем способы как им противостоять. Любая манипуляция психологическим состоянием человека или его поведением – это форма психологического давления. Но многие часто не замечают, что на них вообще оказывается какое-либо влияние и что они действуют как марионетки на веревочках.

А когда понимают, что действовали не по своей воле, а по чьей-то указке, то зачастую уже поздно. Сказано лишнее, сделано неправильное. Стыд, обида, злость на себя и осознание, что кто-то воспользовался специальными приемами в своих корыстных целях. Но психологическому давлению можно противостоять, если знать его признаки. Их не так много и можно легко запомнить. Вот они:

Фото: Dreamstime.com

1. Чрезмерный контроль. Обычно его принимают за заботу и беспокойство, иногда за любопытство. Где ты, что делаешь, что будешь делать – и так постоянно. Вроде бы ничего особенного. Но нет. Это отнюдь не подтверждение внимания и интереса. Это откровенное стремление выработать у человека привычку отчитываться о каждом своем шаге и спокойное отношение к контролю над его жизнью.

2. Отслеживание почты и переписок. Причем этим страдают не только близкие люди, но и работодатели. Удивительно, но есть люди, готовые с легкостью другим предоставить доступ к почте, аккаунтам в социальных сетях и т.д. под лозунгом: «Мне нечего скрывать!». Да не важно есть или нет! Есть право на личные границы как минимум! А как максимум – неизвестно что из

этих писем/переписок будет использовано против вас и под каким соусом будет преподнесено, что, кстати, часто и происходит после предоставления доступа.

Фото: Dreamstime.com

3. Выбор, в котором нет выбора. Такое еще называют ультиматумом. Но если обычный ультиматум преподносится с пафосом и театральными жестами, то в данном случае все происходит вполне обыденно и с минимальным набором эмоций. Либо ты делаешь это, либо происходит что-то такое, чего совсем не хочется. В общем, выбора нет.

4. Частая забывчивость. Проявляется как в мелочах, так и в чем-то важном. На это можно злиться, можно нервничать или еще как-то проявлять негатив, но толку никакого. В ответ будет что-то невразумительное про так получилось, так сложилось.

5. Цинизм. Откровенное и порой даже эмоциональное пренебрежение чувствами и переживаниями в любой ситуации. Подается под соусом, что все происходящее брэнно и ничтожно, так вести себя нельзя. Нельзя расстраиваться из-за неприятности, нельзя радоваться счастливому событию. Ничего нельзя.

Фото: Dreamstime.com

6. Насмешки. Кто бы что не говорил – они не бывают добрыми. Как бы не доказывали, что юмор – это полезно – нет. Это ложь. Самоирония по собственному желанию допустима. Высмеивание другими – это издевательство.

7. Неуважение к друзьям, знакомым, близким. Вроде в конфликте участвуют только два человека, но почему-то приплетаются характеристики других людей. Их очерняют, поливают грязью, высмеивают. Бывает и под другим углом все происходит: доказывают, что все эти люди недостойны быть рядом с таким сокровищем. Но и первое, и второе – это откровенная манипуляция, часто остающаяся незамеченной.

8. Игнорирование желаний и потребностей. Хочется шоколадки, но получаете соленые огурцы, потому что кто-то решил, что для вас так будет лучше. Хочется на природу к лопухам и муравьям, но вместо них – выхлопные газы города и любование его же пейзажами. И обидеться при этом не дадут, потому что, как оказалось, это был давно и тщательно спланированный сюрприз.

Фото: Dreamstime.com

9. Попытки повлиять на внешний вид и стиль. Подаются под маской эксперта, которому со стороны виднее. Эту юбку не носи, в джинсах тебе лучше.

Каблуки походку портят, кеды – самое то. Светлые волосы давно не в моде, зеленый – самый тренд. И так во всем, и даже в мелочах. Если повторяется это изо дня в день, то рано или поздно действительно можно себя обнаружить с волосами цвета весеннего болота. Проще сдаться, чем выслушивать.

Заметили эти признаки у кого-то из своего окружения? Бегите. Избегайте. Ограничивайте контакты. Для этого человека вы всего лишь мишень для манипуляций. Он давит вас психологически в только ему известных целях.

Зачем жить по чьей-то указке, если есть свой мозг? Если, конечно, он действительно есть..

Сначала мы изучали техники нейро-лингвистического программирования, а теперь ищем способы как им противостоять. Любая манипуляция психологическим состоянием человека или его поведением – это форма психологического давления. Но многие часто не замечают, что на них вообще оказывается какое-либо влияние и что они действуют как марионетки на веревочках..

Фото: Dreamstime.com.

Фото: Dreamstime.com.

Фото: Dreamstime.com.

Фото: Dreamstime.com.

Заметили эти признаки у кого-то из своего окружения? Бегите. Избегайте. Ограничивайте контакты. Для этого человека вы всего лишь мишень для манипуляций. Он давит вас психологически в только ему известных целях. Зачем жить по чьей-то указке, если есть свой мозг? Если, конечно, он действительно есть.

Пост №27

Почему нельзя жаловаться руководителю на отсутствие денег.

Когда говорят о загадочной русской душе, то часто подразумевают непроглядную депрессию, тоску и стремление жаловаться на все и всех. Вот последнее действительно национальная черта. Сами над ней подшучиваем и также сами продолжаем ныть и плакаться о тяжелой судьбе.

Но есть вещи, на которые жаловаться нельзя. Например, нельзя жаловаться на отсутствие времени – сами свой день планируете. На родственников – что дано, то и нужно принимать и любить. На отсутствие денег. Вот на них остановимся более подробно.

Тему повышения заработной платы обсуждали уже не однократно. Бизнес-тренеры и коучи мозоли на языках натерли объясняя, как добиться повышения. Даже книги на эту тему умные люди пишут! Кто бы их читал только.

Фото: pixabay.com

Да и зачем тратить время на все перечисленное и что-то еще, когда можно сделать намного проще: пожаловаться руководителю на отсутствие денег и он, сердобольный, обязательно что-нибудь придумает, премию выпишет, заработную плату поднимет и вообще на руках вынесет из горя.

На самом деле ни при каких обстоятельствах нельзя жаловаться руководителю на отсутствие денег! Вообще и никогда! Совсем! Даже один раз!

Жалобы на отсутствие денег – это крючок, на который цепляют работника, и при помощи которого им управляют как марионеткой.

Как только сотрудник с грустными глазами и вселенской печалью на лице произносит, что ему не хватает денег, – он в ловушке.

С этого момента руководитель на любое неповиновение работника уверенно и с апломбом заявляет, что снизит премию по результатам работы. Или вообще лишит премии. Чаше начинают звучать вопросы в адрес работника: «А за что тебе вообще платить?».

Фото: depositphotos.com

Уровень профессионализма работника после жалоб на нехватку денег стремительно летит на уровень пола. По мнению руководителя у хорошего работника деньги есть всегда. Если он не зарабатывает их в этой компании, то где-то в другой по выходным или после работы ему платят еще. Или есть какие-то иные источники доходов.

Попытки вызвать жалость внешним видом, стоптанной обувью, поношенной одеждой и т.д. дает аналогичный эффект. Вместо желания помочь и дать денег – угрозы увольнения и реальные попытки к нему подвести.

Не действуют жалобы на руководителей.

А что действует? Уверенность в поведении и взгляде, демонстрация ухоженности и привлекательности. Такой сотрудник создает впечатление профессионала и его боятся потерять.

Да и где-то глубоко в подсознании руководитель понимает, что поддержание такого образа требует денег. И если работодатель не даст их работнику, то он получит их где-то в другом месте..

Когда говорят о загадочной русской душе, то часто подразумевают непроглядную депрессию, тоску и стремление жаловаться на все и всех. Вот последнее действительно национальная черта. Сами над ней подшучиваем и также сами продолжаем ныть и плакаться о тяжелой судьбе.

Но есть вещи, на которые жаловаться нельзя. Например, нельзя жаловаться на отсутствие времени – сами свой день планируете. На родственников – что дано, то и нужно принимать и любить. На отсутствие денег. Вот на них остановимся более подробно.

Тему повышения заработной платы обсуждали уже не однократно. Бизнес-тренеры и коучи мозоли на языках натерли объясняя, как добиться повышения. Даже книги на эту тему умные люди пишут! Кто бы их читал только.

Фото: pixabay.com

Да и зачем тратить время на все перечисленное и что-то еще, когда можно сделать намного проще: пожаловаться руководителю на отсутствие денег и он, сердобольный, обязательно что-нибудь придумает, премию выпишет, заработную плату поднимет и вообще на руках вынесет из горя.

На самом деле ни при каких обстоятельствах нельзя жаловаться руководителю на отсутствие денег! Вообще и никогда! Совсем! Даже один раз!

Жалобы на отсутствие денег – это крючок, на который цепляют работника, и при помощи которого им управляют как марионеткой.

Как только сотрудник с грустными глазами и вселенской печалью на лице произносит, что ему не хватает денег, – он в ловушке.

С этого момента руководитель на любое неповиновение работника уверенно и с апломбом заявляет, что снизит премию по результатам работы. Или вообще лишит премии. Чаше начинают звучать вопросы в адрес работника: «А за что тебе вообще платить?».

Фото: depositphotos.com

Уровень профессионализма работника после жалоб на нехватку денег стремительно летит на уровень пола. По мнению руководителя у хорошего работника деньги есть всегда. Если он не зарабатывает их в этой компании, то где-то в другой по выходным или после работы ему платят еще. Или есть какие-то иные источники доходов.

Попытки вызвать жалость внешним видом, стоптанной обувью, поношенной одеждой и т.д. дает аналогичный эффект. Вместо желания помочь и дать денег – угрозы увольнения и реальные попытки к нему подвести.

Не действуют жалобы на руководителей.

А что действует? Уверенность в поведении и взгляде, демонстрация ухоженности и привлекательности. Такой сотрудник создает впечатление профессионала и его боятся потерять.

Да и где-то глубоко в подсознании руководитель понимает, что поддержание такого образа требует денег. И если работодатель не даст их работнику, то он получит их где-то в другом месте..

Когда говорят о загадочной русской душе, то часто подразумевают непроглядную депрессию, тоску и стремление жаловаться на все и всех. Вот последнее действительно национальная черта. Сами над ней подшучиваем и также сами продолжаем ныть и плакаться о тяжелой судьбе..

Тему повышения заработной платы обсуждали уже не однократно. Бизнес-тренеры и коучи мозоли на языках натерли объясняя, как добиться повышения. Даже книги на эту тему умные люди пишут! Кто бы их читал только..

Фото: pixabay.com.

Жалобы на отсутствие денег – это крючок, на который цепляют работника, и при помощи которого им управляют как марионеткой..

Как только сотрудник с грустными глазами и вселенской печалью на лице произносит, что ему не хватает денег, – он в ловушке..

Фото: depositphotos.com.

Уровень профессионализма работника после жалоб на нехватку денег стремительно летит на уровень пола. По мнению руководителя у хорошего работника деньги есть всегда. Если он не зарабатывает их в этой компании, то где-то в другой по выходным или после работы ему платят еще. Или есть какие-то иные источники доходов..

Попытки вызвать жалость внешним видом, стоптанной обувью, поношенной одеждой и т.д. дает аналогичный эффект. Вместо желания помочь и дать денег – угрозы увольнения и реальные попытки к нему подвести.

Пост №28

5 признаков, что вы откладываете свою жизнь на потом.

Многие из нас любят потешаться над теми, кто раз в году бережно сдувают пыль с хрустального сервиза, но не никогда им не пользуются. Или покупают одежду для «особого случая», но ждут этот случай годами. Такие люди не живут сегодня. Они откладывают свою жизнь на потом.

Это кажется глупым и действительно смешным. Но дело не только в сервизе, одежде и прочих «особых» вещах. Просто сервиз он вот – на поверхности. Каждый день мозолит глаза. Есть и другие признаки отложенной жизни:

Фото: pexels.com

1. Ежедневное ожидание чего-то. Даже не так. Ожидание чего-то на протяжении всей жизни. Сначала ждем, пока окончим школу, потом институт, потом рабочий день. Ждем выходных, отпуска, праздника. Пока ждем – жизнь куда-то уходит. Иногда наступает отпуск, начинаются выходные, но что-то в них не так. Не «тот» это отпуск и не «те» выходные. Дружно ждем «тех», «особенных».

2. Постоянная нехватка чего-то. Вот похудеть бы к лету, обзавестись жильем, объехать весь мир и тогда наступит счастье. Похудели, квартиру купили, мир посмотрели, а счастье так и не пришло. Потому что квартира хочет ремонта, новое тело требует свежий гардероб, а мир слишком большой,

чтобы успеть посмотреть его весь. Ну ничего. Вот будет ремонт, гардероб и тогда... И снова те же грабли.

Фото: pexels.com

3. Уверенность, что самый лучший день остался в прошлом или ждет в будущем. Но не сегодня. Не сейчас. Сейчас проблемы, серость, скука. А вот год назад было хорошо. Ну или обязательно когда-нибудь будет хорошо. Потом.

4. Нежелание что-либо менять. Что может быть проще, чем выбросить неудобную обувь, некрасивую одежду, уйти с ненавистной работы, перестать общаться с теми, кто не нравится? Все что угодно может быть проще, только не это. Мучаться и страдать – да. Искать оправдания – да. Принимать какие-либо меры – нет. Хотя бы попытаться спланировать изменения – тоже нет.

5. Регулярное сравнение себя с другими. Иногда перетекающее в зависть. Они счастливы. Они живут сегодня. Они каждый день пользуются сервисом и не хранят его за стеклом. Каждый день у них особенный и они не берегут одежду для него. Они странные. Они ненормальные.

Фото: pexels.com

Только вот как раз они и нормальные. Они не ждут ничего, ни на что не надеются. Они знают, что самый лучший день – сегодня и не нужно откладывать его на призрачное завтра, послезавтра, выходные, отпуск, жизнь.

Что делать, если нашли у себя эти признаки? В первую очередь переступить через себя и достать сервис из-за стекла. Будет страшно, больно, непривычно. А потом привыкнете. Как достанете все остальное, также припрятанное для «особого» случая, сами не обратите внимания. На фоне сервиса это уже покажется мелочью. И сами не заметите, как начнете жить сегодня.

Главное, достаньте сервис..

Многие из нас любят потешаться над теми, кто раз в году бережно сдувают пыль с хрустального сервиса, но не никогда им не пользуются. Или покупают одежду для «особого случая», но ждут этот случай годами. Такие люди не живут сегодня. Они откладывают свою жизнь на потом.

Это кажется глупым и действительно смешным. Но дело не только в сервисе, одежде и прочих «особых» вещах. Просто сервис он вот – на поверхности. Каждый день мозолит глаза. Есть и другие признаки отложенной жизни:

Фото: pexels.com

1. Ежедневное ожидание чего-то. Даже не так. Ожидание чего-то на протяжении всей жизни. Сначала ждем, пока окончим школу, потом институт, потом рабочий день. Ждем выходных, отпуска, праздника. Пока ждем – жизнь куда-то уходит. Иногда наступает отпуск, начинаются выходные, но что-то в них не так. Не «тот» это отпуск и не «те» выходные. Дружно ждем «тех», «особенных».

2. Постоянная нехватка чего-то. Вот похудеть бы к лету, обзавестись жильем, объехать весь мир и тогда наступит счастье. Похудели, квартиру

купили, мир посмотрели, а счастье так и не пришло. Потому что квартира хочет ремонта, новое тело требует свежий гардероб, а мир слишком большой, чтобы успеть посмотреть его весь. Ну ничего. Вот будет ремонт, гардероб и тогда... И снова те же грабли.

Фото: pexels.com

3. Уверенность, что самый лучший день остался в прошлом или ждет в будущем. Но не сегодня. Не сейчас. Сейчас проблемы, серость, скука. А вот год назад было хорошо. Ну или обязательно когда-нибудь будет хорошо. Потом.

4. Нежелание что-либо менять. Что может быть проще, чем выбросить неудобную обувь, некрасивую одежду, уйти с ненавистной работы, перестать общаться с теми, кто не нравится? Все что угодно может быть проще, только не это. Мучаться и страдать – да. Искать оправдания – да. Принимать какие-либо меры – нет. Хотя бы попытаться спланировать изменения – тоже нет.

5. Регулярное сравнение себя с другими. Иногда перетекающее в зависть. Они счастливы. Они живут сегодня. Они каждый день пользуются сервисом и не хранят его за стеклом. Каждый день у них особенный и они не берегут одежду для него. Они странные. Они ненормальные.

Фото: pexels.com

Только вот как раз они и нормальные. Они не ждут ничего, ни на что не надеются. Они знают, что самый лучший день – сегодня и не нужно откладывать его на призрачное завтра, послезавтра, выходные, отпуск, жизнь.

Что делать, если нашли у себя эти признаки? В первую очередь переступить через себя и достать сервис из-за стекла. Будет страшно, больно, непривычно. А потом привыкнете. Как достанете все остальное, также припрятанное для «особого» случая, сами не обратите внимания. На фоне сервиса это уже покажется мелочью. И сами не заметите, как начнете жить сегодня.

Главное, достаньте сервис..

Многие из нас любят потешаться над теми, кто раз в году бережно сдувают пыль с хрустального сервиса, но не никогда им не пользуются. Или покупают одежду для «особого случая», но ждут этот случай годами. Такие люди не живут сегодня. Они откладывают свою жизнь на потом..

Это кажется глупым и действительно смешным. Но дело не только в сервисе, одежде и прочих «особых» вещах. Просто сервис он вот – на поверхности. Каждый день мозолит глаза. Есть и другие признаки отложенной жизни:..

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Только вот как раз они и нормальные. Они не ждут ничего, ни на что не надеются. Они знают, что самый лучший день – сегодня и не нужно откладывать его на призрачное завтра, послезавтра, выходные, отпуск, жизнь..

Что делать, если нашли у себя эти признаки? В первую очередь переступить через себя и достать сервис из-за стекла. Будет страшно, больно, непривычно. А потом привыкнете. Как достанете все остальное, также припрятанное для «особого» случая, сами не обратите внимания. На фоне сервиса это уже покажется мелочью. И сами не заметите, как начнете жить сегодня..

Главное, достаньте сервис.

Пост №29

Как тиран понимает, что именно вы идеальная жертва для него.

Смена места жительства, работы, окружения не помогают. Из раза в раз человек становится жертвой постоянных издевательств со стороны тирана. Причем, каждый раз нового. Такие люди словно магнитом притягивают к себе людей, любящих проявлять жестокость.

Жить и мечтать стать жертвой чьего-то воспаленного сознания – так себе удовольствие, хотя такие экземпляры встречаются. Чаще те, кто оказались в роли жертвы, беспомощно хлопают ресницами и искренне не понимают почему выбор тирана пал именно на них. Чем они заслуживают такое счастье с завидной регулярностью и постоянством?

Фото: dreamstime.com

Тиран тирану, конечно, рознь, но есть в их способах выбора новой жертвы общие черты. Ведь они не на каждого встречного начинают изливать свою агрессию, а только на определенных людей, а именно на тех, в ком видят:

1. Проявления слабости. В последняя время бурный всплеск психологических и не только тренингов, на которых людей учат проявлять свои эмоции. Хотя не так давно было все с точностью наоборот: активно учили скрывать свои чувства и ни при каких обстоятельствах не показывать свою слабость. Видимо новых жертв на всех тиранов не хватает, вот и сменили тренд. В любом случае, стоит хоть раз показать свою малейшую слабость, грусть, тоску, печаль – все. Тиран тут как тут и готов к психологическому истязанию своей жертвы.

2. Психологическая неустойчивость. Переплетается с предыдущим пунктом, но несколько иное. Если объяснить простыми словами, то неустойчивость проявляется в бурном реагировании на любые происходящие события и частой смене настроения. В запущенных случаях эти смены не всегда объективны. Но тирану не важно какой перед ним случай: запущенный или не очень. Он нашел за что зацепить жертву и будет с превеликим удовольствием теперь в нее играть.

Фото: dreamstime.com

3. Демонстративное поведение. Вы наверняка встречали таких персонажей: если сумочка новая, то ее на голову прикрепят, чтобы все заметили.

Брендовая одежда будет носиться лейблами наружу. Ключи от новой машины неделю будут на пальце крутиться и сопровождать своего хозяина буквально повсюду. В более ограниченном финансово варианте начинается демонстрация своего отношения к чему-либо нарочито громко и с апломбом.

Честно, в ситуации с такой личностью даже не знаю можно ли назвать человека с демонстративным поведением жертвой. Они с тираном чудесно друг друга дополняют. Один третирует другого, второй театрально возмущается. И оба счастливы в своем понимании этого слова.

4. Стремление все приукрашать. Степень приукрашиваний не имеет значения. Таким не важно, что окружающие привыкли делить на четыре, а то и на восемь все, что они говорят. Все равно они самые сильные, умные и красивые. А так ли это на самом деле случайно оказавшийся рядом тиран

проверит с наслаждением. И будет проверять до тех пор, пока жертва не признает свое поражение.

Тираны тоже бывают разные. Кто-то уже более опытный и ни одной жертве не скрыться от его преследований. Да и не важно ему кто будет его жертвой. Начинаящие ищут тех, кто послабее и тех, кто станет идеальной жертвой. От них не скрыться. Они повсюду. Мы встречаем их на работе, с неприятной неожиданностью обнаруживаем среди близких людей. Борьба с ними – это отдельная история. Проще перестать быть постоянной жертвой, максимально избегая поведения, описанного выше, чем тратить время и деньги на восстановление психического равновесия после встречи с тираном.. Смена места жительства, работы, окружения не помогают. Из раза в раз человек становится жертвой постоянных издевательств со стороны тирана. Причем, каждый раз нового. Такие люди словно магнитом притягивают к себе людей, любящих проявлять жестокость.

Жить и мечтать стать жертвой чьего-то воспаленного сознания – так себе удовольствие, хотя такие экземпляры встречаются. Чаще те, кто оказались в роли жертвы, беспомощно хлопают ресницами и искренне не понимают почему выбор тирана пал именно на них. Чем они заслуживают такое счастье с завидной регулярностью и постоянством?

Фото: dreamstime.com

Тиран тирану, конечно, рознь, но есть в их способах выбора новой жертвы общие черты. Ведь они не на каждого встречного начинают изливать свою агрессию, а только на определенных людей, а именно на тех, в ком видят:

1. Проявления слабости. В последняя время бурный всплеск психологических и не только тренингов, на которых людей учат проявлять свои эмоции. Хотя не так давно было все с точностью наоборот: активно учили скрывать свои чувства и ни при каких обстоятельствах не показывать свою слабость. Видимо новых жертв на всех тиранов не хватает, вот и сменили тренд. В любом случае, стоит хоть раз показать свою малейшую слабость, грусть, тоску, печаль – все. Тиран тут как тут и готов к психологическому истязанию своей жертвы.

2. Психологическая неустойчивость. Переплетается с предыдущим пунктом, но несколько иное. Если объяснить простыми словами, то неустойчивость проявляется в бурном реагировании на любые происходящие события и частой смене настроения. В запущенных случаях эти смены не всегда объективны. Но тирану не важно какой перед ним случай: запущенный или не очень. Он нашел за что зацепить жертву и будет с превеликим удовольствием теперь в нее играть.

Фото: dreamstime.com

3. Демонстративное поведение. Вы наверняка встречали таких персонажей: если сумочка новая, то ее на голову прикрепят, чтобы все заметили. Брендовая одежда будет носиться лейблами наружу. Ключи от новой машины неделю будут на пальце крутиться и сопровождать своего хозяина буквально повсюду. В более ограниченном финансово варианте начинается демонстрация своего отношения к чему-либо нарочито громко и с апломбом. Честно, в ситуации с такой личностью даже не знаю можно ли назвать человека с демонстративным поведением жертвой. Они с тираном чудесно друг друга дополняют. Один третирует другого, второй театрально возмущается. И оба счастливы в своем понимании этого слова.

4. Стремление все приукрашать. Степень приукрашиваний не имеет значения. Таким не важно, что окружающие привыкли делить на четыре, а то и на восемь все, что они говорят. Все равно они самые сильные, умные и красивые. А так ли это на самом деле случайно оказавшийся рядом тиран проверит с наслаждением. И будет проверять до тех пор, пока жертва не признает свое поражение.

Тираны тоже бывают разные. Кто-то уже более опытный и ни одной жертве не скрыться от его преследований. Да и не важно ему кто будет его жертвой. Начинающие ищут тех, кто послабее и тех, кто станет идеальной жертвой. От них не скрыться. Они повсюду. Мы встречаем их на работе, с неприятной неожиданностью обнаруживаем среди близких людей. Борьба с ними – это отдельная история. Проще перестать быть постоянной жертвой, максимально избегая поведения, описанного выше, чем тратить время и деньги на восстановление психического равновесия после встречи с тираном.. Смена места жительства, работы, окружения не помогают. Из раза в раз человек становится жертвой постоянных издевательств со стороны тирана. Причем, каждый раз нового. Такие люди словно магнитом притягивают к себе людей, любящих проявлять жестокость..

Жить и мечтать стать жертвой чье-то воспаленного сознания – так себе удовольствие, хотя такие экземпляры встречаются. Чаще те, кто оказались в роли жертвы, беспомощно хлопают ресницами и искренне не понимают почему выбор тирана пал именно на них. Чем они заслуживают такое счастье с завидной регулярностью и постоянством?.

Фото: dreamstime.com.

Тиран тирану, конечно, рознь, но есть в их способах выбора новой жертвы общие черты. Ведь они не на каждого встречного начинают изливать свою агрессию, а только на определенных людей, а именно на тех, в ком видят:.

Фото: dreamstime.com.

Честно, в ситуации с такой личностью даже не знаю можно ли назвать человека с демонстративным поведением жертвой. Они с тираном чудесно друг друга дополняют. Один третирует другого, второй театрально возмущается. И оба счастливы в своем понимании этого слова..

Тираны тоже бывают разные. Кто-то уже более опытный и ни одной жертве не скрыться от его преследований. Да и не важно ему кто будет его жертвой. Начинающие ищут тех, кто послабее и тех, кто станет идеальной жертвой. От них не скрыться. Они повсюду. Мы встречаем их на работе, с неприятной неожиданностью обнаруживаем среди близких людей. Борьба с ними – это отдельная история. Проще перестать быть постоянной жертвой, максимально избегая поведения, описанного выше, чем тратить время и деньги на восстановление психического равновесия после встречи с тираном.

Пост №30

Как не стоит себя вести, чтобы сохранить работу.

Моргать глазами и открывать беззвучно рот, пытаюсь выдавить из себя словесную форму непонимания произошедшего – не самое приятное событие в жизни. Но так бывает, когда у руководителя уже просто накопилось и он выставляет сотрудника за дверь с формулировкой: «Такое поведение отвратительно». И не важно сколько лет до этого сотрудник приносил пользу своему работодателю. У всякого терпения рано или поздно заканчивается предел.

Итак, как не стоит себя вести, чтобы не оказаться в ситуации, описанной выше, и сохранить работу?

Фото: G1stock.com

1. Отказываться переходить на удаленную работу. Сейчас это уже даже не дань моде и современным трендам, а обоснованная необходимость, а заодно и экономия для работодателя. Но есть такие персонажи, которым заработную плату не плати, только в офис на работу пусти. Что они там забыли и чем им плохо дома работается – непонятно.

В общем, не надо так. Не поймут возвышенных стремлений к общению с коллегами и найдут кого-нибудь более современного.

2. Отрицать современные технологии. Только по старинке. Только звонки с проводного телефона на проводной, совещания в тесной душной переговорной и обязательная распечатка с подшивкой в папочку всех документов! Разве заменят современные технологии в прямом смысле близкое и жаркое человеческое общение? А документы в облаке сохраняются также надежно, как и в потрепанном жизнью регистраторе?

Пожалуйста, не надо так. Глупо это все и давно неэффективно. Просто примите как данность: современные технологии – это удобно, безопасно, надежно.

Фото: Bing.com

3. Отказываться от обучения. Звучит дико, но такие сотрудники существуют. Или корона им мозг пережала так, что он напрочь функционировать отказался, или самомнение не соответствует реальности, но они уверены, что никто ничему их уже не научит. Они сами все умеют, знают и кого хочешь наставят на путь истинный.

Да вот только не так это работает. Как бы не было тяжело признать, но прогресс не стоит на месте и вчерашние знания и умения сегодня не стоят ничего, если не обновлять их хотя бы самостоятельно. И не надо обижать отказом работодателя, который готов заплатить из своего кармана за то, что его сотрудники научатся чему-то новому.

4. Не расширять зону ответственности. Лозунги: «Меня принимали на эту должность и никакую иную работу я выполнять не буду» давно вышли из моды. Узко заточенные специалисты уже никому не интересны и откровенно не нужны. Хотите быть востребованным специалистом? Осваивайте смежные сферы и учитесь большому. В этом секрет успеха и долгой плодотворной работы.

5. Зацикливаться на одной должности. Да, это здорово двадцать лет числиться специалистом и радоваться, что доходы не падают и новой ответственности не прибавляется, но работодатели давно считают иначе. Карьерный рост – это развитие сотрудника. Если нет желания повышения, то нет и развития.

Даже если и не хочется, и все устраивает, и вообще это круто быть всю жизнь простым специалистом – нет. Лучше демонстрировать стремление и не получать повышение, чем тихонько отмалчиваться и искать новую работу. Заезженная фраза, но мир действительно изменился. Гибкость, готовность к изменениям, рост и развитие – вот чего ждут от работников сегодня. И либо соответствуете и радуете своего работодателя, либо плачетесь о своем непризнанном гении, но уже без работы.

Выбор за вами..

Моргать глазами и открывать беззвучно рот, пытаясь выдавить из себя словесную форму непонимания произошедшего – не самое приятное событие в жизни. Но так бывает, когда у руководителя уже просто накопилось и он выставляет сотрудника за дверь с формулировкой: «Такое поведение отвратительно». И не важно сколько лет до этого сотрудник приносил пользу своему работодателю. У всякого терпения рано или поздно заканчивается предел.

Итак, как не стоит себя вести, чтобы не оказаться в ситуации, описанной выше, и сохранить работу?

Фото: Glstock.com

1. Отказываться переходить на удаленную работу. Сейчас это уже даже не дань моде и современным трендам, а обоснованная необходимость, а заодно и экономия для работодателя. Но есть такие персонажи, которым заработную плату не плати, только в офис на работу пусти. Что они там забыли и чем им плохо дома работается – непонятно.

В общем, не надо так. Не поймут возвышенных стремлений к общению с коллегами и найдут кого-нибудь более современного.

2. Отрицать современные технологии. Только по старинке. Только звонки с проводного телефона на проводной, совещания в тесной душной переговорной и обязательная распечатка с подшивкой в папочку всех документов! Разве заменят современные технологии в прямом смысле близкое и жаркое человеческое общение? А документы в облаке сохранятся также надежно, как и в потрепанном жизнью регистраторе?

Пожалуйста, не надо так. Глупо это все и давно неэффективно. Просто примите как данность: современные технологии – это удобно, безопасно, надежно.

Фото: Bing.com

3. Отказываться от обучения. Звучит дико, но такие сотрудники существуют. Или корона им мозг пережала так, что он напрочь функционировать отказался, или самомнение не соответствует реальности, но они уверены, что никто ничему их уже не научит. Они сами все умеют, знают и кого хочешь наставят на путь истинный.

Да вот только не так это работает. Как бы не было тяжело признать, но прогресс не стоит на месте и вчерашние знания и умения сегодня не стоят ничего, если не обновлять их хотя бы самостоятельно. И не надо обижать отказом работодателя, который готов заплатить из своего кармана за то, что его сотрудники научатся чему-то новому.

4. Не расширять зону ответственности. Лозунги: «Меня принимали на эту должность и никакую иную работу я выполнять не буду» давно вышли из моды. Узко заточенные специалисты уже никому не интересны и откровенно не нужны. Хотите быть востребованным специалистом? Осваивайте смежные сферы и учитесь большему. В этом секрет успеха и долгой плодотворной работы.

5. Зацикливаться на одной должности. Да, это здорово двадцать лет числиться специалистом и радоваться, что доходы не падают и новой ответственности не прибавляется, но работодатели давно считают иначе. Карьерный рост – это развитие сотрудника. Если нет желания повышения, то нет и развития.

Даже если и не хочется, и все устраивает, и вообще это круто быть всю жизнь простым специалистом – нет. Лучше демонстрировать стремление и не получать повышение, чем тихонько отмалчиваться и искать новую работу. Заезженная фраза, но мир действительно изменился. Гибкость, готовность к изменениям, рост и развитие – вот чего ждут от работников сегодня. И либо соответствуете и радуете своего работодателя, либо плачетесь о своем непризнанном гении, но уже без работы.

Выбор за вами..

Моргать глазами и открывать беззвучно рот, пытаясь выдавить из себя словесную форму непонимания произошедшего – не самое приятное событие в жизни. Но так бывает, когда у руководителя уже просто накопилось и он выставляет сотрудника за дверь с формулировкой: «Такое поведение отвратительно». И не важно сколько лет до этого сотрудник приносил пользу

своему работодателю. У всякого терпения рано или поздно заканчивается предел..

Итак, как не стоит себя вести, чтобы не оказаться в ситуации, описанной выше, и сохранить работу?.

Фото: Gistock.com.

Пожалуйста, не надо так. Глупо это все и давно неэффективно. Просто примите как данность: современные технологии – это удобно, безопасно, надежно..

Фото: Bing.com.

Даже если и не хочется, и все устраивает, и вообще это круто быть всю жизнь простым специалистом – нет. Лучше демонстрировать стремление и не получать повышение, чем тихонько отмалчиваться и искать новую работу.. Заезженная фраза, но мир действительно изменился. Гибкость, готовность к изменениям, рост и развитие – вот чего ждут от работников сегодня. И либо соответствуете и радуете своего работодателя, либо плачете о своем непризнанном гении, но уже без работы..

Выбор за вами.

Пост №31

Как уничтожить свою репутацию в коллективе. Практические советы.

Надоело быть звездой коллектива, любимчиком руководителя и просто хорошим человеком? Это легко можно исправить, применив парочку нехитрых приемов и одним махом уничтожив так долго выстраиваемое к себе отношение. Чтобы напрочь уничтожить свою репутацию в коллективе нужно всего лишь:

1. Перестать иметь собственное мнение и радостно соглашаться со всем, что говорят окружающие. Бизнес-гуру и тренеры так рекомендуют поступать для того, чтобы завоевать доверие окружающих, но почему-то молчат при этом, что эти самые окружающие перестают считаться с таким человеком и начинают думать, что он слабовольное существо, не достойное внимания.

Если нравится играть роль свободных ушей и поднимателя самооценки окружающим за счет собственной ущербности, то пожалуйста – продолжайте в том же духе. О собственной репутации не беспокойтесь. С ней все будет хорошо. Она будет где-то в районе плинтуса. Но вы же этого и хотели. Так ведь?

Фото: Фото: Depositphotos.com

2. Ставить мнение руководителя на первое место. Для того он и руководитель, что всегда прав. И только ему доподлинно дано знать как и что должно быть сделано. Поэтому по каждому вопросу и даже без одного нужно доставать руководителя и требовать его выразить свое персональное мнение. Пусть почувствует свою важность.

Кстати, именно о поднятии важности окружающих любят говорить гуру, когда раздадут советы о том, как выстраивать отношения с окружающими.

Практически дословно: «Дайте другому человеку почувствовать свою важность!». Но забывают добавить, что при этом ваша важность в глазах окружающих снижается ровно на столько, на сколько поднимается их.

Чудесный способ уничтожить свою репутацию! Пользуйтесь!

Фото: pexels.com

3. Работать в режиме 24/7. Это очень любимый многими график работы. И не важно, что называющие себя умными люди кричат о том, что много работать не только вредно, но и абсолютно не продуктивно. Что они понимают?! Вот гуру, наоборот, говорят, что работать нужно много, тогда многого получится добиться. Да и руководство пусть думает, что сотрудник трудоголик и радеет за общее дело.

Жаль, что не дано такому трудоголику заглянуть в мысли руководителя. Ничего хорошего не думает руководитель о таком сотруднике. Скорее задается вопросом: а чем весь день занят этот товарищ, если работу он выполняет вечером и ночью? Это один из самых мягких вариантов. Более жесткие предполагают, что сотрудник на столько бездарен, что работу, которую нормальные люди выполняют за 8 часов, этот индивид не может выполнить и за 16. В общем, ни о какой положительной репутации здесь говорить не приходится.

4. Выставлять напоказ ошибки окружающих. Любимый способ некоторых в попытке поднять свое тело на следующую ступень карьерной лестницы. Они почему-то считают, что если акцентировать внимание на ошибках других, то менее заметными станут их собственные. Наверное, их этому тоже гуру научили.

Фото: Shutterstock.com

Но так считают только прилежные последователи своих гуру. Окружающим просто противно даже рядом находиться с таким коллегой. Нет, они не начинают разводить активную деятельность в поисках ошибок такого коллеги. Они просто отгораживаются от него, а иногда и вовсе перестают общаться. Поздравляю! Репутация уничтожена окончательно!

Карьерного продвижения, кстати, тоже не будет. Таких доносчиков любят только в сказке, а в реальной жизни стараются как можно скорее от них избавиться.

Перечисленных советов вполне хватит для того, чтобы втоптать свою репутацию в такую грязь, от которой отмываться придется очень долго и очень тяжело. И даже не факт, что получится когда-либо смыть с себя все это. Но, если вдруг вам не хватит этих способов, то не стесняйтесь написать об этом. Абсолютно бескорыстно научу еще..

Надоело быть звездой коллектива, любимчиком руководителя и просто хорошим человеком? Это легко можно исправить, применив парочку нехитрых приемов и одним махом уничтожив так долго выстраиваемое к себе отношение. Чтобы напрочь уничтожить свою репутацию в коллективе нужно всего лишь:

1. Перестать иметь собственное мнение и радостно соглашаться со всем, что говорят окружающие. Бизнес-гуру и тренеры так рекомендуют поступать для того, чтобы завоевать доверие окружающих, но почему-то молчат при этом, что эти самые окружающие перестают считаться с таким человеком и начинают думать, что он слабовольное существо, не достойное внимания.

Если нравится играть роль свободных ушей и поднимателя самооценки окружающим за счет собственной ущербности, то пожалуйста – продолжайте в том же духе. О собственной репутации не беспокойтесь. С ней все будет хорошо. Она будет где-то в районе плинтуса. Но вы же этого и хотели. Так ведь?

Фото: Фото: Depositphotos.com

2. Ставить мнение руководителя на первое место. Для того он и руководитель, что всегда прав. И только ему доподлинно дано знать как и что должно быть сделано. Поэтому по каждому вопросу и даже без того

нужно доставать руководителя и требовать его выразить свое персональное мнение. Пусть почувствует свою важность.

Кстати, именно о поднятии важности окружающих любят говорить гуру, когда раздадут советы о том, как выстраивать отношения с окружающими. Практически дословно: «Дайте другому человеку почувствовать свою важность!». Но забывают добавить, что при этом ваша важность в глазах окружающих снижается ровно на столько, на сколько поднимается их. Чудесный способ уничтожить свою репутацию! Пользуйтесь!

Фото: pexels.com

3. Работать в режиме 24/7. Это очень любимый многими график работы. И не важно, что называющие себя умными люди кричат о том, что много работать не только вредно, но и абсолютно не продуктивно. Что они понимают?! Вот гуру, наоборот, говорят, что работать нужно много, тогда многого получится добиться. Да и руководство пусть думает, что сотрудник трудоголик и радеет за общее дело.

Жаль, что не дано такому трудоголику заглянуть в мысли руководителя. Ничего хорошего не думает руководитель о таком сотруднике. Скорее задастся вопросом: а чем весь день занят этот товарищ, если работу он выполняет вечером и ночью? Это один из самых мягких вариантов. Более жесткие предполагают, что сотрудник на столько бездарен, что работу, которую нормальные люди выполняют за 8 часов, этот индивид не может выполнить и за 16. В общем, ни о какой положительной репутации здесь говорить не приходится.

4. Выставлять напоказ ошибки окружающих. Любимый способ некоторых в попытке поднять свое тело на следующую ступень карьерной лестницы. Они почему-то считают, что если акцентировать внимание на ошибках других, то менее заметными станут их собственные. Наверное, их этому тоже гуру научили.

Фото: Shutterstock.com

Но так считают только прилежные последователи своих гуру. Окружающим просто противно даже рядом находиться с таким коллегой. Нет, они не начинают разводить активную деятельность в поисках ошибок такого коллеги. Они просто отгораживаются от него, а иногда и вовсе перестают общаться. Поздравляю! Репутация уничтожена окончательно!

Карьерного продвижения, кстати, тоже не будет. Таких доносчиков любят только в сказке, а в реальной жизни стараются как можно скорее от них избавиться.

Перечисленных советов вполне хватит для того, чтобы втоптать свою репутацию в такую грязь, от которой отмываться придется очень долго и очень тяжело. И даже не факт, что получится когда-либо смыть с себя все это. Но, если вдруг вам не хватит этих способов, то не стесняйтесь написать об этом. Абсолютно бескорыстно научу еще..

Надоело быть звездой коллектива, любимчиком руководителя и просто хорошим человеком? Это легко можно исправить, применив парочку нехитрых приемов и одним махом уничтожив так долго выстраиваемое к себе отношение. Чтобы напрочь уничтожить свою репутацию в коллективе нужно всего лишь..

Если нравится играть роль свободных ушей и поднимателя самооценки окружающим за счет собственной ущербности, то пожалуйста – продолжайте в том же духе. О собственной репутации не беспокойтесь. С ней все будет

хорошо. Она будет где-то в районе плинтуса. Но вы же этого и хотели. Так ведь?.

Фото: Фото: Depositphotos.com.

Кстати, именно о поднятии важности окружающих любят говорить гуру, когда раздают советы о том, как выстраивать отношения с окружающими.

Практически дословно: «Дайте другому человеку почувствовать свою важность!». Но забывают добавить, что при этом ваша важность в глазах окружающих снижается ровно на столько, на сколько поднимается их.

Чудесный способ уничтожить свою репутацию! Пользуйтесь!.

Фото: pexels.com.

Жаль, что не дано такому трудоголику заглянуть в мысли руководителя. Ничего хорошего не думает руководитель о таком сотруднике. Скорее задается вопросом: а чем весь день занят этот товарищ, если работу он выполняет вечером и ночью? Это один из самых мягких вариантов. Более жесткие предполагают, что сотрудник на столько бездарен, что работу, которую нормальные люди выполняют за 8 часов, этот индивид не может выполнить и за 16. В общем, ни о какой положительной репутации здесь говорить не приходится..

Фото: Shutterstock.com.

Карьерного продвижения, кстати, тоже не будет. Таких доносчиков любят только в сказке, а в реальной жизни стараются как можно скорее от них избавиться..

Перечисленных советов вполне хватит для того, чтобы втоптать свою репутацию в такую грязь, от которой отмываться придется очень долго и очень тяжело. И даже не факт, что получится когда-либо смыть с себя все это. Но, если вдруг вам не хватит этих способов, то не стесняйтесь написать об этом. Абсолютно бескорыстно научу еще.

Пост №32

Соискатели, которых руководители считают опасными и не берут в штат. Профессионально составленное резюме позволило получить приглашение на первое собеседование. Обаяние, шарм, притягательность, грамотная речь и общая эрудированность очаровали рекрутера. Лишь финальный штрих, сущий пустяк – собеседование с руководителем и заветное предложение стать сотрудником компании будет получено.

Но нет.

«Он для нас опасен» – многозначительно изрекает мудрый руководитель и кандидат мечты получает отказ. «Как? Почему?» – недоумевает рекрутер. На самом деле ничего загадочного в этой ситуации нет, потому что большинство руководителей считают опасными тех, кто:

Фото: wallhere.com

1. Чересчур сдержан в проявлении эмоций. Такого человека сложно разгадать и им практически невозможно управлять. Его не за что зацепить. Выдержка и спокойствие кого-то может и восхищают, но единицы обычных людей на такое способны. А теперь задумайтесь: если этот человек так умеет контролировать себя и свои эмоции, то на что он способен? Действительно страшный и опасный человек.

2. Слишком часто говорит «Я». Я сделал, я предложил, я реализовал и т.д. В его речи напрочь отсутствует неопределенное «мы». Только я и никого кроме. И это далеко даже не эгоцентризм и не нарциссизм. С ними хотя бы можно как-то мириться и работать. Это самый настоящий одиночка, которому никто не нужен. И работодатель не нужен. Если бы была возможность жить вне общества и не зависеть от материальных благ – он бы так и сделал.

Фото: pexels.com

Что опасного в нем? На первый взгляд кажется, что ничего. А теперь задумайтесь: если ему не нужен никто, то как он обойдется с теми, кто у него на пути? Он просто сметет всех и не заметит. Подсидит заместителей директора и самого директора, потом собственника компании и далее по цепочке. На сколько хватит силы собственного «Я». Такие люди действительно опасны, если их вовремя не остановить.

3. Не признают, что могут иметь слабые стороны. Они свято уверены, что у них их нет. И знаете, они даже почти не ошибаются. Их слабые стороны спрятаны где-то очень глубоко-глубоко, откуда их не вытащить никак без особых обстоятельств. Согласитесь, кажется странным считать таких людей опасными? Сильный духом сотрудник – что может быть лучше?

А лучше может быть любой нормальный человек со своими достоинствами и недостатками, а не сверхчеловек, на столько познавший себя, что слабостей действительно не осталось. Он проделал титаническую работу над собой. Он смог. Он превзошел самого себя. А остальные... Через них он легко переступит.

Фото: shazoo.ru

Может показаться, что описанные выше персонажи встречаются крайне редко и вообще вымысел и фантастика. Повезло тем, кто их не встречал.

Можно посочувствовать тем, кто на себе испытал пагубное влияние таких личностей. Расшатанные нервы и нарушения сна лечатся. Воспоминания стереть сложнее.

Ну и вопрос к ним самим: как вам удалось стать такими? Люди ли вы вообще?!

Профессионально составленное резюме позволило получить приглашение на первое собеседование. Обаяние, шарм, притягательность, грамотная речь и общая эрудированность очаровали рекрутера. Лишь финальный штрих, сущий пустяк – собеседование с руководителем и заветное предложение стать сотрудником компании будет получено.

Но нет.

«Он для нас опасен» – многозначительно изрекает мудрый руководитель и кандидат мечты получает отказ. «Как? Почему?» – недоумевает рекрутер. На самом деле ничего загадочного в этой ситуации нет, потому что большинство руководителей считают опасными тех, кто:

Фото: wallhere.com

1. Чересчур сдержан в проявлении эмоций. Такого человека сложно разгадать и им практически невозможно управлять. Его не за что зацепить. Выдержка и спокойствие кого-то может и восхищают, но единицы обычных людей на такое способны. А теперь задумайтесь: если этот человек так умеет контролировать себя и свои эмоции, то на что он способен? Действительно страшный и опасный человек.

2. Слишком часто говорит «Я». Я сделал, я предложил, я реализовал и т.д. В его речи напрочь отсутствует неопределенное «мы». Только я и никого кроме. И это далеко даже не эгоцентризм и не нарциссизм. С ними хотя бы

можно как-то мириться и работать. Это самый настоящий одиночка, которому никто не нужен. И работодатель не нужен. Если бы была возможность жить вне общества и не зависеть от материальных благ – он бы так и сделал.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Что опасного в нем? На первый взгляд кажется, что ничего. А теперь задумайтесь: если ему не нужен никто, то как он обойдется с теми, кто у него на пути? Он просто сметет всех и не заметит. Подсидит заместителей директора и самого директора, потом собственника компании и далее по цепочке. На сколько хватит силы собственного «Я». Такие люди действительно опасны, если их вовремя не остановить.

3. Не признают, что могут иметь слабые стороны. Они свято уверены, что у них их нет. И знаете, они даже почти не ошибаются. Их слабые стороны спрятаны где-то очень глубоко-глубоко, откуда их не вытащить никак без особых обстоятельств. Согласитесь, кажется странным считать таких людей опасными? Сильный духом сотрудник – что может быть лучше?

А лучше может быть любой нормальный человек со своими достоинствами и недостатками, а не сверхчеловек, на столько познавший себя, что слабостей действительно не осталось. Он проделал титаническую работу над собой. Он смог. Он превзошел самого себя. А остальные... Через них он легко переступит.

Фото: shazoo.ru

Может показаться, что описанные выше персонажи встречаются крайне редко и вообще вымысел и фантастика. Повезло тем, кто их не встречал. Можно посочувствовать тем, кто на себе испытал пагубное влияние таких личностей. Расшатанные нервы и нарушения сна лечатся. Воспоминания стереть сложнее.

Ну и вопрос к ним самим: как вам удалось стать такими? Люди ли вы вообще?!

Профессионально составленное резюме позволило получить приглашение на первое собеседование. Обаяние, шарм, притягательность, грамотная речь и общая эрудированность очаровали рекрутера. Лишь финальный штрих, суший пустяк – собеседование с руководителем и заветное предложение стать сотрудником компании будет получено..

Фото: wallhere.com.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Что опасного в нем? На первый взгляд кажется, что ничего. А теперь задумайтесь: если ему не нужен никто, то как он обойдется с теми, кто у него на пути? Он просто сметет всех и не заметит. Подсидит заместителей директора и самого директора, потом собственника компании и далее по цепочке. На сколько хватит силы собственного «Я». Такие люди действительно опасны, если их вовремя не остановить..

Фото: shazoo.ru.

Может показаться, что описанные выше персонажи встречаются крайне редко и вообще вымысел и фантастика. Повезло тем, кто их не встречал..

Можно посочувствовать тем, кто на себе испытал пагубное влияние таких личностей. Расшатанные нервы и нарушения сна лечатся. Воспоминания стереть сложнее.

Новые стандарты гениальности: что изменилось и как стать гениальным сотрудником.

Лучший, сильнейший, талантливый, золотой работник – примерно такими эпитетами награждают гениев. Ими восхищаются, их боготворят, им неистово завидуют. И сложно найти человека, который не пытался понять в чем секрет гениальности и как стать таким же.

Охота на сотрудников-гениев идет коварная. И девочки-подборщицы соловьями поют, заманивая в золотую клетку, и сам руководитель на чай-кофе зовет, последнюю купленную машину в личное пользование будущему сотруднику отдает, только бы согласился он перейти к нему под крыло.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Гениальный сотрудник – это тот сотрудник, на которого можно положиться в любой ситуации и не переживать о срыве сроков, о невыполнении задач. Он сам из неопределенных междометий, изрекаемых руководителем в попытке описать желаемый результат, вычленил рациональное зерно, доходчиво объяснит руководителю чего тот хочет на самом деле, разложит все по полочкам и сделает все в лучшем виде, как толпа профессионалов не сделала бы никогда.

Ну как такого не любить и как такому не платить больше всех?! Иногда даже больше, чем самому себе.

Вы все еще думаете, что гениальный сотрудник – это тот, кто фонтанирует новыми идеями, находит нестандартные подходы к стандартным вещам и работает со скоростью света? Нет, дорогие мои. Понимание гениальности сотрудника в корне изменилось за последнее время.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Выдресированные тимбилдингами и прочими командообразующими мероприятиями сотрудники разучились делать главное: работать САМОСТОЯТЕЛЬНО! Их столько лет учили действовать в команде, что в итоге без этой самой команды и без указаний свыше стандартный сотрудник не способен ни на что. Дух коллективизма напрочь лишил их мозг главной способности – мыслить. Те же, кто не поддался всем этим внушениям извне, кто сохранил способность критически ко всему относиться, кто не принимает на веру все, что ему говорят, кто умеет не только искать информацию, но и пользоваться ей – именно они теперь и стали гениями.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Эти люди не живут шаблонами, не выполняют приказы как дрессированные собаки, не действуют строго в соответствии с инструкцией. Они способны действовать самостоятельно. Они сохранили способность понимать происходящее, смотреть на ситуацию со стороны. Им не нужны указания как и что делать. Им нужно знать, что от них хотят получить в конце, а как это сделать без лишних трат (финансовых, временных, физических) – они решают сами.

И даже больше: они достигают необходимого результата даже тогда, когда их об этом не просят. Они сами находят проблему и сами ее устраняют. Находят

что можно оптимизировать и делают это. Без пинка со стороны. Без обещания премии. Без страха увольнения.

Гении, одним словом.

А вы так можете?.

Лучший, сильнейший, талантливый, золотой работник – примерно такими эпитетами награждают гениев. Ими восхищаются, их боготворят, им неистово завидуют. И сложно найти человека, который не пытался понять в чем секрет гениальности и как стать таким же.

Охота на сотрудников-гениев идет коварная. И девочки-подборщицы соловьями поют, заманивая в золотую клетку, и сам руководитель на чай-кофе зовет, последнюю купленную машину в личное пользование будущему сотруднику отдает, только бы согласился он перейти к нему под крыло.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Гениальный сотрудник – это тот сотрудник, на которого можно положиться в любой ситуации и не переживать о срыве сроков, о невыполнении задач. Он сам из неопределенных междометий, изрекаемых руководителем в попытке описать желаемый результат, вычленил рациональное зерно, доходчиво объяснит руководителю чего тот хочет на самом деле, разложит все по полочкам и сделает все в лучшем виде, как толпа профессионалов не сделала бы никогда.

Ну как такого не любить и как такому не платить больше всех?! Иногда даже больше, чем самому себе.

Вы все еще думаете, что гениальный сотрудник – это тот, кто фонтанирует новыми идеями, находит нестандартные подходы к стандартным вещам и работает со скоростью света? Нет, дорогие мои. Понимание гениальности сотрудника в корне изменилось за последнее время.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Выдресированные тимбилдингами и прочими командообразующими мероприятиями сотрудники разучились делать главное: работать САМОСТОЯТЕЛЬНО! Их столько лет учили действовать в команде, что в итоге без этой самой команды и без указаний свыше стандартный сотрудник не способен ни на что. Дух коллективизма напрочь лишил их мозг главной способности – мыслить.

Те же, кто не поддался всем этим внушениям извне, кто сохранил способность критически ко всему относиться, кто не принимает на веру все, что ему говорят, кто умеет не только искать информацию, но и пользоваться ей – именно они теперь и стали гениями.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

Эти люди не живут шаблонами, не выполняют приказы как дрессированные собаки, не действуют строго в соответствии с инструкцией. Они способны действовать самостоятельно. Они сохранили способность понимать происходящее, смотреть на ситуацию со стороны. Им не нужны указания как и что делать. Им нужно знать, что от них хотят получить в конце, а как это сделать без лишних трат (финансовых, временных, физических) – они решают сами.

И даже больше: они достигают необходимого результата даже тогда, когда их об этом не просят. Они сами находят проблему и сами ее устраняют. Находят что можно оптимизировать и делают это. Без пинка со стороны. Без обещания премии. Без страха увольнения.

Гении, одним словом.

А вы так можете?.

Лучший, сильнейший, талантливый, золотой работник – примерно такими эпитетами награждают гениев. Ими восхищаются, их боготворят, им неистово завидуют. И сложно найти человека, который не пытался понять в чем секрет гениальности и как стать таким же..

Охота на сотрудников-гениев идет коварная. И девочки-подборщицы соловьями поют, заманивая в золотую клетку, и сам руководитель на чай-кофе зовет, последнюю купленную машину в личное пользование будущему сотруднику отдает, только бы согласился он перейти к нему под крыло..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Гениальный сотрудник – это тот сотрудник, на которого можно положиться в любой ситуации и не переживать о срыве сроков, о невыполнении задач. Он сам из неопределенных междометий, изрекаемых руководителем в попытке описать желаемый результат, вычленил рациональное зерно, доходчиво объяснит руководителю чего тот хочет на самом деле, разложит все по полочкам и сделает все в лучшем виде, как толпа профессионалов не сделала бы никогда..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Выдресированные тимбилдингами и прочими командообразующими мероприятиями сотрудники разучились делать главное: работать САМОСТОЯТЕЛЬНО! Их столько лет учили действовать в команде, что в итоге без этой самой команды и без указаний свыше стандартный сотрудник не способен ни на что. Дух коллективизма напрочь лишил их мозг главной способности – мыслить..

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Эти люди не живут шаблонами, не выполняют приказы как дрессированные собаки, не действуют строго в соответствии с инструкцией. Они способны действовать самостоятельно. Они сохранили способность понимать происходящее, смотреть на ситуацию со стороны. Им не нужны указания как и что делать. Им нужно знать, что от них хотят получить в конце, а как это сделать без лишних трат (финансовых, временных, физических) – они решают сами..

Гении, одним словом.

Пост №34

Страхи, которые губят вашу карьеру.

Сегодня поговорим о страхах, которые губят вашу карьеру. Итак:.

Фото: [Photosgrams.com](https://www.pexels.com).

Фото: [Photosgrams.com](https://www.pexels.com).

Пагубное влияние всех этих страхов и губит карьеры, жизни, мечты. На словах легко сказать: преодолите свои страхи и двигайтесь вперед. На деле же проще зарыться в одеяло, чтобы никто не нашел, и продолжать страдать от беспросветности своей жизни..

Увы, нет рецепта по преодолению всего перечисленного выше. Есть предел, точка кипения, после достижения которой уже и страхи не страхи, и настоящая жизнь настолько невыносима, что вы способны горы свернуть и в корне все изменить, забыв о прошлом. Нужно только дойти до этой точки.

Пост №35

Чем на самом деле занимаются сотрудники на удаленке.

Верим в хорошее и считаем, что работают. Самое удивительное, но так и есть. Они действительно выполняют свои рабочие задачи, отчитываются об их выполнении и т.д. Но помимо работы есть еще множество интересных вещей,

на которое тратят свое время сотрудники во время удаленной работы. Интересно?

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Вне стен офиса сотрудники оттачивают мастерство большой и маленькой лжи. Имитировать бурную рабочую деятельность перед всевидящим оком руководителя научились все уже давно и в совершенстве. А как имитировать работоспособность, когда руководителя нет рядом?

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

В ход идут смекалка, находчивость и технический прогресс. Кто-то использует специальное программное обеспечение, имитирующее клики мышкой по экрану. Кто-то просит ребенка «прикрыть» родителя, пока тот занимается чем-то более увлекательным, и просит его хаотично открывать-закрывать какие-нибудь документы. А есть и те, кто действительно работают. И таких, к счастью, большинство.

2. Имитируют поломку оборудования. Это самая распространенная причина срыва рабочих совещаний. У одного микрофон барахлит, у второго звука нет, а у третьего именно перед совещанием камера вдруг перестала работать. Все всё понимают, но доказать никто ничего не может. Обстоятельства. Они такие.

3. Забывают оплатить счета за интернет и связь. Или второй вариант: на линиях постоянные неполадки и перебои. Чем-то схоже с предыдущим пунктом, но все же несколько иное. Обрыв соединения и его отсутствие на протяжении некоторого времени – повсеместная проблема наших провайдеров. Ну конечно. Такие перегрузки. На всех интернета и ресурсов сети не хватает. И оплата не проходит почему-то моментально, хотя раньше такого не встречалось. Форс-мажор и не иначе.

4. Завтракают, обедают и ужинают не отходя от экрана. Можно подумать, что это все от неистового трудолюбия или непомерных объемов работы. Но нет. Просто просыпаются позже, активнее имитируют рабочую деятельность и вообще это удобно: пока еда поступает в желудок – рабочее время идет. А за него сотрудникам и платят.

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com)

5. Занимаются своими делами. Любymi. У кого есть увлечения – тратят время на них. Кто-то погружается в домашние заботы. Кто-то смотрит фильмы/сериалы или играет в игры. Опять-таки: рабочее время идет, зарплата капает. А сотрудники и в стенах офиса на выполнение работы тратят времени явно меньше, чем длится сам рабочий день.

Есть еще одна категория удаленных работников. Это очень особенная категория. Представляете, они работают с утра до ночи, а порой и практически до утра. Действительно работают. На своего работодателя и еще на несколько других, стремясь заработать все деньги мира и немножечко еще. Хорошие сотрудники..

Верим в хорошее и считаем, что работают. Самое удивительное, но так и есть. Они действительно выполняют свои рабочие задачи, отчитываются об их выполнении и т.д. Но помимо работы есть еще множество интересных вещей,

на которое тратят свое время сотрудники во время удаленной работы. Интересно?

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

1. Вне стен офиса сотрудники оттачивают мастерство большой и маленькой лжи. Имитировать бурную рабочую деятельность перед всевидящим оком руководителя научились все уже давно и в совершенстве. А как имитировать работоспособность, когда руководителя нет рядом?

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com)

В ход идут смекалка, находчивость и технический прогресс. Кто-то использует специальное программное обеспечение, имитирующее клики мышкой по экрану. Кто-то просит ребенка «прикрыть» родителя, пока тот занимается чем-то более увлекательным, и просит его хаотично открывать-закрывать какие-нибудь документы. А есть и те, кто действительно работают. И таких, к счастью, большинство.

2. Имитируют поломку оборудования. Это самая распространенная причина срыва рабочих совещаний. У одного микрофон барахлит, у второго звука нет, а у третьего именно перед совещанием камера вдруг перестала работать. Все всё понимают, но доказать никто ничего не может. Обстоятельства. Они такие.

3. Забывают оплатить счета за интернет и связь. Или второй вариант: на линиях постоянные неполадки и перебои. Чем-то схоже с предыдущим пунктом, но все же несколько иное. Обрыв соединения и его отсутствие на протяжении некоторого времени – повсеместная проблема наших провайдеров. Ну конечно. Такие перегрузки. На всех интернета и ресурсов сети не хватает. И оплата не проходит почему-то моментально, хотя раньше такого не встречалось. Форс-мажор и не иначе.

4. Завтракают, обедают и ужинают не отходя от экрана. Можно подумать, что это все от неистового трудолюбия или непомерных объемов работы. Но нет. Просто просыпаются позже, активнее имитируют рабочую деятельность и вообще это удобно: пока еда поступает в желудок – рабочее время идет. А за него сотрудникам и платят.

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com)

5. Занимаются своими делами. Любymi. У кого есть увлечения – тратят время на них. Кто-то погружается в домашние заботы. Кто-то смотрит фильмы/сериалы или играет в игры. Опять-таки: рабочее время идет, зарплата капает. А сотрудники и в стенах офиса на выполнение работы тратят времени явно меньше, чем длится сам рабочий день.

Есть еще одна категория удаленных работников. Это очень особенная категория. Представьте, они работают с утра до ночи, а порой и практически до утра. Действительно работают. На своего работодателя и еще на несколько других, стремясь заработать все деньги мира и немножечко еще. Хорошие сотрудники..

Верим в хорошее и считаем, что работают. Самое удивительное, но так и есть. Они действительно выполняют свои рабочие задачи, отчитываются об их выполнении и т.д. Но помимо работы есть еще множество интересных вещей,

на которое тратят свое время сотрудники во время удаленной работы. Интересно?.

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Фото: [pexels.com](https://www.pexels.com).

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com).

Есть еще одна категория удаленных работников. Это очень особенная категория. Представляете, они работают с утра до ночи, а порой и практически до утра. Действительно работают. На своего работодателя и еще на несколько других, стремясь заработать все деньги мира и немножечко еще. Хорошие сотрудники.

Пост №36

Привычки работников, которых не ценят работодатели и коллеги.

Хочется счастья, денег, карьеры, а вместо всего этого участь серой мышки где-то на задворках вполне процветающей компании, в которой перспективы карьерного роста становятся реальностью у других? Присмотритесь внимательнее к себе и к тем, кто разделяет вашу участь в коллективе. Вполне может оказаться так, что вас не ценят ни коллеги, ни руководители, потому что у вас есть такие привычки, как:

1. Постоянное сравнение себя с окружающими. Во всем. Всегда. И ладно, если бы мысли о том, кто лучше (вы или, например, коллега) звучали только в вашей голове. Но нет же. Подобными вопросами вы в буквальном смысле достали всех окружающих. Если первое время кто-то из желания угодить или просто из вежливости признавал сравнение в вашу пользу, то чем дальше, тем чаще, чтобы вы наконец отстали, лучшим оказывается кто-то еще.

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com)

2. Обиды по поводу и без. Случайно задели плечом в тесном коридоре? Планы мести до конца рабочего дня. Показалось, что кто-то ответил не в той тональности на приветствие? Заклятый враг и нет ему прощения. Коллега не бросил все срочные и важные дела, чтобы послушать вашу нудную историю про троюродную родственницу из тридевятого царства, которую вы громко вещаете на весь офис каждую пятницу? Не разговаривать с ним до конца жизни. Его жизни.

3. Ложь большая и маленькая. Причем иногда это вовсе и не привычка, а образ жизни даже. Вы обманываете буквально во всем и уверены, что никто этого не замечает. Рассказываете, что живете в огромном особняке и приезжаете на работу с личным водителем, но при этом все прекрасно знают, что ваш особняк – однушка в панельном человеке, а личный автомобиль – маршрутка, на которой вы ездите каждый день. И отдых на выходных не в старушке Европе на частном самолете, а в садовом домике в пригороде, куда добираетесь все тем же общественным транспортом.

4. Хвастовство. У большинства представителей старшего поколения люди, хвалящие себя, вызывают непонимание. Как это так?! Вместо того, чтобы скромно промолчать в уголочке и не высовываться, кто-то позволяет себе возмутительную наглость во всеуслышание хвастаться своими способностями, достижениями или чем-то еще. Так неправильно и так нельзя. На работе таких «выскочек» коллектив, разделяющий взгляды старшего поколения, не любит. И руководители тоже не любят.

Фото: [pixabay.com](https://www.pixabay.com)

5. Извинения всегда и во всем. Нет ничего плохого признать свою вину. Таким умением наоборот нужно гордиться. Это действительно похвально. Извиниться там, где положено этикетом – тоже хорошо. Но начинать любое предложение словом «извините» – глупо. У окружающих такой человек вызывает только презрение. От него хочется отмахнуться как можно скорее и забыть.

Узнали себя? Нет – хорошо. Да – нужно срочно с этим что-то делать, иначе так и останетесь тем человеком, которого не ценят ни коллеги, ни работодатели..

Хочется счастья, денег, карьеры, а вместо всего этого участь серой мышки где-то на задворках вполне процветающей компании, в которой перспективы карьерного роста становятся реальностью у других? Присмотритесь внимательнее к себе и к тем, кто разделяет вашу участь в коллективе. Вполне может оказаться так, что вас не ценят ни коллеги, ни руководители, потому что у вас есть такие привычки, как:

1. Постоянное сравнение себя с окружающими. Во всем. Всегда. И ладно, если бы мысли о том, кто лучше (вы или, например, коллега) звучали только в вашей голове. Но нет же. Подобными вопросами вы в буквальном смысле достали всех окружающих. Если первое время кто-то из желания угодить или просто из вежливости признавал сравнение в вашу пользу, то чем дальше, тем чаще, чтобы вы наконец отстали, лучшим оказывается кто-то еще.

Фото: pixabay.com

2. Обиды по поводу и без. Случайно задела плечом в тесном коридоре? Планы мести до конца рабочего дня. Показалось, что кто-то ответил не в той тональности на приветствие? Заклятый враг и нет ему прощения. Коллега не бросил все срочные и важные дела, чтобы послушать вашу нудную историю про троюродную родственницу из тридевятого царства, которую вы громко вещаете на весь офис каждую пятницу? Не разговаривать с ним до конца жизни. Его жизни.

3. Ложь большая и маленькая. Причем иногда это вовсе и не привычка, а образ жизни даже. Вы обманываете буквально во всем и уверены, что никто этого не замечает. Рассказываете, что живете в огромном особняке и приезжаете на работу с личным водителем, но при этом все прекрасно знают, что ваш особняк – однушка в панельном человеинике, а личный автомобиль – маршрутка, на которой вы ездите каждый день. И отдых на выходных не в старушке Европе на частном самолете, а в садовом домике в пригороде, куда добираетесь все тем же общественным транспортом.

4. Хвастовство. У большинства представителей старшего поколения люди, хвалящие себя, вызывают непонимание. Как это так?! Вместо того, чтобы скромно промолчать в уголочке и не высовываться, кто-то позволяет себе возмутительную наглость во всеуслышание хвастаться своими способностями, достижениями или чем-то еще. Так неправильно и так нельзя. На работе таких «выскочек» коллектив, разделяющий взгляды старшего поколения, не любит. И руководители тоже не любят.

Фото: pixabay.com

5. Извинения всегда и во всем. Нет ничего плохого признать свою вину. Таким умением наоборот нужно гордиться. Это действительно похвально. Извиниться там, где положено этикетом – тоже хорошо. Но начинать любое предложение словом «извините» – глупо. У окружающих такой человек

вызывает только презрение. От него хочется отмахнуться как можно скорее и забыть.

Узнали себя? Нет – хорошо. Да – нужно срочно с этим что-то делать, иначе так и останетесь тем человеком, которого не ценят ни коллеги, ни работодатели..

Хочется счастья, денег, карьеры, а вместо всего этого участь серой мышки где-то на задворках вполне процветающей компании, в которой перспективы карьерного роста становятся реальностью у других? Присмотритесь внимательнее к себе и к тем, кто разделяет вашу участь в коллективе. Вполне может оказаться так, что вас не ценят ни коллеги, ни руководители, потому что у вас есть такие привычки, как:.

Фото: pixabay.com.

Фото: pixabay.com.

Узнали себя? Нет – хорошо. Да – нужно срочно с этим что-то делать, иначе так и останетесь тем человеком, которого не ценят ни коллеги, ни работодатели.

Пост №37

Умный, но бедный. Почему так.

Школа с медалью, институт – с красным дипломом. Логические задачи решаются за секунду. В интеллектуальных способностях и эрудиции не сомневается никто из окружающих, но ни денег, ни нормальной работы. «Учись» – говорили они. «Учение свет» – вторили учебники прошлого. Свет есть. В счетах за квартиру, по которым нечем платить. Почему умные такие бедные?

Фото: pixabay.com

✓ Основная причина в том, что им не нужно больше, чем они имеют. Принципы движения Fire им близки настолько, насколько их не понимают все остальные. Умные понимают, что эпоха потребления пагубна и бессмысленна, ведет к выкачке денег и ни к чему больше. Для них счастье не в вещах, а в эмоциях и впечатлениях. Деньги вторичны.

✓ Воспитание не позволяет зарабатывать больше. Звучит глупо, но действительно, не смотря на культ извлечения из всего денег, сложившийся сейчас, есть люди, которым стыдно иметь деньги. Психологи любят искать причины всего в детстве человека и данный случай не исключение. Вспомните наш эпос: богатый персонаж всегда плохой, а бедный – хороший. Кто сознательно хочет быть плохим?

✓ Чем умнее человек, тем глупее он себя считает. Самооценка у действительно умных людей очень часто страдает. Отсюда и начинаются всякие: я недостойн, я не заслужил, я не смогу и т.д. Пока умные оценивают свои силы и способности другие берут и делают, не задумываясь обо всем этом. И у них получается. Это не значит, что много ума не надо. Чаще это ошибка выжившего, но умных любят попрекать такими историями.

Фото: pixabay.com

✓ Ума на самом деле нет, а есть коллекция дипломов, медалей, кубков и прочих атрибутов отличной учебы. За наличие этих трофеев человека и считают умным. Но это ошибка и следствие нашей системы образования, в

которой оценки ставят не за способность мыслить, а за способность заучить или вы зубрить, без вникания в суть. Такие школьные и вузовские отличники потом и в жизни ведут себя также: работать могут только по инструкции и в четких рамках стандартов. Инициативы и рационализаторского подхода от них не дождаться. Платить много денег за механическое следование инструкции не будет никто, а придумать как заработать люди с синдромом отличника не в состоянии.

✓ Они отрицают психологию коммуникаций. Если просто: не умеют общаться и не хотят этому учиться. Иногда может и хотят, даже книжки умные об этом читают, но результата нет. Да и большого круга знакомых и друзей у них тоже часто нет, потому что быть не может и не нужно. Они самодостаточны в полной мере. А в мире постоянной торговли самим собой без умения договариваться никуда. Умный человек может и продал бы себя подороже, но не умеет.

✓ Они просто не знают как зарабатывать. Знают как ходить на работу и получать заработную плату. Для них это одно и то же. Фраза «делать деньги» для них звучит либо бессмысленно, либо воспринимается буквально. Предложение монетизировать свои таланты воспринимается неадекватно. Как можно брать деньги за что-то элементарное, что и так по их мнению все знают?! Пока они не понимают, другие продают чужие знания, в которых вообще ничего не понимают. И делают на этом деньги.

Можете возразить, что миллиардеры очень умные люди. И будете правы. Но эти люди не являются исключением из перечисленного выше. Просто рядом с ними в нужный момент оказывались те, кто помогали им продать самих себя. А еще есть второй тип богатых людей: это те, кто находят умных и делают деньги на них..

Школа с медалью, институт – с красным дипломом. Логические задачи решаются за секунду. В интеллектуальных способностях и эрудиции не сомневается никто из окружающих, но ни денег, ни нормальной работы. «Учись» – говорили они. «Ученые свет» – вторили учебники прошлого. Свет есть. В счетах за квартиру, по которым нечем платить. Почему умные такие бедные?

Фото: pixabay.com

✓ Основная причина в том, что им не нужно больше, чем они имеют. Принципы движения FIRE им близки настолько, насколько их не понимают все остальные. Умные понимают, что эпоха потребления пагубна и бессмысленна, ведет к выкачке денег и ни к чему больше. Для них счастье не в вещах, а в эмоциях и впечатлениях. Деньги вторичны.

✓ Воспитание не позволяет зарабатывать больше. Звучит глупо, но действительно, не смотря на культ извлечения из всего денег, сложившийся сейчас, есть люди, которым стыдно иметь деньги. Психологи любят искать причины всего в детстве человека и данный случай не исключение. Вспомните наш эпос: богатый персонаж всегда плохой, а бедный – хороший. Кто сознательно хочет быть плохим?

✓ Чем умнее человек, тем глупее он себя считает. Самооценка у действительно умных людей очень часто страдает. Отсюда и начинаются всякие: я недостойн, я не заслужил, я не смогу и т.д. Пока умные оценивают свои силы и способности другие берут и делают, не задумываясь обо всем этом. И у них получается. Это не значит, что много ума не надо. Чаще это ошибка выжившего, но умных любят попрекать такими историями.

Фото: pixabay.com

✓ Ума на самом деле нет, а есть коллекция дипломов, медалей, кубков и прочих атрибутов отличной учебы. За наличие этих трофеев человека и считают умным. Но это ошибка и следствие нашей системы образования, в которой оценки ставят не за способность мыслить, а за способность заучить или вы зубрить, без вникания в суть. Такие школьные и вузовские отличники потом и в жизни ведут себя также: работать могут только по инструкции и в четких рамках стандартов. Инициативы и рационализаторского подхода от них не дождаться. Платить много денег за механическое следование инструкции не будет никто, а придумать как заработать люди с синдромом отличника не в состоянии.

✓ Они отрицают психологию коммуникаций. Если просто: не умеют общаться и не хотят этому учиться. Иногда может и хотят, даже книжки умные об этом читают, но результата нет. Да и большого круга знакомых и друзей у них тоже часто нет, потому что быть не может и не нужно. Они самодостаточны в полной мере. А в мире постоянной торговли самим собой без умения договариваться никуда. Умный человек может и продал бы себя подороже, но не умеет.

✓ Они просто не знают как зарабатывать. Знают как ходить на работу и получать заработную плату. Для них это одно и то же. Фраза «делать деньги» для них звучит либо бессмысленно, либо воспринимается буквально. Предложение монетизировать свои таланты воспринимается неадекватно. Как можно брать деньги за что-то элементарное, что и так по их мнению все знают?! Пока они не понимают, другие продают чужие знания, в которых вообще ничего не понимают. И делают на этом деньги.

Можете возразить, что миллиардеры очень умные люди. И будете правы. Но эти люди не являются исключением из перечисленного выше. Просто рядом с ними в нужный момент оказывались те, кто помогали им продать самих себя. А еще есть второй тип богатых людей: это те, кто находят умных и делают деньги на них..

Школа с медалью, институт – с красным дипломом. Логические задачи решаются за секунду. В интеллектуальных способностях и эрудиции не сомневается никто из окружающих, но ни денег, ни нормальной работы. «Учись» – говорили они. «Учение свет» – вторили учебники прошлого. Свет есть. В счетах за квартиру, по которым нечем платить. Почему умные такие бедные?.

Фото: pixabay.com.

Воспитание не позволяет зарабатывать больше.

Чем умнее человек, тем глупее он себя считает.

Фото: pixabay.com.

Ума на самом деле нет, а есть коллекция дипломов.

Они отрицают психологию коммуникаций.

Они просто не знают как зарабатывать.

Можете возразить, что миллиардеры очень умные люди. И будете правы. Но эти люди не являются исключением из перечисленного выше. Просто рядом с ними в нужный момент оказывались те, кто помогали им продать самих себя.

Пост №38

Как незаметно на собеседовании работодатели вынуждают согласиться с их условиями.

Кандидат приходит на собеседование с твердыми и непоколебимыми установками, а выходит из офиса будущего работодателя с подписанным трудовым договором в руках, условия которого для него не приемлемы в принципе. И вроде как еще и отказаться не поздно, но что-то внутри останавливает и он с удивлением для себя отмечает, что согласен работать в этой компании и на этих условиях. Как так получилось, что незаметно для

себя самого кандидат пошел против своих установок и согласился с условиями работодателя?

Назвать произошедшее обманом и мошенничеством не получится, потому что нет его, обмана. Все было честно рассказано, кандидат сам согласился, сам поставил свою подпись. Никто его не вынуждал, в заблуждение не вводил. Но как-то же так получилось?!

Делается это очень просто. Чаще всего так:

1 Кандидату перед входом в офис компании выдают специальный бейдж-пропуск и или что-то подобное. Обязательно просят прикрепить его на одежду или повесить на шею.

Этот невинный пропуск уже делает пока еще кандидата частью компании. На своем пути он будет видеть сотрудников, носящих такие же бейджи. И он не будет чувствовать себя чужим в их среде, потому что имеет такой же знак отличия. Первый этап пройден.

2 Далее кандидата просят немного подождать. Обычно дело происходит либо в уютной приемной, либо в специально отведенном для этого помещении, где все оборудовано для максимального расслабления. Пока кандидат терпеливо ждет ему предлагают чай/кофе/воду из кулера, а заодно и полистать журналы и брошюры о компании. Ожидание обычно длится не долго. Минут 10-15.

Ничего не нормального, верно?

Но делается это не просто так. За время ожидания кандидат успокаивается, расслабляется, даже если не нервничал и не волновался. Чай/кофе/вода также способствуют более умиротворенному душевному состоянию.

Бдительность притупляется. Листая журналы и брошюры, кандидат неспешно приобщается к компании, знакомится с ней и уже начинает себя чувствовать ее частью.

У него есть бейдж, такой же как у всех. После недолгого ожидания ему стало уютно и хорошо здесь. Журналы лучше познакомили с компанией. Можно переходить к следующему этапу.

3 Начинается само собеседование. Приходят добродушные улыбающиеся люди или отводят к ним – не имеет значения. Эти прекрасные люди представляются по-свойски, дружески интересуются делами/самочувствием/погодой и вообще начинают вести светские беседы на отвлеченные темы, словно это и не собеседование вовсе. Кстати, журналы и брошюры предлагают взять с собой, чтобы кандидат в спокойной обстановке дома мог их изучить.

Наш кандидат, уже пребывая довольно в расслабленном состоянии, расслабляется еще больше и от остатков бдительности не остается ни следа. С этого момента от него уже можно добиться любого согласия. Он полностью в руках манипуляторов.

4 Следующий прием довольно примитивен и всем известен, но, разогретые предыдущими этапами, кандидаты его уже не замечают. Это правило трех «да». Малозначительные вопросы, на которые кандидат уверенно ответит утвердительно, значительно повышают шансы того, что и далее он не скажет «нет».

Да и как ему сказать «нет», если все приемы ввода его в состояние «всесогласия» уже были задействованы:

✓ он стал частью компании, надев бейдж;

- ✓ он расслабился в процессе ожидания;
- ✓ он доверился добрым людям, беседующим с ним о погоде;
- ✓ он получил от них подарок (журналы). Хотя они ему и даром не нужны, но отказаться от них уже не удобно;
- ✓ ему несколько раз подряд задали вопросы, на которые он ответил утвердительно.

А дальше дело за малым: в мягкой форме изложены недостатки компании и условия, на которые в здравом уме кандидат ни за что бы не согласился, иногда и подписан трудовой договор сразу.

Ну разве можно отказать таким чудесным людям, создавшим во время не самого приятного процесса (собеседования) такую уютную атмосферу? Самым неприятным моментом из всего этого будет сдача бейджа на выходе. Многие буквально от сердца его отрывают, потому что за это недолгое время уже полностью почувствовали себя частью этой компании.

Озарение вкупе с отрезвлением придут позже. Но как это получилось многие не поймут никогда..

Кандидат приходит на собеседование с твердыми и непоколебимыми установками, а выходит из офиса будущего работодателя с подписанным трудовым договором в руках, условия которого для него не приемлемы в принципе. И вроде как еще и отказаться не поздно, но что-то внутри останавливает и он с удивлением для себя отмечает, что согласен работать в этой компании и на этих условиях. Как так получилось, что незаметно для себя самого кандидат пошел против своих установок и согласился с условиями работодателя?

Назвать произошедшее обманом и мошенничеством не получится, потому что нет его, обмана. Все было честно рассказано, кандидат сам согласился, сам поставил свою подпись. Никто его не вынуждал, в заблуждение не вводил. Но как-то же так получилось?!

Делается это очень просто. Чаще всего так:

❑ Кандидату перед входом в офис компании выдают специальный бейдж-пропуск и или что-то подобное. Обязательно просят прикрепить его на одежду или повесить на шею.

Этот невинный пропуск уже делает пока еще кандидата частью компании. На своем пути он будет видеть сотрудников, носящих такие же бейджи. И он не будет чувствовать себя чужим в их среде, потому что имеет такой же знак отличия. Первый этап пройден.

❑ Далее кандидата просят немного подождать. Обычно дело происходит либо в уютной приемной, либо в специально отведенном для этого помещении, где все оборудовано для максимального расслабления. Пока кандидат терпеливо ждет ему предлагают чай/кофе/воду из кулера, а заодно и полистать журналы и брошюры о компании. Ожидание обычно длится не долго. Минут 10-15. Ничего не нормального, верно?

Но делается это не просто так. За время ожидания кандидат успокаивается, расслабляется, даже если не нервничал и не волновался. Чай/кофе/вода также способствуют более умиротворенному душевному состоянию.

Бдительность притупляется. Листая журналы и брошюры, кандидат неспешно

приобщается к компании, знакомится с ней и уже начинает себя чувствовать ее частью.

У него есть бейдж, такой же как у всех. После недолгого ожидания ему стало уютно и хорошо здесь. Журналы лучше познакомили с компанией. Можно переходить к следующему этапу.

3 Начинается само собеседование. Приходят добродушные улыбающиеся люди или отводят к ним – не имеет значения. Эти прекрасные люди представляются по-свойски, дружески интересуются делами/самочувствием/погодой и вообще начинают вести светские беседы на отвлеченные темы, словно это и не собеседование вовсе. Кстати, журналы и брошюры предлагают взять с собой, чтобы кандидат в спокойной обстановке дома мог их изучить. Наш кандидат, уже пребывая довольно в расслабленном состоянии, расслабляется еще больше и от остатков бдительности не остается ни следа. С этого момента от него уже можно добиться любого согласия. Он полностью в руках манипуляторов.

4 Следующий прием довольно примитивен и всем известен, но, разогретые предыдущими этапами, кандидаты его уже не замечают. Это правило трех «да». Малозначительные вопросы, на которые кандидат уверенно ответит утвердительно, значительно повышают шансы того, что и далее он не скажет «нет».

Да и как ему сказать «нет», если все приемы ввода его в состояние «всесогласия» уже были задействованы:

- ✓ он стал частью компании, надев бейдж;
- ✓ он расслабился в процессе ожидания;
- ✓ он доверился добрым людям, беседующим с ним о погоде;
- ✓ он получил от них подарок (журналы). Хотя они ему и даром не нужны, но отказаться от них уже не удобно;
- ✓ ему несколько раз подряд задали вопросы, на которые он ответил утвердительно.

А дальше дело за малым: в мягкой форме изложены недостатки компании и условия, на которые в здравом уме кандидат ни за что бы не согласился, иногда и подписан трудовой договор сразу.

Ну разве можно отказать таким чудесным людям, создавшим во время не самого приятного процесса (собеседования) такую уютную атмосферу?

Самым неприятным моментом из всего этого будет сдача бейджа на выходе.

Многие буквально от сердца его отрывают, потому что за это недолгое время уже полностью почувствовали себя частью этой компании.

Озарение вкупе с отрезвлением придут позже. Но как это получилось многие не поймут никогда..

Кандидат приходит на собеседование с твердыми и непоколебимыми установками, а выходит из офиса будущего работодателя с подписанным трудовым договором в руках, условия которого для него не приемлемы в принципе. И вроде как еще и отказаться не поздно, но что-то внутри останавливает и он с удивлением для себя отмечает, что согласен работать в этой компании и на этих условиях. Как так получилось, что незаметно для себя самого кандидат пошел против своих установок и согласился с условиями работодателя?.

Назвать произошедшее обманом и мошенничеством не получится, потому что нет его, обмана. Все было честно рассказано, кандидат сам согласился, сам поставил свою подпись. Никто его не вынуждал, в заблуждение не вводил. Но как-то же так получилось?!

Делается это очень просто. Чаще всего так:.

Этот невинный пропуск уже делает пока еще кандидата частью компании. На своем пути он будет видеть сотрудников, носящих такие же бейджи. И он не будет чувствовать себя чужим в их среде, потому что имеет такой же знак отличия. Первый этап пройден..

Наш кандидат, уже пребывая довольно в расслабленном состоянии, расслабляется еще больше и от остатков бдительности не остается ни следа. С этого момента от него уже можно добиться любого согласия. Он полностью в руках манипуляторов..

Самым неприятным моментом из всего этого будет сдача бейджа на выходе. Многие буквально от сердца его отрывают, потому что за это недолгое время уже полностью почувствовали себя частью этой компании..

Озарение вкупе с отрезвлением придут позже. Но как это получилось многие не поймут никогда.

Пост №39

Как работодатели зомбируют сотрудников.

Сегодня вы приходите на новую работу с горящими глазами и стремлением изменить этот мир, а завтра маршируете строем и бубните под нос оду создателю компании. В какой момент из вас сделали безвольное существо без собственных мыслей и стремлений вы не помните и не знаете. Да и вообще вы не помните что было до того, как перешагнули порог этой компании, но зато уверенно знаете, что будет завтра. Сейчас расскажу как работодатели зомбируют своих сотрудников.

Начну с главного: компании, в которых распространена практика зомбирования сотрудников, избавляются от тех, кто не поддается внушению, еще на этапе собеседования. Правда, вычислить таких получается не всегда, поэтому начинается следующий этап.

Обучение. Во многих крупных торговых и банковских сетях новые сотрудники, чья работа связана с клиентами, в обязательном порядке проходят курс обучения. Только после успешного его прохождения новичка выпускают к клиентам. К этому времени сотрудник должен в обязательном порядке уметь улыбаться, знать продукты компании и владеть техниками обольщения клиента, чтобы вместо одной покупки в чеке было их минимум десять.

Фото: pixabay.com

Это внешняя сторона обучения и часто большего и не требуются. Но некоторые компании идут дальше и, если внимательно присмотреться к тому, чему учат новичков, то с удивлением обнаружится, что из них лепят настоящих рабов. Их унижают, над ними издеваются, подавая это под маской общения с неадекватными или агрессивными клиентами, при этом учат не отвечать агрессией в ответ, а молча направлять глаза в пол и терпеть. Постепенно такое поведение входит в привычку. Новые сотрудники привыкают, что менеджеры обращаются с ними так и привыкают реагировать как учили. Дальнейшее зомбирование дело техники и времени. Может показаться, что это не касается сотрудников офиса или производства. Их то не загоняют ни на какие обязательные обучения, а сразу допускают к работе. И это ошибочное представление. Офисный и производственный персонал зомбируют не меньше, а иногда и даже больше.

Фото: pixabay.com

Начинается все примерно также, как и с сотрудниками клиентских служб, но только вместо обучения – загадочная адаптация. Наставничество, введение в должность – это прекрасно и так должно быть, но совместно с этими процедурами новому сотруднику выдается пачка литературы, с которой он должен ознакомиться, запомнить, принять, а потом сдать по ней экзамен. Со стороны в этой литературе нет ничего сверх естественного: это может быть корпоративный кодекс компании или книга сотрудника, брошюры, в которых отражены ценности и миссия компании. Все просто и понятно: компанию нужно любить, коллег уважать, идти со всеми к общей цели, принимать участие в корпоративных мероприятиях, а компания отблагодарит в ответ.

Сотрудник все прочитал, запомнил, проникся, экзамен сдал, адаптация пройдена, зомбирование в процессе. С удивлением для себя новый сотрудник обнаруживает, как старательно он прячет подальше в стол любимую ручку, потому что это не брендированная продукция компании. А все, что не имеет логотипа компании, запрещено.

Меняется гардероб человека. Убираются до лучших времен любимые вещи и заменяются теми, которые окрашены в корпоративные цвета. Другая одежда под запретом. В некоторых компаниях поступают проще: все сотрудники от дворника до директора облачаются в фирменные майки и в таком виде работают. Скучно, но зато внешне все равны.

Фото: pixabay.com

Вроде бы ничего необычного: фирменные канцелярские принадлежности, одежда одинаковых цветов. Кого этим удивить? Правильно. Никого удивлять не надо, потому как схожие внешне по цветам люди постепенно начинают мыслить одинаково. Им нечем удивить друг друга. Они понимают друг друга с полуслова и полувзгляда. И работодатель становится роднее и ближе. Многое ему прощается, причем всеми. Коллективное мышление – оно такое. Совместные мероприятия с коллегами – это лучший способ провести время. Вместе спеть гимн компании, промаршировать с флагом для красивого фото, принять участие в творческом конкурсе, связанном с компанией – не жизнь, а мечта.

А потом как-то незаметно и личный авто оказывается обклеен рекламой компании, в мягком варианте – блестящая номерная рамка заменяется дешевым пластиком, но зато с логотипом компании. Все разговоры и мысли – только о работе. Ведь вы работаете у лучшего работодателя и все вокруг должны об этом знать.

Поздравляю. Вы зомбированы своим работодателем. Теперь он может сделать с вами все, что захочет. А что вы можете сделать в ответ?.

Сегодня вы приходите на новую работу с горящими глазами и стремлением изменить этот мир, а завтра маршируете строем и бубните под нос оду создателю компании. В какой момент из вас сделали безвольное существо без собственных мыслей и стремлений вы не помните и не знаете. Да и вообще вы не помните что было до того, как перешагнули порог этой компании, но зато уверенно знаете, что будет завтра. Сейчас расскажу как работодатели зомбируют своих сотрудников.

Начну с главного: компании, в которых распространена практика зомбирования сотрудников, избавляются от тех, кто не поддается внушению, еще на этапе собеседования. Правда, вычислить таких получается не всегда, поэтому начинается следующий этап.

Обучение. Во многих крупных торговых и банковских сетях новые сотрудники, чья работа связана с клиентами, в обязательном порядке проходят курс обучения. Только после успешного его прохождения новичка выпускают к клиентам. К этому времени сотрудник должен в обязательном порядке уметь улыбаться, знать продукты компании и владеть техниками оболванивания клиента, чтобы вместо одной покупки в чеке было их минимум десять.

Фото: pixabay.com

Это внешняя сторона обучения и часто большего и не требуются. Но некоторые компании идут дальше и, если внимательно присмотреться к тому, чему учат новичков, то с удивлением обнаружится, что из них лепят настоящих рабов. Их унижают, над ними издеваются, подавая это под маской общения с неадекватными или агрессивными клиентами, при этом учат не отвечать агрессией в ответ, а молча направлять глаза в пол и терпеть. Постепенно такое поведение входит в привычку. Новые сотрудники привыкают, что менеджеры обращаются с ними так и привыкают реагировать как учили. Дальнейшее зомбирование дело техники и времени. Может показаться, что это не касается сотрудников офиса или производства. Их то не загоняют ни на какие обязательные обучения, а сразу допускают к работе. И это ошибочное представление. Офисный и производственный персонал зомбируют не меньше, а иногда и даже больше.

Фото: pixabay.com

Начинается все примерно также, как и с сотрудниками клиентских служб, но только вместо обучения – загадочная адаптация. Наставничество, введение в должность – это прекрасно и так должно быть, но совместно с этими процедурами новому сотруднику выдается пачка литературы, с которой он должен ознакомиться, запомнить, принять, а потом сдать по ней экзамен. Со стороны в этой литературе нет ничего сверх естественного: это может быть корпоративный кодекс компании или книга сотрудника, брошюры, в которых отражены ценности и миссия компании. Все просто и понятно: компании нужно любить, коллег уважать, идти со всеми к общей цели, принимать участие в корпоративных мероприятиях, а компания отблагодарит в ответ.

Сотрудник все прочитал, запомнил, проникся, экзамен сдал, адаптация пройдена, зомбирование в процессе. С удивлением для себя новый сотрудник обнаруживает, как старательно он прячет подальше в стол любимую ручку, потому что это не брендовая продукция компании. А все, что не имеет логотипа компании, запрещено.

Меняется гардероб человека. Убираются до лучших времен любимые вещи и заменяются теми, которые окрашены в корпоративные цвета. Другая одежда под запретом. В некоторых компаниях поступают проще: все сотрудники от дворника до директора облачаются в фирменные майки и в таком виде работают. Скучно, но зато внешне все равны.

Фото: pixabay.com

Вроде бы ничего необычного: фирменные канцелярские принадлежности, одежда одинаковых цветов. Кого этим удивить? Правильно. Никого удивлять не надо,

потому как схожие внешне по цветам люди постепенно начинают мыслить одинаково. Им нечем удивить друг друга. Они понимают друг друга с полуслова и полувзгляда. И работодатель становится роднее и ближе. Многое ему прощается, причем всеми. Коллективное мышление – оно такое. Совместные мероприятия с коллегами – это лучший способ провести время. Вместе спеть гимн компании, промаршировать с флагом для красивого фото, принять участие в творческом конкурсе, связанном с компанией – не жизнь, а мечта.

А потом как-то незаметно и личный авто оказывается обклеен рекламой компании, в мягком варианте – блестящая номерная рамка заменяется дешевым пластиком, но зато с логотипом компании. Все разговоры и мысли – только о работе. Ведь вы работаете у лучшего работодателя и все вокруг должны об этом знать.

Поздравляю. Вы зомбированы своим работодателем. Теперь он может сделать с вами все, что захочет. А что вы можете сделать в ответ?.

Сегодня вы приходите на новую работу с горящими глазами и стремлением изменить этот мир, а завтра маршируете строем и бубните под нос оду создателю компании. В какой момент из вас сделали безвольное существо без собственных мыслей и стремлений вы не помните и не знаете. Да и вообще вы не помните что было до того, как перешагнули порог этой компании, но зато уверенно знаете, что будет завтра. Сейчас расскажу как работодатели зомбируют своих сотрудников..

Начну с главного: компании, в которых распространена практика зомбирования сотрудников, избавляются от тех, кто не поддается внушению, еще на этапе собеседования. Правда, вычислить таких получается не всегда, поэтому начинается следующий этап..

Обучение. Во многих крупных торговых и банковских сетях новые сотрудники, чья работа связана с клиентами, в обязательном порядке проходят курс обучения. Только после успешного его прохождения новичка выпускают к клиентам. К этому времени сотрудник должен в обязательном порядке уметь улыбаться, знать продукты компании и владеть техниками оболванивания клиента, чтобы вместо одной покупки в чеке было их минимум десять..

Фото: pixabay.com.

Это внешняя сторона обучения и часто большего и не требуются. Но некоторые компании идут дальше и, если внимательно присмотреться к тому, чему учат новичков, то с удивлением обнаружится, что из них лепят настоящих рабов. Их унижают, над ними издеваются, подавая это под маской общения с неадекватными или агрессивными клиентами, при этом учат не отвечать агрессией в ответ, а молча направлять глаза в пол и терпеть..

Постепенно такое поведение входит в привычку. Новые сотрудники привыкают, что менеджеры обращаются с ними так и привыкают реагировать как учили. Дальнейшее зомбирование дело техники и времени..

Может показаться, что это не касается сотрудников офиса или производства. Их то не загоняют ни на какие обязательные обучения, а сразу допускают к работе. И это ошибочное представление. Офисный и производственный персонал зомбируют не меньше, а иногда и даже больше..

Фото: pixabay.com.

Начинается все примерно также, как и с сотрудниками клиентских служб, но только вместо обучения – загадочная адаптация. Наставничество, введение в должность – это прекрасно и так должно быть, но совместно с этими процедурами новому сотруднику выдается пачка литературы, с которой он должен ознакомиться, запомнить, принять, а потом сдать по ней экзамен.. Сотрудник все прочитал, запомнил, проникся, экзамен сдал, адаптация пройдена, зомбирование в процессе. С удивлением для себя новый сотрудник обнаруживает, как старательно он прячет подальше в стол любимую ручку, потому что это не брендовая продукция компании. А все, что не имеет логотипа компании, запрещено..

Меняется гардероб человека. Убираются до лучших времен любимые вещи и заменяются теми, которые окрашены в корпоративные цвета. Другая одежда под запретом. В некоторых компаниях поступают проще: все сотрудники от

дворника до директора облачаются в фирменные майки и в таком виде работают. Скучно, но зато внешне все равны..

Фото: pixabay.com.

Вроде бы ничего необычного: фирменные канцелярские принадлежности, одежда одинаковых цветов. Кого этим удивить? Правильно. Никого удивлять не надо, потому как схожие внешне по цветам люди постепенно начинают мыслить одинаково. Им нечем удивить друг друга. Они понимают друг друга с полуслова и полувзгляда. И работодатель становится роднее и ближе. Многое ему прощается, причем всеми. Коллективное мышление – оно такое..

Совместные мероприятия с коллегами – это лучший способ провести время. Вместе спеть гимн компании, промаршировать с флагом для красивого фото, принять участие в творческом конкурсе, связанном с компанией – не жизнь, а мечта..

Поздравляю. Вы зомбированы своим работодателем. Теперь он может сделать с вами все, что захочет. А что вы можете сделать в ответ?

Пост №40

О работе «на себя» честно. Почему вам не стоит этим заниматься.

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Начать работать на себя и быстро разбогатеть возможно, но только удастся это единицам. Большинство либо разоряется в первый же год, либо как-то барахтается на одном месте практически безрезультатно. Если не готовы к этому, то и не стоит даже пытаться работать на себя.

Пост №41

Как понять, что вас считают ненадежным сотрудником.

Причин уволить сотрудника у руководителя обычно больше, чем оставить. Но так происходит не со всеми. Первыми компанию покидают те, кого считают ненадежными сотрудниками. А вы задумывались когда-нибудь каким видит вас работодатель: надежным или ненадежным? Чтобы было проще ответить на этот вопрос составила для вас перечень признаков ненадежного сотрудника. Если слишком много совпадений, то стоит задуматься.

Признаки ненадежного сотрудника:

☞ Руководитель с вами ведет себя очень серьезно. С другими – он душа компании: шутит, смеется, общается чуть ли не по-дружески, а вот именно вы недостойны такой участи. Конечно, может быть он вас читает серьезным, ответственным и т.д., но все-таки чаще это признак не самого лучшего отношения. Как минимум, ему не комфортно рядом с вами и он вынужден вас терпеть по каким-то чаще всего только ему известным причинам.

☞ Коллеги установили атмосферу взаимопомощи и поддержки, но к вам за помощью они не обращаются. Или вы нежелательны, или толку от вас нет. Взаимоподдержка к вам тоже не относится. Никто не приободрит в случае неудачи и никто не прикроет в случае необходимости. Да, и на пятничные посиделки после работы вас не зовут.

☞ Решения в коллективе принимаются в ваше отсутствие, а вас ставят уже перед фактом. Например, выбор подарка на день рождения коллеге. Сами обсудили, сами решили, а к вам только за деньгами пришли. Еще хуже, если

такие решения касаются не жизни коллектива, а самой работы. Задачу на части разобрали, роли поделили, вам осталось только исполнять.

☞ Лично у вас отчетов о проделанной работе за день больше, чем у всего коллектива за месяц. И это не обязательно письменные отчеты, составленные по всем правилам бюрократии, а элементарные вопросы по срокам, прогрессу и т.д., задаваемые с интервалом несколько часов.

☞ Вы и сами знаете, что регулярно не выполняете работу в срок. Себя то конечно вы оправдываете: много работы, нереальные сроки, плохое самочувствие, у остальных работы меньше. Но другие то успевают! И работы у них не меньше.

☞ Вы часто отсутствуете на рабочем месте. Понятно, что у вас всегда есть более чем реальные причины: простуда, потеряли ключи, попали в пробку, заболел ребенок. Но вы должны понимать, что это несерьезно. У остальных ваших коллег не менее важные причины отсутствовать, однако они на месте, а вы – нет.

Есть еще менее явные признаки, но для общей оценки ситуации вполне достаточно и этих. А потом решение уже за вами: или что-то менять, или надеяться на лучшее..

Причин уволить сотрудника у руководителя обычно больше, чем оставить. Но так происходит не со всеми. Первыми компанию покидают те, кого считают ненадежными сотрудниками. А вы задумывались когда-нибудь каким видит вас работодатель: надежным или ненадежным? Чтобы было проще ответить на этот вопрос составила для вас перечень признаков ненадежного сотрудника. Если слишком много совпадений, то стоит задуматься.

Признаки ненадежного сотрудника:

☞ Руководитель с вами ведет себя очень серьезно. С другими – он душа компании: шутит, смеется, общается чуть ли не по-дружески, а вот именно вы недостойны такой участи. Конечно, может быть он вас читает серьезным, ответственным и т.д., но все-таки чаще это признак не самого лучшего отношения. Как минимум, ему не комфортно рядом с вами и он вынужден вас терпеть по каким-то чаще всего только ему известным причинам.

☞ Коллеги установили атмосферу взаимопомощи и поддержки, но к вам за помощью они не обращаются. Или вы нежелательны, или толку от вас нет. Взаимоподдержка к вам тоже не относится. Никто не приободрит в случае неудачи и никто не прикроет в случае необходимости. Да, и на пятничные посиделки после работы вас не зовут.

☞ Решения в коллективе принимаются в ваше отсутствие, а вас ставят уже перед фактом. Например, выбор подарка на день рождения коллеге. Сами обсудили, сами решили, а к вам только за деньгами пришли. Еще хуже, если такие решения касаются не жизни коллектива, а самой работы. Задачу на части разобрали, роли поделили, вам осталось только исполнять.

☞ Лично у вас отчетов о проделанной работе за день больше, чем у всего коллектива за месяц. И это не обязательно письменные отчеты, составленные по всем правилам бюрократии, а элементарные вопросы по срокам, прогрессу и т.д., задаваемые с интервалом несколько часов.

☞ Вы и сами знаете, что регулярно не выполняете работу в срок. Себя то конечно вы оправдываете: много работы, нереальные сроки, плохое самочувствие, у остальных работы меньше. Но другие то успевают! И работы у них не меньше.

☞ Вы часто отсутствуете на рабочем месте. Понятно, что у вас всегда есть более чем реальные причины: простуда, потеряли ключи, попали в пробку, заболел ребенок. Но вы должны понимать, что это несерьезно. У остальных

ваших коллег не менее важные причины отсутствовать, однако они на месте, а вы – нет.

Есть еще менее явные признаки, но для общей оценки ситуации вполне достаточно и этих. А потом решение уже за вами: или что-то менять, или надеяться на лучшее..

Причин уволить сотрудника у руководителя обычно больше, чем оставить. Но так происходит не со всеми. Первыми компанию покидают те, кого считают ненадежными сотрудниками. А вы задумывались когда-нибудь каким видит вас работодатель: надежным или ненадежным? Чтобы было проще ответить на этот вопрос составила для вас перечень признаков ненадежного сотрудника. Если слишком много совпадений, то стоит задуматься..

Признаки ненадежного сотрудника:.

Признаки ненадежного сотрудника:.

Руководитель с вами ведет себя очень серьезно.

вас ставят уже перед фактом.

Лично у вас отчетов о проделанной работе за день больше, чем у всего коллектива за месяц.

регулярно не выполняете работу в срок.

часто отсутствуете на рабочем месте.

Есть еще менее явные признаки, но для общей оценки ситуации вполне достаточно и этих. А потом решение уже за вами: или что-то менять, или надеяться на лучшее.

Пост №42

Работодатели, от которых не уходят сотрудники.

Что мы все о плохом, да о плохом? Давайте поговорим о хорошем.

Назвать работодателя плохим и уйти от него – легко. А найти работодателя, от которого не захочется никуда уходить – многим кажется невозможным.

Хотя примеры людей, практически всю жизнь работающих на одном месте, подтверждают, что такие организации существуют. Что же есть особенного в таких работодателях, что сотрудники не хотят от них уходить?

☞ Они соблюдают не только Трудовой кодекс, но и все остальные существующие законы. Если положено сотрудника оформлять на работу с первого рабочего дня – они не боятся этого сделать. Нужно соблюдать нормы охраны труда – они соблюдают. И это не слабость. В этом их сила. Они гордо могут заявить, что им не страшны проверки, потому что у них нет нарушений.

☞ Такие работодатели не экономят на заработной плате сотрудников. Они знают, что есть средняя заработная плата по рынку, есть тенденции, но им все равно. Они платят выше рынка и не боятся, что сотрудники сбегут к тому, кто платит больше. Безусловно, всегда найдется тот, кто готов обеспечить доход еще выше, но таких работодателей мало и часто они сомнительны.

☞ Они знают, что сотрудникам нужны не только деньги, но и забота. Она может проявляться по-разному, но есть базовые вещи, которые стоят многого. Например, не заставляя сотрудников думать о том, где пообедать, в какой спортзал ходить, как добраться до работы и т.д. Такой работодатель позаботится о том, чтобы накормить сотрудников в столовой организации, иногда и за свой счет. Организует тренажерный зал. Запустит автобус для доставки сотрудников. Выкупит базу отдыха и предоставит

сотрудникам возможность отдыхать там с семьей в любое удобное время. Рай, одним словом.

☞ Хороший сотрудник – умный сотрудник. Обучить, повысить квалификацию, переучить – любой каприз за счет работодателя. Он не боится вкладывать деньги в своих сотрудников, потому что знает, что эти вложения окупятся неоднократно и принесут только пользу.

☞ Карьера сотрудников у такого работодателя тоже не стоит на месте. Каждый знает когда и в каких случаях он продвинется по карьерной лестнице, как ускорить этот процесс, какие перспективы возможны. Это те работодатели, к которым приходят курьерами, а через время занимают кресло в совете директоров. И такой шанс есть у каждого сотрудника.

☞ Организовать отдых для всех сотрудников, отметить праздник – и все за счет работодателя. Денег снова не жалко. Есть понимание, что для плодотворной работы нужен хороший отдых. И хороший коллектив. А где еще сотрудникам подружиться, кроме как на совместном отдыхе?

☞ На такого работодателя можно положиться в любой ситуации. Есть программы поддержки буквально на все случаи жизни: подарки на свадьбы и рождение детей, займы под минимальный процент на покупку автомобиля, жилья или чего-нибудь еще, безвозмездная помощь в сложной ситуации. Близкие и родные не всегда так смогут помочь, как работодатель. Жаль, что таких работодателей мало. Но ведь и работников, достойных стать сотрудниками в таких компаниях не много. Хотели бы поработать в такой организации?.

Что мы все о плохом, да о плохом? Давайте поговорим о хорошем. Назвать работодателя плохим и уйти от него – легко. А найти работодателя, от которого не захочется никуда уходить – многим кажется невозможным. Хотя примеры людей, практически всю жизнь работающих на одном месте, подтверждают, что такие организации существуют. Что же есть особенного в таких работодателях, что сотрудники не хотят от них уходить?

☞ Они соблюдают не только Трудовой кодекс, но и все остальные существующие законы. Если положено сотрудника оформлять на работу с первого рабочего дня – они не боятся этого сделать. Нужно соблюдать нормы охраны труда – они соблюдают. И это не слабость. В этом их сила. Они гордо могут заявить, что им не страшны проверки, потому что у них нет нарушений.

☞ Такие работодатели не экономят на заработной плате сотрудников. Они знают, что есть средняя заработная плата по рынку, есть тенденции, но им все равно. Они платят выше рынка и не боятся, что сотрудники сбегут к тому, кто платит больше. Безусловно, всегда найдется тот, кто готов обеспечить доход еще выше, но таких работодателей мало и часто они сомнительны.

☞ Они знают, что сотрудникам нужны не только деньги, но и забота. Она может проявляться по-разному, но есть базовые вещи, которые стоят многого. Например, не заставлять сотрудников думать о том, где пообедать, в какой спортзал ходить, как добраться до работы и т.д. Такой работодатель позаботится о том, чтобы накормить сотрудников в столовой организации, иногда и за свой счет. Организует тренажерный зал. Запустит автобус для доставки сотрудников. Выкупит базу отдыха и предоставит сотрудникам возможность отдыхать там с семьей в любое удобное время. Рай, одним словом.

☞ Хороший сотрудник – умный сотрудник. Обучить, повысить квалификацию, переучить – любой каприз за счет работодателя. Он не боится вкладывать деньги в своих сотрудников, потому что знает, что эти вложения окупятся неоднократно и принесут только пользу.

☞ Карьера сотрудников у такого работодателя тоже не стоит на месте. Каждый знает когда и в каких случаях он продвинется по карьерной лестнице, как ускорить этот процесс, какие перспективы возможны. Это те работодатели, к которым приходят курьерами, а через время занимают кресло в совете директоров. И такой шанс есть у каждого сотрудника.

☞ Организовать отдых для всех сотрудников, отметить праздник – и все за счет работодателя. Денег снова не жалко. Есть понимание, что для плодотворной работы нужен хороший отдых. И хороший коллектив. А где еще сотрудникам подружиться, кроме как на совместном отдыхе?

☞ На такого работодателя можно положиться в любой ситуации. Есть программы поддержки буквально на все случаи жизни: подарки на свадьбы и рождение детей, займы под минимальный процент на покупку автомобиля, жилья или чего-нибудь еще, безвозмездная помощь в сложной ситуации. Близкие и родные не всегда так смогут помочь, как работодатель. Жаль, что таких работодателей мало. Но ведь и работников, достойных стать сотрудниками в таких компаниях не много. Хотели бы поработать в такой организации? Что мы все о плохом, да о плохом? Давайте поговорим о хорошем.. Назвать работодателя плохим и уйти от него – легко. А найти работодателя, от которого не захочется никуда уходить – многим кажется невозможным. Хотя примеры людей, практически всю жизнь работающих на одном месте, подтверждают, что такие организации существуют. Что же есть особенного в таких работодателях, что сотрудники не хотят от них уходить? Жаль, что таких работодателей мало. Но ведь и работников, достойных стать сотрудниками в таких компаниях не много.. Хотели бы поработать в такой организации?

Пост №43

Для сотрудников деньги не главное.

Привет нашим зарубежным коллегам, за такую гениальную идею. Решили то это уже давно, а вот у нас массово внедрять начали сейчас на волне всеобщей неразберихи. В общем, посоветались они, подумали, какие-то измерения,

тесты, опросы провели, и решили, что деньги больше не главное для сотрудника. Сколько ему не плати – все равно налево смотрит. Зарплата должна быть такой, чтобы на жизнь хватало, но лишнего не оставалось. Голодный сотрудник – хороший сотрудник. У него должно быть стремление работать больше и лучше.

А чтобы это было так, нужно вместо денег:

Фото: открытые источники

🏆 Еженедельно, ежемесячно, ежеквартально, ежегодно выбирать лучшего сотрудника и вручать ему кубок. Но, т.к. кубок удовольствие не дешевое, то это будет переходящий кубок. Сегодня у одного на рабочем месте постоит, завтра – у другого. Это же счастье какое стать временным обладателем кубка! А еще грамоту! Грамоту к кубку выписать надо! Если бюджет позволит, то и рамочку для грамоты купить. А если нет, то и так сойдет. Что уж. По замыслу сотрудники должны драться и рваться к заветному кубку, с каждым днем покоряя новые вершины. Ради денег они этого точно не сделают, а ради кубка – вероятность практически 100%.

🏅 Выбирать лучшего сотрудника по итогам года в каждом подразделении и вручать ему медальку. Ну и грамоту. Чего экономить? Это же честь какая медальку получить на глазах у всего коллектива! От зависти и желания также прославиться в следующем году остальные сотрудники обязательно сделают все возможное и невозможное. Ведь медалька того стоит, пусть и не из настоящего золота.

🚗 Да что мы все о каких-то периодических мероприятиях. Давайте перейдем к чему-нибудь более приземленному и постоянному. Самым успешным сотрудникам предоставим персональное место на парковке. Табличку распечатаем, на забор приклеим и напомним: «Это место Васи!», чтобы никто чужой не занял. И Вася обязательно будет каждое утро ехать и радоваться, что у него есть свое место парковочное, даже если у него нет своей машины. Не зря старался весь прошлый месяц и работал больше и лучше всех.

🖱️ Новая офисная техника – отличный стимул работать лучше. Хочет сотрудник новую мышку? Легко! Только стань работником месяца сначала, а потом будет тебе мышка. А остальные пусть смотрят и завидуют. Пусть катают по столу древнюю облезлую мышь до тех пор, пока не начнут работать лучше. А что? Отличный ход! Так сразу будет видно невооруженным взглядом где хороший работник, а где не очень. Работнику года можно и монитор новый купить. Заслужил.

Фото: открытые источники

📅 Про самое главное забыли. Хорошо поработал – можешь теперь и хорошо отдохнуть. Получи и распишись: неоплачиваемый (или так уж быть, не разоримся, оплатим) дополнительный день к отпуску. Ликуй, работник!

👤 Ладно, много работать вредно. Если постоянно хорошо сотрудник работает, то пусть также хорошо, но радостно, работает несколько дней в месяц удаленно из дома. Это же ого-го какая побрякка! Почти отпуск! От щедроты душевной даже оплатим такие дни в полном объеме. Или чуть срежем? За что платить, если он полдня не пойми чем заниматься будет?

Ну и так далее по такому же принципу ☺.

! Если кто-то действительно считает, что работники от этого будут счастливы, то это не так. Ничто из перечисленного не сделает работника

счастливым и не заменит того, ради чего работает большинство – денег 💰. Или нет?.

Привет нашим зарубежным коллегам, за такую гениальную идею. Решили то это уже давно, а вот у нас массово внедрять начали сейчас на волне всеобщей неразберихи. В общем, посоветовались они, подумали, какие-то измерения, тесты, опросы провели, и решили, что деньги больше не главное для сотрудника. Сколько ему не плати – все равно налево смотрит. Зарплата должна быть такой, чтобы на жизнь хватало, но лишнего не оставалось. Голодный сотрудник – хороший сотрудник. У него должно быть стремление работать больше и лучше. А чтобы это было так, нужно вместо денег:

Фото: открытые источники

🏆 Еженедельно, ежемесячно, ежеквартально, ежегодно выбирать лучшего сотрудника и вручать ему кубок. Но, т.к. кубок удовольствие не дешевое, то это будет переходящий кубок. Сегодня у одного на рабочем месте постоит, завтра – у другого. Это же счастье какое стать временным обладателем кубка! А еще грамоту! Грамоту к кубку выписать надо! Если бюджет позволит, то и рамочку для грамоты купить. А если нет, то и так сойдет. Что уж. По замыслу сотрудники должны драться и рваться к заветному кубку, с каждым днем покоряя новые вершины. Ради денег они этого точно не сделают, а ради кубка – вероятность практически 100%.

🏅 Выбирать лучшего сотрудника по итогам года в каждом подразделении и вручать ему медальку. Ну и грамоту. Чего экономить? Это же честь какая медальку получить на глазах у всего коллектива! От зависти и желания также прославиться в следующем году остальные сотрудники обязательно сделают все возможное и невозможное. Ведь медалька того стоит, пусть и не из настоящего золота.

🚗 Да что мы все о каких-то периодических мероприятиях. Давайте перейдем к чему-нибудь более приземленному и постоянному. Самым успешным сотрудникам предоставим персональное место на парковке. Табличку распечатаем, на забор приклеим и напомним: «Это место Васи!», чтобы никто чужой не занял. И Вася обязательно будет каждое утро ехать и радоваться, что у него есть свое место парковочное, даже если у него нет своей машины. Не зря старался весь прошлый месяц и работал больше и лучше всех.

🖱 Новая офисная техника – отличный стимул работать лучше. Хочет сотрудник новую мышку? Легко! Только стань работником месяца сначала, а потом будет тебе мышка. А остальные пусть смотрят и завидуют. Пусть катают по столу древнюю облезлую мышь до тех пор, пока не начнут работать лучше. А что? Отличный ход! Так сразу будет видно невооруженным взглядом где хороший работник, а где не очень. Работнику года можно и монитор новый купить. Заслужил.

Фото: открытые источники

🏠 Про самое главное забыли. Хорошо поработал – можешь теперь и хорошо отдохнуть. Получи и распишись: неоплачиваемый (или так уж быть, не разоримся, оплатим) дополнительный день к отпуску. Ликуй, работник!

🏡 Ладно, много работать вредно. Если постоянно хорошо сотрудник работает, то пусть также хорошо, но радостно, работает несколько дней в месяц удаленно из дома. Это же ого-го какая побрякушка! Почти отпуск! От

щедроты душевной даже оплатим такие дни в полном объеме. Или чуть срежем? За что платить, если он полдня не пойми чем заниматься будет?

Ну и так далее по такому же принципу ☹.

! Если кто-то действительно считает, что работники от этого будут счастливы, то это не так. Ничто из перечисленного не сделает работника счастливым и не заменит того, ради чего работает большинство – денег 💰. Или нет?.

Привет нашим зарубежным коллегам, за такую гениальную идею. Решили то это уже давно, а вот у нас массово внедрять начали сейчас на волне всеобщей неразберихи. В общем, посоветовались они, подумали, какие-то измерения, тесты, опросы провели, и решили, что деньги больше не главное для сотрудника. Сколько ему не плати – все равно налево смотрит. Зарплата должна быть такой, чтобы на жизнь хватало, но лишнего не оставалось. Голодный сотрудник – хороший сотрудник. У него должно быть стремление работать больше и лучше..

Фото: открытые источники.

Фото: открытые источники

Пост №44

Отупение работой: причины, последствия, результаты.

Руководители любят жаловаться, что их сотрудники, мягко говоря, не очень. Он для них все делает, заботится, бережет, а они неблагодарные какие-то. Но ведь выбирал то себе сотрудников руководитель сам! Никто ему мнения своего не навязывал, никто не принуждал и не заставлял. Может руководитель изначально ошибся в выборе и приняли не того?.

Фото: открытые источники.

Нет. Принимали на работу «правильного» сотрудника. Но со временем он внезапно перестал понимать, что от него хочет руководитель. Как следствие: начались ошибки в работе, срывы сроков, перекладывание ответственности. Поначалу новый сотрудник наверняка что-то спрашивал и уточнял, но, не получив вменяемого ответа, шел додумывать сам. В результате делал что-то неправильно, получал наказание за это и учился выполнять работу так, чтобы со стороны казалось, что он сделал все, что мог, а что не смог – виноваты другие..

Вина руководителя в случившихся переменах с сотрудником бесспорна. Ведь именно руководитель НЕ:.

Руководитель сделал все с точностью, но наоборот. Ругал там, где нужно было поддержать. Командовал, когда нужно было объяснять. Требовал результат, а не оценивал реальность поставленной задачи..

Фото: открытые источники.

Когда хорошие грамотные специалисты встречаются с таким руководителем результат один: от бывлых умений остаются только воспоминания. Вся инициатива по свержению гор и горящие глаза перед новыми задачами меркнут. Работа превращается в тягостную необходимость, чтобы как-то поддерживать свое существование. Естественно, что в таких условиях ни о каких положительных результатах деятельности речи быть не может. А если и случаются какие-то достижения, то это редко и часто просто случайно.. Жалующихся на своих подчиненных руководителей нужно увольнять. И чем скорее, тем лучше. Можно, конечно, и переучить, но это вряд ли. Если человек привык переносить ответственность за свою бездарность на других, то уже ничего не поможет. Именно в неумении управлять корень всех проблем и причина, по которой у сотрудников происходит отупение работой.

Пост №45

Как руководители выживают лучших специалистов.

Народная мудрость.

Уход из компании любого специалиста обходится дорого. Очень дорого обходится уход хорошего специалиста. Руководители имеют свойство расстраиваться по этому поводу, но редко понимают, что это их собственная заслуга. Действуя из лучших побуждений, руководители, сами того не замечая, выживают лучших специалистов. Во всем виноват усиленно развиваемый многими топ-менеджерами эмоциональный интеллект..

Фото: pixabay.com.

Коучи, тренеры и прочие товарищи пропагандируют важность Soft skills для улучшения системы управления бизнесом. Откуда ноги растут понятно: еще в начале прошлого века великие зарубежные умы пришли к выводу, что основа любой производственной системы – человек. И именно человека (сотрудника) нужно беречь, понимать, развивать и ставить во главу угла..

Как относились в прошлом веке к сотрудникам в нашей стране напоминать не нужно. Кто-то прочувствовал всю прелесть советской системы управления на себе, кто-то понял все по рассказам родителей, бабушек и остальных родственников. Ни о каком человеческом подходе речи и не было. Только плановая система, только стахановские достижения. А хотят ли сотрудники работать в таком темпе, могут ли они – это никого не волновало. Справился? Вот тебе грамота и фото на доску почета. Не смог – без грамоты на доску позора..

Жесткие руководители, жесткие меры. Теперь же решили, что нельзя отставать от всего остального мира, услышали про Soft skills, толком не разобрались и ничего не поняли, но решили внедрять. Soft в переводе с английского «мягкий». Были жесткие руководители – сделаем мягкими.

Примерно так теперь это выглядит..

Фото: pixabay.com.

Что из этого получилось.

Что из этого получилось.

Руководителям внушили, что они должны быть мягкими и обязательно должны обладать эмоциональным интеллект. Что такое эмоциональный интеллект уточнять не стали. Ну у нас сейчас вообще модно озвучить какое-нибудь умное слово в разговоре и смотреть свысока на тех, кто не понял. Чтобы не выглядеть глупо люди пытаются понять это слово, но каждый понимает в итоге по-своему..

Вот и эмоциональный интеллект поняли не так, как должно, а по-нашему, и решили, что теперь руководители должны понимать эмоции своих сотрудников, сопереживать им, сочувствовать и откликаться на помощь. А сотрудники вообще не поняли таких внезапных перемен в любимом руководителе. Кто-то подумал, что с головой ему плохо, кто-то подвох заподозрил. Кто смог, стали использовать такую эмпатию руководителя в своих интересах, кто не смог – продолжили работать как работали или покинули компанию..

Казалось бы что плохого в том, что руководитель заботливый и понимающий? Его ведь теперь можно даже назвать человечным. А плохо всё. Веками привыкали жить при сильных и властных руководителях, а потому за какие-то пять-десять лет устоявшуюся систему не сломать. Такой мягкий руководитель начинает терять авторитет в глазах сотрудников. Его постоянное понимание и вхождение в ситуацию расхолаживает персонал. Им начинают пользоваться даже те, кто и в мыслях себе подобного никогда не мог представить..

Фото: pixabay.com.

Рядом с таким руководителем остаются только те сотрудники, кому это выгодно в собственных интересах. Сильные сотрудники уходят. Они не способны работать со слабым руководителем. А ведь именно слабым руководителем и становится после посещения тренингов по развитию эмоционального интеллекта..

Хотели как лучше – развивать себя и бизнес по зарубежным практикам, а получили как всегда: почти развалили привычную систему и выжили сильных сотрудников.

Успеха вам не простят: об отношениях с руководителями и коллегами. Успешная карьера, успешная жизнь и прочий успешный успех – к этому стремиться нам внушают со всех сторон. Если ты не успешен, то ты никто. Всякие мотивационные менеджеры даже советы раздают о том, что необходимо исключить из своего окружения не успешных людей. И успешных людей пытаются выявить руководители во время собеседований. Однако, успеха руководители подчиненным все-таки не прощают. И не руководители тоже.

Фото: открытые источники

Успешным завидуют. По уровню зависти можно легко определить уровень успешности человека: чем больше завистников, тем большего смог добиться человек.

Успех одного заставляет остальных задуматься о своей жизни. А думать о таком мало кому нравится. Ведь для достижения успеха недостаточно просто быть собой и плыть по течению. Нужно как-то шевелиться, что-то делать. Но лень. Завидовать и ненавидеть легче.

Успех – это повышение самооценки одного и снижение у многих. Разве можно такое простить?

Считается, что успеха невозможно достичь, если соблюдать правила. Если подчиненный становится успешнее своего руководителя, то у последнего возникают вопросы какие незыблемые законы, им установленные, подчиненный нарушил.

Следом развивается подозрительность и повышенное внимание к успешному сотруднику. Ему не прощают то, на что закрывают глаза в отношении остальных. Никаких больше опозданий, даже минутных. Каждая незначительная ошибка будет подана как что-то немыслимое. Казалось бы логичное повышение заработной платы успешному сотруднику ждать тоже вряд ли стоит. Как и повышение в должности.

Фото: открытые источники

С того момента, как успех сотрудника становится общепризнанным, он начинает быть угрозой не только для своего руководителя, но и для своих коллег. А от угрозы дешевле избавиться, чем держать при себе. Не каждый руководитель морально готов участвовать в соревнованиях по достижению успеха, которые он не объявлял.

Удел успешных подчиненных – поиск другой работы. Второй вариант: замещение должности своего руководителя (уже бывшего) при отсутствии принципиальности и моральных устоев.

Фото: открытые источники

А что делать, если хочется быть успешным, но не хочется всего перечисленного негатива?

Ответ прост: приbedнаться. Как можно чаще и как можно больше. Пускать пыль в глаза и продолжать свое развитие. Иначе никак.

Пытаться что-то кому-то доказать, когда окружающие уже сами все придумали, заведомо проигрышный вариант. Разговорами и уговорами убеждать, что все не так, как кажется, тоже ни к чему не приведет. Только слезы, только печаль.

Так и руководитель сменит гнев на милость, и коллеги завидовать меньше станут, ну или вовсе перестанут.

Афишировать свой успех в коллективе и перед руководством равносильно размахиванию куском сырого мяса перед хищником. Простят успех где-то на стороне, потому что не видят. Но не простят успех у себя перед глазами, потому что это раздражает и заставляет чувствовать себя неполноценно.. Успешная карьера, успешная жизнь и прочий успешный успех – к этому стремиться нам внушают со всех сторон. Если ты не успешен, то ты никто. Всякие мотивационные менеджеры даже советы раздают о том, что необходимо исключить из своего окружения не успешных людей. И успешных людей пытаются выявить руководители во время собеседований. Однако, успеха руководители подчиненным все-таки не прощают. И не руководители тоже.

Фото: открытые источники

Успешным завидуют. По уровню зависти можно легко определить уровень успешности человека: чем больше завистников, тем большего смог добиться человек.

Успех одного заставляет остальных задуматься о своей жизни. А думать о таком мало кому нравится. Ведь для достижения успеха недостаточно просто быть собой и плыть по течению. Нужно как-то шевелиться, что-то делать. Но лень. Завидовать и ненавидеть легче.

Успех – это повышение самооценки одного и снижение у многих. Разве можно такое простить?

Считается, что успеха невозможно достичь, если соблюдать правила. Если подчиненный становится успешнее своего руководителя, то у последнего возникают вопросы какие незыблемые законы, им установленные, подчиненный нарушил.

Следом развивается подозрительность и повышенное внимание к успешному сотруднику. Ему не прощают то, на что закрывают глаза в отношении остальных. Никаких больше опозданий, даже минутных. Каждая незначительная ошибка будет подана как что-то немыслимое. Казалось бы логичное повышение заработной платы успешному сотруднику ждать тоже вряд ли стоит. Как и повышение в должности.

Фото: открытые источники

С того момента, как успех сотрудника становится общепризнанным, он начинает быть угрозой не только для своего руководителя, но и для своих коллег. А от угрозы дешевле избавиться, чем держать при себе. Не каждый руководитель морально готов участвовать в соревнованиях по достижению успеха, которые он не объявлял.

Удел успешных подчиненных – поиск другой работы. Второй вариант: замещение должности своего руководителя (уже бывшего) при отсутствии принципиальности и моральных устоев.

Фото: открытые источники

А что делать, если хочется быть успешным, но не хочется всего перечисленного негатива?

Ответ прост: приbedняться. Как можно чаще и как можно больше. Пускать пыль в глаза и продолжать свое развитие. Иначе никак.

Пытаться что-то кому-то доказать, когда окружающие уже сами все придумали, заведомо проигрышный вариант. Разговорами и уговорами убеждать, что все не так, как кажется, тоже ни к чему не приведет. Только слезы, только печаль.

Так и руководитель сменит гнев на милость, и коллеги завидовать меньше станут, ну или вовсе перестанут.

Афишировать свой успех в коллективе и перед руководством равносильно размахиванию куском сырого мяса перед хищником. Простят успех где-то на стороне, потому что не видят. Но не простят успех у себя перед глазами, потому что это раздражает и заставляет чувствовать себя неполноценно.. Успешная карьера, успешная жизнь и прочий успешный успех – к этому стремиться нам внушают со всех сторон. Если ты не успешен, то ты никто. Всякие мотивационные менеджеры даже советы раздают о том, что необходимо исключить из своего окружения не успешных людей. И успешных людей пытаются выявить руководители во время собеседований. Однако, успеха руководители подчиненным все-таки не прощают. И не руководители тоже.. Фото: открытые источники.

Успешным завидуют. По уровню зависти можно легко определить уровень успешности человека: чем больше завистников, тем большего смог добиться человек..

Успех одного заставляет остальных задуматься о своей жизни. А думать о таком мало кому нравится. Ведь для достижения успеха недостаточно просто быть собой и плыть по течению. Нужно как-то шевелиться, что-то делать. Но лень. Завидовать и ненавидеть легче..

Успех – это повышение самооценки одного и снижение у многих. Разве можно такое простить?.

Считается, что успеха невозможно достичь, если соблюдать правила. Если подчиненный становится успешнее своего руководителя, то у последнего возникают вопросы какие незыблемые законы, им установленные, подчиненный нарушил..

Следом развивается подозрительность и повышенное внимание к успешному сотруднику. Ему не прощают то, на что закрывают глаза в отношении остальных. Никаких больше опозданий, даже минутных. Каждая незначительная ошибка будет подана как что-то немыслимое. Казалось бы логичное повышение заработной платы успешному сотруднику ждать тоже вряд ли стоит. Как и повышение в должности..

Фото: открытые источники.

Удел успешных подчиненных – поиск другой работы. Второй вариант: замещение должности своего руководителя (уже бывшего) при отсутствии принципиальности и моральных устоев..

Фото: открытые источники.

Ответ прост: приbedняться. Как можно чаще и как можно больше. Пускать пыль в глаза и продолжать свое развитие. Иначе никак..

Пытаться что-то кому-то доказать, когда окружающие уже сами все придумали, заведомо проигрышный вариант. Разговорами и уговорами убеждать, что все не так, как кажется, тоже ни к чему не приведет.. Только слезы, только печаль..

Так и руководитель сменит гнев на милость, и коллеги завидовать меньше станут, ну или вовсе перестанут..

Афишировать свой успех в коллективе и перед руководством равносильно размахиванию куском сырого мяса перед хищником. Простят успех где-то на стороне, потому что не видят. Но не простят успех у себя перед глазами, потому что это раздражает и заставляет чувствовать себя неполноценно.

Пост №47

Что делать, когда руководитель на собеседовании доказывает, что кандидату не место в его компании.

Стандартное собеседование построено на том, что кандидату задают вопросы, он в соответствии со своими фантазиями о своей персоне на них отвечает, а руководитель принимает решение. Либо что-то уточняет, а потом принимает решение. В общем, по-разному бывает. Но бывает и так, что руководитель начинает доказывать кандидату, что тому не место в компании. Сегодня посмотрим, что можно сделать в такой ситуации.

Фото: pexels.com

Работа с возражениями – ключевой навык для специалистов в сфере продаж и работе с клиентами. От остальных сотрудников редко требуют таких умений. Обычно все собеседования построены по принципу:

– Знаешь? Умеешь? Принят!

Поэтому чаще всего кандидаты, столкнувшись с возражениями во время собеседования, теряются и не знают что делать. Кто-то сразу начинает грустить и расстраиваться, кто-то молча встает и уходит. Есть и те, кто отрабатывает возражения и получает заветное приглашение на работу.

Итак, наиболее распространенные варианты возражений и ответы на них:

1. «Вы слишком опытны для этой должности». После такой фразы отказ в трудоустройстве воспринимается легче, но осадочек остается. Если эта фраза прозвучала во время собеседования, то на нее можно и нужно ответить что-нибудь в духе, что зато работа будет выполнена вовремя и без нареканий со стороны руководства. Ну и обязательно что-нибудь добавить про то, как мила и любима работа и профессия, как хочется и грезится заниматься именно этим, а ничем иным. Если кандидат будет убедителен, то возражение будет засчитано.

Фото: pexels.com

2. «Вы слишком неопытны для этой должности». Полная противоположность первому, но именно после этой формулировки от кандидата ждут красноречивой тирады с презентацией своих достоинств. Как минимум можно еще раз рассказать обо всех полученных ранее знаниях, как максимум – напомнить, что те, кому дадут шанс, выслуживаются на рабочем месте лучше и преданнее. Ну только сформулировать как-нибудь помягче, хотя некоторые руководители любят прямоту.

3. «Масштабы нашей организации слишком невелики для ваших возможностей». С одной стороны – это разновидность фразы: «Вы слишком опытны», а с другой – у нее все-таки иное значение. Тут и опыт, и сфера влияния, и размах. В общем, салат из неадекватной самооценки и желаемого. В ответ можно рассказать об усталости от больших проектов. Также можно поплакаться на бесперспективность слишком больших компаний, но лучше всего зайдет пламенная речь о готовности принять участие в развитии компании до вселенских масштабов и обязательно напомнить какие имеющиеся навыки и достижения будут этому способствовать.

4. «Вы слишком дорого стоите». На такое не стоит отвечать: «А может это Вы слишком мало платите?». Хотя понимаю, что именно так и хочется ответить. Лучше выбрать тактику, что качество стоит денег. И чем выше качество – тем больше денег. Можно рассказать о том, сколько предыдущие компании смогли сэкономить благодаря такому чудесному сотруднику с цифрами, графиками и презентациями. Но чего точно не стоит делать, так это выражать готовность взваливать на себя дополнительные обязанности и обещать работать за троих.

Фото: pexels.com

5. «Вы не работали в компаниях со схожей сферой деятельности». Бредовое возражение, потому как специалист в любой компании будет специалистом, но самолюбие многих руководителей внушает им обратное. Только в этой сфере можно стать действительно специалистом, специалисты из других сфер не понимают специфики, не могут справляться с обязанностями ну и т.д. Такими руководителями движет только самолюбие и ничего кроме. Поэтому, при ответе на это самолюбие и нужно давить, повествуя о том, как всегда хотелось стать именно высококлассным специалистом и было понимание, что только в этой сфере возможно этого добиться, поэтому, собственно, это собеседование и случилось.

Возражения могут быть и другие. Перечислены лишь самые распространенные. Если нечем доказать какие-то факты своей трудовой биографии, то о них лучше молчать. Главное при ответе говорить правду и максимально задействовать свой актерский талант..

Стандартное собеседование построено на том, что кандидату задают вопросы, он в соответствии со своими фантазиями о своей персоне на них отвечает, а руководитель принимает решение. Либо что-то уточняет, а потом принимает решение. В общем, по-разному бывает. Но бывает и так, что руководитель начинает доказывать кандидату, что тому не место в компании. Сегодня посмотрим, что можно сделать в такой ситуации.

Фото: pexels.com

Работа с возражениями – ключевой навык для специалистов в сфере продаж и работе с клиентами. От остальных сотрудников редко требуют таких умений. Обычно все собеседования построены по принципу:

– Знаешь? Умеешь? Принят!

Поэтому чаще всего кандидаты, столкнувшись с возражениями во время собеседования, теряются и не знают что делать. Кто-то сразу начинает грустить и расстраиваться, кто-то молча встает и уходит. Есть и те, кто отрабатывает возражения и получает заветное приглашение на работу.

Итак, наиболее распространенные варианты возражений и ответы на них:

1. «Вы слишком опытны для этой должности». После такой фразы отказ в трудоустройстве воспринимается легче, но осадочек остается. Если эта фраза прозвучала во время собеседования, то на нее можно и нужно ответить что-нибудь в духе, что зато работа будет выполнена вовремя и без нареканий со стороны руководства. Ну и обязательно что-нибудь добавить про то, как мила и любима работа и профессия, как хочется и грезится заниматься именно этим, а ничем иным. Если кандидат будет убедителен, то возражение будет засчитано.

Фото: pexels.com

2. «Вы слишком неопытны для этой должности». Полная противоположность первому, но именно после этой формулировки от кандидата ждут красноречивой тирады с презентацией своих достоинств. Как минимум можно еще раз рассказать обо всех полученных ранее знаниях, как максимум – напомнить, что те, кому дают шанс, выслуживаются на рабочем месте лучше и

преданнее. Ну только сформулировать как-нибудь помягче, хотя некоторые руководители любят прямоту.

3. «Масштабы нашей организации слишком невелики для ваших возможностей». С одной стороны – это разновидность фразы: «Вы слишком опытни», а с другой – у нее все-таки иное значение. Тут и опыт, и сфера влияния, и размах. В общем, салат из неадекватной самооценки и желаемого. В ответ можно рассказать об усталости от больших проектов. Также можно поплакаться на бесперспективность слишком больших компаний, но лучше всего зайдет пламенная речь о готовности принять участие в развитии компании до вселенских масштабов и обязательно напомнить какие имеющиеся навыки и достижения будут этому способствовать.

4. «Вы слишком дорого стоите». На такое не стоит отвечать: «А может это Вы слишком мало платите?». Хотя понимаю, что именно так и хочется ответить. Лучше выбрать тактику, что качество стоит денег. И чем выше качество – тем больше денег. Можно рассказать о том, сколько предыдущие компании смогли сэкономить благодаря такому чудесному сотруднику с цифрами, графиками и презентациями. Но чего точно не стоит делать, так это выражать готовность взваливать на себя дополнительные обязанности и обещать работать за троих.

Фото: pexels.com

5. «Вы не работали в компаниях со схожей сферой деятельности». Бредовое возражение, потому как специалист в любой компании будет специалистом, но самолюбие многих руководителей внушает им обратное. Только в этой сфере можно стать действительно специалистом, специалисты из других сфер не понимают специфики, не могут справляться с обязанностями ну и т.д. Такими руководителями движет только самолюбие и ничего кроме. Поэтому, при ответе на это самолюбие и нужно давить, повествуя о том, как всегда хотелось стать именно высококласным специалистом и было понимание, что только в этой сфере возможно этого добиться, поэтому, собственно, это собеседование и случилось.

Возражения могут быть и другие. Перечислены лишь самые распространенные. Если нечем доказать какие-то факты своей трудовой биографии, то о них лучше молчать. Главное при ответе говорить правду и максимально задействовать свой актерский талант..

Стандартное собеседование построено на том, что кандидату задают вопросы, он в соответствии со своими фантазиями о своей персоне на них отвечает, а руководитель принимает решение. Либо что-то уточняет, а потом принимает решение. В общем, по-разному бывает. Но бывает и так, что руководитель начинает доказывать кандидату, что тому не место в компании. Сегодня посмотрим, что можно сделать в такой ситуации..

Фото: pexels.com.

Работа с возражениями – ключевой навык для специалистов в сфере продаж и работе с клиентами. От остальных сотрудников редко требуют таких умений. Обычно все собеседования построены по принципу:..

Поэтому чаще всего кандидаты, столкнувшись с возражениями во время собеседования, теряются и не знают что делать. Кто-то сразу начинает грустить и расстраиваться, кто-то молча встает и уходит. Есть и те, кто отрабатывает возражения и получает заветное приглашение на работу..

Итак, наиболее распространенные варианты возражений и ответы на них:..

Итак, наиболее распространенные варианты возражений и ответы на них:..

Фото: pexels.com.

Фото: pexels.com.

Возражения могут быть и другие. Перечислены лишь самые распространенные. Если нечем доказать какие-то факты своей трудовой биографии, то о них лучше молчать. Главное при ответе говорить правду и максимально задействовать свой актерский талант.

Пост №48

Как работодатель понимает, что перед ним кандидат, которому лучше сразу отказать.

Причины отказов после собеседований – это загадка, терзающая умы соискателей. Иногда отказывают еще в процессе самой беседы. Эта ситуация кажется более честной: кандидат уже знает результат и не ждет звонка/письма или иного уведомления о результатах. Но причина отказа так и остается неизвестной. Крайне редко говорят почему принято именно такое решение. Давайте посмотрим каким кандидатам отказывают сразу.

1. С неприятными запахами. Это могут быть следы вчерашнего застолья, никотина, отсутствия личной гигиены и т.д. Если в компании не поддерживаются алкогольные излияния (а сейчас многие ратуют за здоровый образ жизни), то много шансов, что будет отказ. Употребление никотина мало того, что вредно само по себе, так и отнимает драгоценное для работодателя рабочее время. Да и просто неприятно. Личная гигиена – тут без комментариев. Сотрудник-вонючка не нужен никому.

2. Тем, которые лгут. Вопреки самомнению соискателей, их ложь видна. Некоторые работодатели особо нетерпимы к сокрытию и искажению фактов. Чаще всего ловят на лжи относительно опыта работы и профессиональных навыков, реже возраста. Надежды на то, что, обманув в резюме и пробравшись на собеседование, получится всех очаровать своим обаянием, оправдываются в исключительных случаях. Чаще сразу указывают на дверь.

3. Критикующим предыдущего работодателя. О бывших либо хорошо, либо никак. Каждый работодатель при слезном рассказе об изуверствах предыдущего ставит себя на его место и уже видит, как этот кандидат, отработав какое-то время, идет на собеседование к другому работодателю и также рассказывает о нем. Приятного мало.

4. Тем, кто на большинство вопросов отвечает: «Я не знаю, но готов учиться!». Странно такое слышать от тех, кто претендует на должность, соответствующую специальности в дипломе. А чему вы учились предыдущие годы? И почему за свой счет работодатель должен вас учить? Не берем в расчет вещи, которым можно научиться именно в конкретной организации. Речь именно о профессиональных знаниях.

5. Уволившимся из-за конфликта с руководством. Отношения между людьми, будь то личные отношения или рабочие, очень сложная вещь. Никогда заранее неизвестно к чему может привести какое-либо невзначай сказанное слово или действие. Конфликт – это далеко не всегда тянущееся действие, сопровождавшее весь трудовой путь кандидата. Но если он случился, то во всех подробностях красочный рассказ на собеседовании об этом – 100% отказ.

Перечислены самые распространенные причины. На самом деле их намного больше и каждый случай индивидуален..

Причины отказов после собеседований – это загадка, терзающая умы соискателей. Иногда отказывают еще в процессе самой беседы. Эта ситуация кажется более честной: кандидат уже знает результат и не ждет

звонка/письма или иного уведомления о результатах. Но причина отказа так и остается неизвестной. Крайне редко говорят почему принято именно такое решение. Давайте посмотрим каким кандидатам отказывают сразу.

1. С неприятными запахами. Это могут быть следы вчерашнего застолья, никотина, отсутствия личной гигиены и т.д. Если в компании не поддерживаются алкогольные излияния (а сейчас многие ратуют за здоровый образ жизни), то много шансов, что будет отказ. Употребление никотина мало того, что вредно само по себе, так и отнимает драгоценное для работодателя рабочее время. Да и просто неприятно. Личная гигиена – тут без комментариев. Сотрудник-вонючка не нужен никому.

2. Тем, которые лгут. Вопреки самомнению соискателей, их ложь видна. Некоторые работодатели особо нетерпимы к сокрытию и искажению фактов. Чаще всего ловят на лжи относительно опыта работы и профессиональных навыков, реже возраста. Надежды на то, что, обманув в резюме и пробравшись на собеседование, получится всех очаровать своим обаянием, оправдываются в исключительных случаях. Чаще сразу указывают на дверь.

3. Критикующим предыдущего работодателя. О бывших либо хорошо, либо никак. Каждый работодатель при слезном рассказе об изуверствах предыдущего ставит себя на его место и уже видит, как этот кандидат, отработав какое-то время, идет на собеседование к другому работодателю и также рассказывает о нем. Приятного мало.

4. Тем, кто на большинство вопросов отвечает: «Я не знаю, но готов учиться!». Странно такое слышать от тех, кто претендует на должность, соответствующую специальности в дипломе. А чему вы учились предыдущие годы? И почему за свой счет работодатель должен вас учить? Не берем в расчет вещи, которым можно научиться именно в конкретной организации. Речь именно о профессиональных знаниях.

5. Уволившимся из-за конфликта с руководством. Отношения между людьми, будь то личные отношения или рабочие, очень сложная вещь. Никогда заранее неизвестно к чему может привести какое-либо невзначай сказанное слово или действие. Конфликт – это далеко не всегда тянущееся действие, сопровождавшее весь трудовой путь кандидата. Но если он случился, то во всех подробностях красочный рассказ на собеседовании об этом – 100% отказ.

Перечислены самые распространенные причины. На самом деле их намного больше и каждый случай индивидуален..

Причины отказов после собеседований – это загадка, терзающая умы соискателей. Иногда отказывают еще в процессе самой беседы. Эта ситуация кажется более честной: кандидат уже знает результат и не ждет звонка/письма или иного уведомления о результатах. Но причина отказа так и остается неизвестной. Крайне редко говорят почему принято именно такое решение. Давайте посмотрим каким кандидатам отказывают сразу..

Перечислены самые распространенные причины. На самом деле их намного больше и каждый случай индивидуален.

Как выявляют ложь во время собеседования.

Фото: pixabay.com.

Фото: соц сети.

Есть еще один интересный момент: отзеркаливание собеседника, особенно если оно используется намеренно. Техники НЛП давно перестали быть популярными, однако применяются многими до сих пор. Казалось бы, в отзеркаливании не должно быть ничего, что свидетельствует о попытке обмануть. Однако все нужно оценивать в совокупности: если кандидат начинает «зеркалить» рекрутера в определенный момент времени, то часто это приводит к тому, что он пытается увести тему разговора в другое русло, тем самым пытаясь уйти от неприятного вопроса или от вопроса, на который он не готов озвучить правду..

Фото: соц сети.

Фото: соц сети.

Как видите, методов достаточно много. Не все из них объективны, но отделить правду от лжи при их помощи вполне реально, если перед рекрутером не окажется кандидат, прошедший подготовку спец службами..

Как думаете: надежны перечисленные методы или все-таки они не дают истинной картины?.

Как думаете: надежны перечисленные методы или все-таки они не дают истинной картины?