

ВЛАДИМИР ТОКАРЕВ

Сила воли: как победить свою лень (мотивация)

СЕРИЯ «НОВЫЙ ТАЙМ-
МЕНЕДЖМЕНТ», КНИГА 6



Владимир Токарев

**Сила воли: как победить
свою лень (мотивация).**

**Серия «Новый тайм-
менеджмент», книга 6**

«Издательские решения»

Токарев В.

Сила воли: как победить свою лень (мотивация). Серия «Новый тайм-менеджмент», книга 6 / В. Токарев — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-837298-8

Это пятое дополненное издание книги «Новый тайм-менеджмент» (выходит в форме серии книг). Книга содержит теоретический обзор и упражнения по актуальным темам: самомотивации, воспитанию силы воли и борьбы с ленью. Это практикум по воспитанию силы воли, основанный на модели Ю. Орлова по ненасильственному управлению собой и использованию современных моделей управления. В данной книге представлена 1-я часть — Мотивация.

ISBN 978-5-44-837298-8

© Токарев В.
© Издательские решения

Содержание

Книги, подготовленные КЦ «Русский менеджмент»	7
Первая аннотация и информация об авторе	10
Об авторе	11
Краткое содержание	12
Предисловие для самого себя	13
Инструкция по использованию книги	16
Вместо введения – Закат современного Тайм-менеджмента (ТМ)	17
Желания и лень	18
Три кита, на которых стоит менеджмент	19
Книга 1. Мотивация	21
Глава 1. Мотивация – процесс управления собой	21
1. Мотивация – кнут или пряник?	21
2. Иерархия потребностей	22
Конец ознакомительного фрагмента.	25

Сила воли: как победить свою лень (мотивация)

Серия «Новый тайм-менеджмент», книга 6

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2019

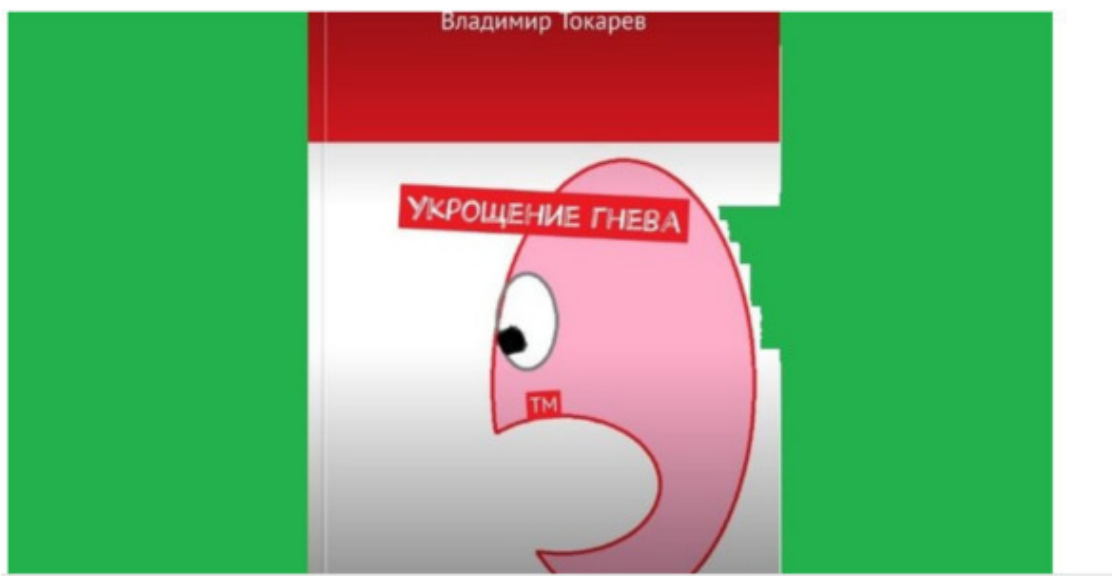
ISBN 978-5-4483-7298-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Лучший (с точки зрения экономической выгоды) вариант приобретения книг по управлению эмоциями – стать акционером (спонсором) проекта краудфандинга по изданию серии книг «Менеджмент эмоций» – и получить соответствующие выгодные вознаграждения —

Сохраняйте свое здоровье, управляя эмоциями.

Издание серии книг по управлению эмоциями: не обижаться, не стыдиться, не терзать себя чувством вины, не оскорбляться, не гневаться, не ревновать, не завидовать и др.



Серия практикумов по менеджменту эмоций.

ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ! Вы можете присоединиться к проекту по ссылке <https://planeta.ru/campaigns/emotion>

КАК ПОМОЧЬ СЕБЕ И СТРАНЕ



Книги по борьбе с ленью, входящая в серию «Новый тайм-менеджмент».

Применить научный метод к себе любимому, чтобы работать более продуктивно? Почему бы и нет. Но нет охоты, лень.

Как повысить личную мотивацию, как победить лень, где взять железную волю, но чтобы не заставлять себя, а делать все с удовольствием?

Эта проблема также решена – российский ученый Ю. Орлов предложил эффективную технологию воспитания силы воли без насилия.

В трех книгах (шестой, седьмой и восьмой) серии «Новый тайм-менеджмент» предлагаются инструменты для мотивации, борьбы с ленью и воспитанию силы воли.

Идеи этих трех книг удалось использовать для построения новой модели мотивации (см. одноименную книгу), так что не только отдельный человек имеет возможность получить в свое распоряжение полезные инструменты, но и менеджмент компании будет вооружен для борьбы с конкурентами.

Книги, подготовленные КЦ «Русский менеджмент»

Серия «Русский менеджмент»

- 1. Русский менеджмент**
 - 2. Новые компетенции службы персонала**
 - 3. Стратегические секреты консультанта – Часть 1**
 - 4. Стратегические секреты консультанта – Часть 2**
 - 5. Стратегические секреты консультанта – Часть 3**
 - 6. Новый «Русский менеджмент» (улучшенное издание книги «Русский менеджмент»)**
 - 7. Пять «Почему?»**
 - 8. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 1.**
 - 9. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 2.**
 - 10. Невыдуманные истории и глоссарий по менеджменту – вып 3.**
 - 11. Русский менеджмент – Книга 1 (второе издание книги в 8 выпусках).**
 - 12. Русский менеджмент – Книга 2 (второе издание книги в 8 выпусках).**
- Включает в себя также серию «Персональный менеджмент» и серию «Сказки для топ-менеджеров».

Серия «Новый менеджмент»

- 1. Новый менеджмент – Часть 1**
- 2. Стратегическое управление персоналом – Часть 1**
- 3. Стратегическое управление персоналом – Часть 2**
- 4. Сила воли: как победить свою лень. Книга 1**
- 5. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 1**
- 6. Сила воли: как победить свою лень – Книга 2**
- 7. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 2**
- 8. «Менеджмент-продажи» для продвинутых продавцов – Книга 3.**

Серии «Краудфандинг» и «Как стать профи»

- 1. Сила воли: как победить свою лень – РОЖДЕНИЕ ВИДЕО ПРАКТИКУМА**
- 2. Краудфандинг электронной книги. Часть 1**
- 3. Пример описания проекта краудфандинга: издание книги**
- 4. Стратегия краудфандинга. Часть 1.**
- 5. Стратегия краудфандинга книги – вып. 1. Серия «Как стать профи».**
- 6. Как правильно выбрать вуз. Серия «Как стать профи» – Книга 1.**
- 7. Стратегия краудфандинга – вып. 1**
- 8. Стратегия краудфандинга книги – вып. 2. Серия «Как стать профи».**
- 9. Краудфандинг книги «Сила воли: как победить свою лень» (второе издание книги «Пример описания проекта краудфандинга: издание книги»)**

Серия «Персональный менеджмент»

- 1. Три менеджмента в одном флаконе**
- 2. Приключения английского**

- 3. Тренировка памяти (вып. 1)**
- 4. Тайм-менеджмент – тренинг по книге «Три менеджмента в одном флаконе».**
- 5. Новый тайм-менеджмент (это второе издание книги «Три менеджмента в одном флаконе»)**
- 6. Как научиться управлять, если у вас пока нет подчиненных**
- 8. Стратегия новой карьеры: Практикум: выпуск №1**
- 9. Стратегия новой карьеры: Практикум №2**
- 10. Стратегия новой карьеры: Практикум №3**
- 11. КАРЬЕРА КАК СТАРТАП – Книга 1**

Серия «Сказки для топ-менеджеров»

- 1. Сказки для топ-менеджеров**
- 2. Новые сказки для топ-менеджеров**
- 3. Сказки А. С. Пушкина для топ-менеджеров**
- 4. Полное собрание сказок для топ-менеджеров**

Проект «Разработка стратегии своими силами»

Стратегия компании

- 1. Стратегическая экспресс-диагностика – Книги с 1 по 5**
- 2. Стратегия фирмы: Практикумы с №1 по №10**

Стартап

- 1. СТАРТАП: Стратегическая экспресс-диагностика – Книги с 1 по 5**
- 2. Стратегия стартапа: Практикумы: выпуски с №1 по №10**

Другое

- 1. Стратегия в войне за таланты: Практикум: выпуск №1**
- 2. Стратегия в войне за лучшего поставщика: Практикум: выпуск №1**
- 3. Стратегическое сотрудничество: Практикум: выпуск №1**

Прочие книги

- 1. Полстакана воды**
- 2. Незнакомые знакомые сказки**
- 3. Хрустальная гора.**
- 4. Сказка «Береза и три сокола»**
- 5. Незнакомые знакомые сказки для любимых внуков (второе издание неизвестных знакомых сказок)**

Журналы в книжном исполнении

Журнал «Русский менеджмент»
«Три поросенка» – Детский журнал
Журнал «Испытание рассказом»
Журнал «Туристы и турфирмы»
Журнал «Новый тайм-менеджмент»

Еженедельник в книжном исполнении

Русский менеджмент: Революция 2018 года

Все книги и журналы, а также номера еженедельника, можно купить в издательстве Ридеро (электронную и бумажную версию книг), в магазинах Амазон и Озон (электронную и бумажную версию книг), или прочитать в электронной библиотеке Букмейт, большую часть книг автора можно купить также на Литрес.

Первая аннотация и информация об авторе

Эту книгу я сначала планировал как практикум по модели Ю. Орлова (Приложение к книге «Новый тайм-менеджмент»).

Вот как звучала аннотация на начало работы над книгой – *Книгу можно назвать личным тренингом или практикумом по воспитанию воли.*

Нужны пояснения на этот счет.

Книга «Новый тайм-менеджмент» является вторым (исправленным и дополненным) изданием книги по персональному менеджменту – «Три менеджмента в одном флаконе».

Это приложение – еще одна практическая часть книги¹, предназначена для тренировок по воспитанию воли.

Книга содержит теоретический обзор и упражнения по одной из актуальнейших тем персонального менеджмента – воспитанию воли/преодолению лени.

Но есть и важная новая теоретическая часть – я продолжил традицию книги «Три менеджмента в одном флаконе», когда одновременно рассматривается и осваивается практически материал «для себя» и для лучшего освоения современного менеджмента.

Да, забыл отметить, что мне, как и в других книгах по менеджменту, будет помогать виртуальный персонаж – любознательный генеральный директор (любозн. гendir. далее) компании.

Сейчас, когда я решил выпускать книгу тремя частями (самостоятельными книгами) ситуация с концепцией книги несколько поменялась, об этом более подробно сказано в предисловии.

В первом приближении эти части можно назвать —

Книга 1. Мотивация.

Книга 2. Борьба с ленью.

Книга 3. Воспитание силы воли.

¹ В книгу «Новый тайм-менеджмент», которая является вторым исправленным и дополненным изданием книги «Три менеджмента в одном флаконе», вошла 1 часть серии «Тренировка памяти», при этом изъята часть «Приключения английского», которая вышла отдельной книгой.

Об авторе

Канд. техн. наук, директор консультационного центра «Русский менеджмент» (специализация центра – разработка и реализация стратегии компаний и проведение тренингов по широкой управленческой тематике. ООО «КЦ «Русский менеджмент» работает в Н. Новгороде, Москве и Чебоксарах), автор более 100 книг и 50 статей в профильных журналах по менеджменту и маркетингу², член жюри конкурса в номинации «Лучшая корпоративная стратегия», где принимали участие крупнейшие компании страны – МТС, Северсталь, Уралкалий и др.

² Перечень книг автора представлен выше.

Краткое содержание

Краткое содержание 1 книги:

Предисловия

Глава 1. Мотивация – процесс управления собой

Упражнения к 1 главе

Глава 2. Модель извлекающего образа

Упражнения ко 2 главе

Глава 3. Развитие теории мотивации

Упражнения к 3 главе

Приложение для тренера

Тренинги от автора

Предисловие для самого себя

Сначала мне показалось, что как и книгу «Тренировка памяти», можно было бы эту книгу написать очень быстро – объемом в пару строк – отослать читателя к книге Ю. Орлова «Восхождение к индивидуальности» и этим, собственно, ограничиться³.

Почему же автор решил все таки написать самостоятельную книгу?

Тому достаточно много разных причин:

1. Первая – я относительно регулярно провожу тренинги, семинары, мастер-классы на тему «Преодоление своей лени». При этом использую модель Юрия Орлова и его замечательную книгу «Восхождение к индивидуальности», изданную огромным тиражом 247 000 экземпляров в 1991 году. Однако при каждом повторном чтении я обнаруживаю – что многое, что думал, что в модели Ю. Орлова написано так-то, у меня уже звучит чуть иначе, в первую очередь потому, что я специалист по менеджменту и мне интересно управленческие модели увидеть в этой «психологической модели»⁴

2. Вторая причина. Книги и статьи по воспитанию воли продолжают публиковаться с завидной регулярностью (тема актуальна). Однако каждый раз меня удивляет, насколько предлагаемые методы отстают от того, что предлагал Юрий Орлов. Особенно часто встречаются рекомендации воспитывать силу воли, тренируясь себя заставлять что-то делать, эти рекомендации полностью противоположны рекомендациям гуру в моих глазах.

3. Есть третья причина – я, конечно же, если встречаю что-то новенькое по теме, то не прохожу мимо, и что-то от других авторов попадает в мой тренинг, чего нет у Ю. Орлова по понятным причинам. Например, к такого рода произведениям можно отнести когнитивный подход к преодолению депрессии⁵. Но особое значение для меня имеет нахождение взаимосвязи между концепциями Ю. Орлова и современными представлениями в менеджменте. В частности с вопросами преодоления сопротивления изменениям, где особый вклад внес Игорь Ансофф⁶.

4. Четвертая причина – это мое понимание концепций и технологий Ю. Орлова по саногенному⁷ мышлению и собственный иной подход к управлению другими. Допускаю, что это понимание, с точки зрения самого автора саногенного мышления, могло восприниматься им как не очень точное или даже в чем-то ошибочное.

Он был психологом и философом⁸, но представляется, что в большей мере – «технологом душ». А менеджмент – сфера моих интересов – это и теория и практика, словом, тоже технология. И мне представляется, что концепции и методики Ю. Орлова, опирающиеся на достижения психологии, на самом деле если не противоположны центральному психологическим подходам, то как минимум *другие*.

Также другим является мой подход к управлению персоналом. И если Ю. Орлов, чьи достижения широко признаны, предлагал ненасильственную парадигму управления собой и другими, то предложенная мной парадигма управления другими еще более революционная –

³ Примечание автора – Примерно также я писал в предисловии к книге «Тренировка памяти», когда отсылал читателя к книге Ф. Лезера «Тренировка памяти». Я решил *не мудрствовать лукаво* и построил это предисловие по той же схеме, так как оно по сути имеет тот же смысл.

⁴ Ю. Орлов активно использует слово и понятие управление, но это менеджмент, выведенный Ю. Орловым самостоятельно, не опираясь на достижения современного менеджмента, той теории западного менеджмента, которой в году издания его книги еще только-только начали обучать слушателей факультетов управления по западным учебникам.

⁵ Д. Гринбергер, К. Падески Управление настроением: методы и упражнения, 2008.

⁶ И. Ансофф Стратегическое управление, 1998.

⁷ Термин саногенное мышление введен Ю. Орловым, означает оздоравливающее мышление.

⁸ Кандидатом философских наук и доктором психологических наук.

она рекомендует рассматривать персонал как *неуправляемую и независимую переменную*, которую рекомендуется изучать и приспосабливаться к ней⁹.

5. Пятая причина – я рассматриваю управление ленью (воспитание воли) – как один из специализированных разделов персонального менеджмента. А в персональном менеджменте (ПМ) у меня есть некоторые достижения – как практические (я занимаюсь ПМ более 30 лет), так и теоретические – считаю себя автором оригинальной концепции Тайм-менеджмента (ее-то я и называю Персональный менеджмент или «Новый тайм-менеджмент»).

6. Шестая причина как раз связана с персональным менеджментом – новое издание моей книги с названием¹⁰ «Три менеджмента в одном флаконе» не позволяет многие специальные разделы ПМ, такие как *память, управление эмоциями, развитие творческих способностей, воспитание силы воли* и др. описать достаточно подробно в одной книге. Потому вполне логично развитие ряда важных разделов ПМ в самостоятельные произведения – приложения к книге. При этом допускаю, что концепция Ю. Орлова, широко известная среди узких специалистов, не получила особенно широкого распространения, которая она по праву заслуживает. И потому в какой-то мере, отдавая дань российскому ученому, я в меру своих скромных сил надеюсь этой книгой поспособствовать распространению идей ненасильственного управления собой, предложенных Юрием Михайловичем Орловым.

Многие книги Ю. Орлова написаны специально для рядового неподготовленного читателя – для школьников, студентов, то есть написаны понятно. Но есть определенная трудность в восприятии его идей, что я связываю с малым использованием автором модели саногенного мышления рисунков и схем, которые значительно облегчают восприятие не такого уже простого материала. Надеюсь, что мои «художества» помогут читателю лучше понять то, что предлагал Юрий Орлов.

7. Ну и последняя причина – связана с обозначенным главным моим интересом в последние более 20 лет. Я занимаюсь профессионально вопросами менеджмента (общего, стратегического и персонального). И мне бы хотелось не просто предложить тренинг по модели Ю. Орлова а попробовать обогатить процесс воспитания воли знаниями из менеджмента. Почему бы и нет, такого рода опыт обогащения одной сферы знаний знаниями из другой сферы у меня уже есть и вполне успешный¹¹. С другой стороны, я, как все нормальные люди, болею за нашу страну¹². И потому хотелось бы попробовать найти общее в воспитании воли и менеджменте и предложить этот коктейль нашим управленцам, чтобы он им помог обогнать американских коллег (у которых мы все учимся, но ученик должен обогнать своего учителя, это нормально). Насколько это у меня получается – судить читателю. В качестве которого я вижу не только любых специалистов и только еще получающих знания в школе или в вузе, но и, может быть в первую очередь, руководителей компаний. Тренируя свою волю с помощью предложенного практикума, что представлен в книге, я попробую донести и некоторые важные моменты о теории и практике управления.

Как и предисловие к книге «Тренировка памяти» это пояснение я написал, скорее всего, для самого себя. Кажется, я себя убедил: писать стоит, тем более, что читатель уже ждет обещанного воспитания *железной воли* не только самым эффективным, но и самым приятным из существующих на сегодня в мире методом.

⁹ См. мою книгу «Стратегическое управление персоналом».

¹⁰ Предыдущие издания книги, вышедшие минимальным тиражом, имели название «Как научиться управлять, если у вас пока нет подчиненных», второе издание получило гриф УМО «Учебное пособие по специальности «Менеджмент».

¹¹ Например, персональный менеджмент – это обогащение тайм-менеджмента знаниями из теории управления коммерческими компаниями.

¹² По этой причине была запущена серия книг с названием «Русский менеджмент», название книг серии приведено в начале книги.

Однако наше путешествие будет достаточно длинным (потому в длинной дороге попутчик в лице любознательного генерального директора мне не помешает). Но не длиннее же жизни, которую, после освоения рекомендаций книги, вы сможете при вашем желании кардинально изменить в лучшую сторону. Владеешь силой волей – владеешь миром!

Любозн. генир. – *А как ты относишься к книге Келли Макгонигал «Сила воли. Как развить и укрепить», я ее некоторое время назад прочитал и мне она очень понравилась.*

Автор – *При подготовке этой книги я не поленился и одновременно не пожадничал – купил и почитал последние книги про лень и воспитание воли. Среди них названная тобой книга действительно выделяется.*

Как выяснилось, К. Макгонигал вплотную подошла к пониманию сущности силы воли. Но вот приведу такое «астрономическое сравнение» – в свое время для объяснения движения планет использовалась система Птолемея, в которой предполагалось, что Земля неподвижна, а Солнце вращается вокруг Земли. Когда Коперник предложил систему соответствующую реальности – что это Земля вращается вокруг Солнца, многое в этой системе изменилось и значительно упростилось. Примерно как система Коперника в астрономии, выглядит модель, предложенная Ю. Орловым, для воспитания воли. Если ее применить к многочисленным экспериментам, представленным в книге К. Макгонигал, то все становится более простым, понятным, и, как мне представляется, более соответствующим реальности. А сам инструментарий по воспитанию воли становится более эффективным.

Любозн. генир – А как ты относишься к истории «про белых медведей», описанную в названной книге?

Автор – Действительно, в книге Келли Макгонигал «Сила воли. Как развить и укрепить» описывается известный эксперимент – испытуемым в течение некоторого времени разрешали думать о чем угодно, но их просили только об одном – не думать про белых медведей. Результат себя не заставил ждать – все испытуемые только и думали что про белых медведей¹³. Это как при борьбе с лишним весом говоришь себе – только не думай про пирожные (я, кстати сладкожка). И о чем будешь думать? Понятно о чем.

Автор этой книги описывает замысловатые технологии борьбы с навязчивыми мыслями, которые мешают нам в воспитании силы воли. Мы обязательно разберем этот пример, но не в 1 книге, а в третьей. Но раз ты внимательно читал книгу этого автора, ты можешь, когда считаешь это целесообразным, далее задавать мне вопросы по главам этой книги, а я отвечу как описанные в этой книге модели и эксперименты выглядят в системе «модели воспитания силы воли по Ю. Орлову».

Любозн. генир. – *Согласен. А стоило ли тебе в этот раз огород городить и привязывать силу воли к менеджменту?*

Автор – *Эта книга является в некоторой мере научным исследованием, а не только тренингом с упражнениями по преодолению лени для читателей.*

Мы с тобой более подробно обратимся к этой теме позже, но кратко могу сказать следующее – в процессе написания этой книги, как мне представляется, удалось обогатить процесс управления. В частности, предложить новую модель мотивации. Кто знает, быть может, это и является главным результатом моего исследования в области борьбы с ленью и воспитания силы воли.

¹³ Впервые «Историю про белого медведя» описал Лев Толстой в своих воспоминаниях детства.

Инструкция по использованию книги

Как в классическом тренинге, в книге дается по каждому разделу краткая теория, упражнения по темам представлены в конце каждой главы.

Особая теория – в Приложении – Для тренера. Ее обычный читатель может смело пропустить. Однако, согласно нашей концепции, чтобы приобрести глубокие знания – нужно кроме внешних тренингов проводить внутренние тренинги силами самих участников тренинга. Вот для них эта глава также будет полезна.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Замечу, что некоторые части книги повторяются из тренинга «Тайм-менеджмент», а также из книг «Русский менеджмент» и «Три менеджмента в одном флаконе». Это сделано по особой причине – автор предполагает, что большинство читателей книги по воспитанию воли отличаются от читателей указанных книг. А если совпадение будет – то автор, занимаясь вопросами запоминания¹⁴, берет на себя ответственность за то, что такое повторение вдвойне полезно: запоминание – это процесс познавательный, при повторении мы продолжаем познавать знакомое более глубоко.

2. В этой книге, как и в книге «Три менеджмента в одном флаконе», предлагается использовать персональный менеджмент одновременно в трех назначениях – для повышения личной эффективности, для освоения научного менеджмента и как личную лабораторию для проведения экспериментов в области управления.

Напомню, что персональный менеджмент принципиально отличается своей концепцией от широко распространенного классического ТМ:

1. Инструменты для управления собой использованы из арсенала управления коммерческой организацией.

2. Чисто технические попытки эффективно использовать свое время с помощью специальных инструментов классического ТМ рассматриваются как почти бесполезные и работающие только в условиях высокой мотивации, а это не так часто встречается, как хотелось бы. Потому особое значение в персональном менеджменте придается обучению воспитанию воли и преодолению собственного сопротивления изменениям своих старых привычек.

¹⁴ См. книгу «Тренировка памяти».

Вместо введения – Закат современного Тайм-менеджмента (ТМ)

Странное название для параграфа в эпоху, когда количество книг по тайм-менеджменту только нарастает, не правда ли?

Однако вот какие наблюдения (и не только у меня) – человек проходит тренинг по тайм-менеджменту, пару недель (иногда меньше) он активно применяет новые инструменты управления своим временем, а затем возвращается к своим старым привычкам.

Это легко объясняется тем, что преимущественно мы наблюдаем механистический подход к человеку, в то время как человек – не машина, он требует тонких инструментов для своей настройки.

Новый тайм-менеджмент – это как раз и есть новая концепция управления собой, которую более точно следует назвать персональный менеджмент.

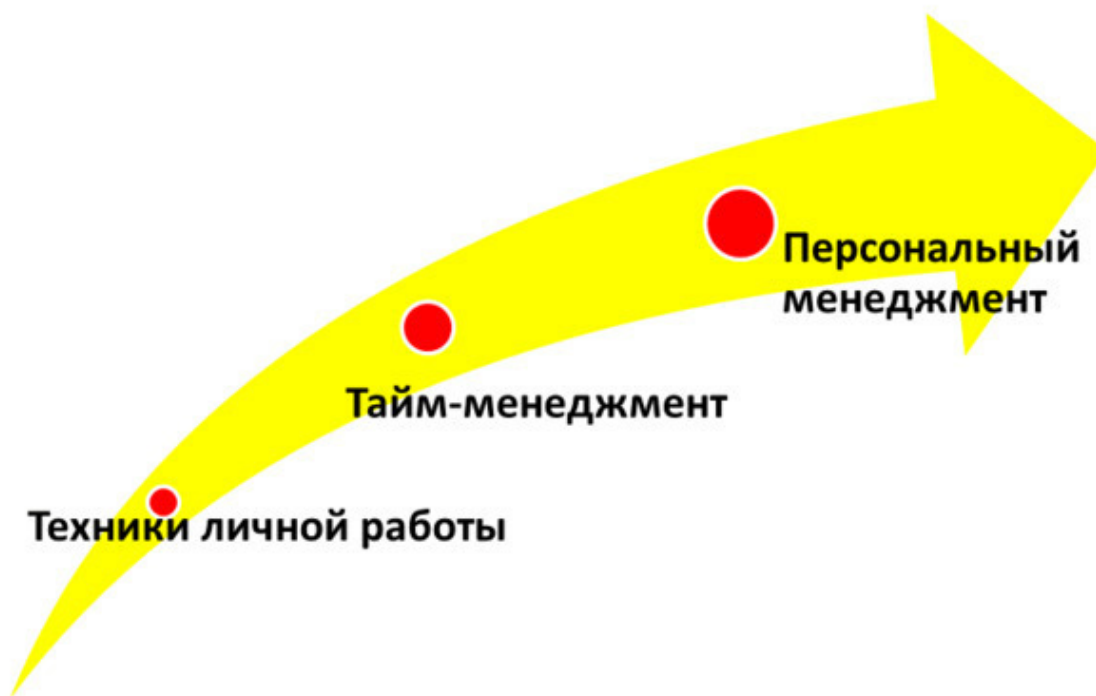


Рис. 1. Персональный менеджмент приходит на смену тайм-менеджменту.

Его особенности заключаются в том, что сначала человек должен освоить методы борьбы со своей ленью (воспитать свою волю), и только затем (в крайнем случае одновременно) использовать рекомендуемые методы тайм-менеджмента.

Если говорить о жизненном цикле тайм-менеджмента, то он сегодня находится на своем пике, вытеснив разрозненные техники личной работы. Однако персональный менеджмент уже вышел на рынок, и начинает потихоньку теснить «механистический тайм-менеджмент».¹⁵

¹⁵ С более подробным описанием эволюции тайм-менеджмента можно ознакомиться в книге «Три менеджмента в одном флаконе».

Желания и лень

В первой книге мы рассмотрим процесс само/мотивации.

Но сначала небольшое вступление.

На рис. 2. представлена известная модель «Поле сил», где с одной стороны – наши желания, с другой – лень выполнять то, что вроде бы неплохо сделать.



Рис. 2. Желания против лени

Когда желание (мотивация) выполнить нужные действия больше лени – проблем нет, мы работаем, отдыхаем или учимся с удовольствием. Именно по этой причине первая книга посвящена такой важной теме, как мотивация.

Когда лень больше желания, возникают проблемы. Чтобы побороть лень – нужно понять, как она устроена. Теории лени посвящена вторая книга.

Ну и, наконец, в третьей книге будут рассмотрены инструменты, которые позволяют управлять указанным взаимодействием мотивации и лени: в третьей книге мы займемся вопросами воспитания воли самым эффективным из известных на сегодня методов.

Три кита, на которых стоит менеджмент¹⁶

Прежде, чем мы обратимся к предмету первой книги, посвященной мотивации, рассмотрим важную методологию менеджмента.

*Запоминание*¹⁷ – Эта методология включает в себя *системный, ситуационный и процессный подходы*. Упрощенно каждый из этих китов, на которых стоит менеджмент, это:

Системный подход – рассмотрение объектов как систем, состоящих из взаимосвязанных частей (подсистем). Фирма – пример искусственной системы. Человек – живая система. Во второй книге мы особое внимание уделим системному подходу.

Процессный подход – рассмотрение тех или иных действий в виде взаимосвязанных процессов (подпроцессов). Пример – научный метод (наблюдение-анализ-синтез) – это пример процесса исследования чего-либо (при этом, применяя научный метод, можно оптимизировать тот или иной бизнес-процесс). В данной книге все внимание мы уделим использованию процессного подхода.

Ситуационный подход – это учет конкретной ситуации при принятии решений – делать так, или иначе, использовать те или иные инструменты управления, лучше подходящие к конкретной ситуации. Мы к нему будем обращаться во всех трех книгах по воспитанию воли.

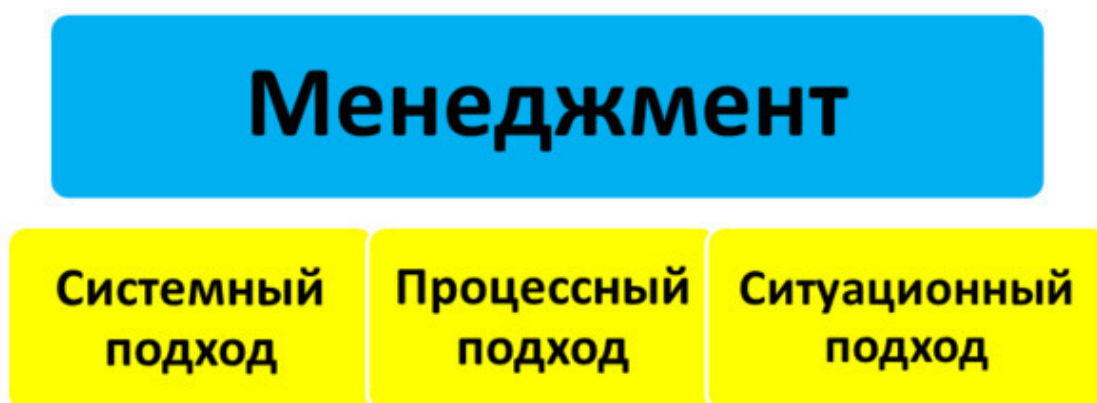


Рис. 3. Менеджмент стоит на трех китах – системном, процессном и ситуационном подходах

Понимание.

Рассмотрим на примере Системного подхода.

В книге «Русский менеджмент» я подробно рассматриваю организационно-экономические законы: разделение труда, эффект масштаба, убывающую отдачу.

Однако, полагаю, что я вас удивлю, когда скажу, что перечисленные законы не имеют к менеджменту никакого отношения. Эти законы нам рассказывают как устроены системы, по каким законам они развиваются – растут, в ходе роста происходит дифференциация (разделение труда между подсистемами), в какой-то момент проявляется убывающая отдача.

Человек – порождение не только общества, но и природы. Обратите внимание на «разделение труда», которое природа произвела в человеке – каждый орган, включая 5 органов чувств, входит в систему (Человек) и при этом выполняет свои специализированные функции.

¹⁶ Из книги «Русский менеджмент».

¹⁷ Более подробно про «образовательную/познавательную методологию» – *Запоминание – Применение – Понимание – Развитие* – см. в Приложении.

Пожалуй первым о том, что разделение труда и эффект масштаба являются всеобщими законами организации подметил выпускник петербургского технологического института Кароль Адамецки, а более глубоко рассмотрел законы развития систем другой российский исследователь – А. Богданов (Малиновский), открывший, в частности, *закон расхождения* (дифференциации частей системы).

Повторюсь, в первой книге, посвященной вопросам мотивации, основное внимание будет уделено процессному подходу.

Книга 1. Мотивация

Глава 1. Мотивация – процесс управления собой

1. Мотивация – кнут или пряник?¹⁸

Как бороться с ленью? Как сделать так, чтобы то, что не хочется, выполнять с удовольствием? Психологи советуют воспитывать силу воли. В любом случае, следует обратиться к современным знаниям о психическом.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других для выполнения действий, направленных на достижение цели. На рисунке 4 представлена хорошо зарекомендовавшая себя в теории управления модель, объясняющая поведение человека¹⁹.

Согласно этой модели главными мотивами наших действий являются *потребности* в еде, сне, общении и т. д. Напряжение, возникающее у человека при осознании потребности, заставляет его искать способы снятия этого напряжения.



Рисунок 4. Модель процесса мотивации

Рассмотрим пример. Мне хочется есть, и я начинаю думать, а чем бы мне перекусить? Я могу принять решение, что следует съесть пирожок с капустой (такое осознанное желание могло возникнуть, когда я увидел пирожки, принесенные из столовой иняза). Когда цель, достижение которой, вероятно, поможет удовлетворить голод, ясна, возникает побуждение – целенаправленная потребность.

Затем я совершаю *действия* – покупаю и съедаю пирожок. В результате достижения цели я могу почувствовать, что потребность полностью удовлетворена. Если удовлетворение частичное, я могу съесть еще один пирожок. При полном удовлетворении потребности мое поведение как бы программируется на будущее, помогая принять решение в случае, когда я попадаю в схожую ситуацию. *Уровень удовлетворения потребности определяет вероятное поведение в схожей ситуации в будущем.*

Однако, может оказаться, что после съедания пирожка возникшее напряжение не снимается: я мог ошибиться, думая, что хотел есть. Возможно, что я просто волновался перед нача-

¹⁸ Из книги «Новый «Русский менеджмент».

¹⁹ Мескон М. и др. Основы менеджмента. – М.: Дело. 1992.

лом чтения нового курса. В таком случае, в схожей ситуации я, возможно, буду искать другие способы снятия психологического напряжения, связанного с неудовлетворенной потребностью.

2. Иерархия потребностей

Среди множества моделей, описывающих потребности человека, наибольшую известность в менеджменте получила модель А. Маслоу, чаще называемая «иерархия потребностей», изображенная на рисунке 5.



Рисунок 5. Модель иерархии потребностей А. Маслоу.

Согласно этой модели более высокие потребности начинают проявляться при достаточно полном удовлетворении потребностей, лежащих в соответствии с этой иерархией ниже. Физиологические потребности (в еде, сне, сексуальные потребности и т.д.) и потребность в безопасности относят к первичным потребностям (их дала нам природа), а остальные потребности (их считают высшими) возникают у человека в процессе воспитания.

Для лучшего запоминания модели Маслоу рассмотрим шуточный пример с тремя пьяницами. Когда им хочется выпить, они действительно мало думают о безопасности – на первом месте стоит физиологическая потребность.

Выпив и закусив, наши герои жаждут «поговорить» – это социальная потребность в общении. В ходе приятного разговора начинаются выяснения: «Ты меня уважаешь?» (по Маслоу – это потребность в уважении). Часто эта незатейливая пирушка заканчивается тем, что собутельники начинают само... *выражаться*. Как видим, модель работает :))).

Попробуем применить модель Маслоу для решения проблемы, как заставить себя делать каждый день зарядку.

Физиологические потребности. Если я долго занимаюсь, склонившись над столом (например, пишу эту книгу), то мои мышцы затекают и у меня возникает физиологическая потребность в движении. В этом случае мне не нужно заставлять себя делать физические упражнения, я с удовольствием могу потянуться и даже пару раз присесть.

Потребность в безопасности. Я могу сам себя напугать мыслью, что если я не буду регулярно делать зарядку, то заработаю остеохондроз. Действительно, после недельного недомогания мы можем под влиянием испуга целую неделю продержаться и выполнять несложные упражнения для разминки своей спины.

Социальная потребность. Одна из причин, заставляющая членов Клуба любителей бега регулярно посещать тренировки, это желание побыть в компании других любителей бега. Здесь важно, чтобы члены Клуба были вам по-настоящему приятны. В этом случае вы можете выдерживать регулярные упражнения в течение целого года.

Потребность в уважении. Пропуск тренировки может иметь результатом презрение окружающих. Если же вы преодолеете свою лень, то это, напротив, вызовет восхищение вашей жены и чувство глубокого самоуважения.

Потребность в самовыражении. Трудно представить, что при выполнении простой зарядки вы сможете удовлетворить потребность в самовыражении. Однако, если вы придумаете для себя какое-то особое упражнение, которое до вас никто еще не делал, то у вас появится шанс попасть на передачу «Минута славы». Слабо?

Любозн. генидир. – Здесь я не спорю – мотивация для преодоления лени вещь полезная.

Автор – Без сомнения. Давай, чтобы лучше запомнить, повторим процесс мотивации.

Запоминание

Итак, процесс мотивации описывается подпроцессами: *Потребность – Побуждение – Движение к цели (для удовлетворения потребности) – Достижение цели – Удовлетворенность – Оценка уровня удовлетворенности – Вероятное поведение в будущем.*

Чувствую, что пора перекусить – Более четко определяюсь – как это сделать, тут недалеко Известный ресторанчик (Ваше место для плейсмента) – Двинул туда – Заказал и съел – Чувствую, что не наелся: в очереди еще раз стоять не хочу (да и времени нет) – следующий раз закажу 2 порции.

Понимание

Существует по крайней мере два подхода в теории мотивации. Одни теории называют – содержательные теории мотивации (основной упор делают на структуре потребностей. Например, как известная иерархия потребностей А. Маслоу). Другая группа – процессуальные теории мотивации (теория ожиданий Врума и прочие). Чуть подробнее мы их рассмотрим в последующих параграфах.

Понятно, что реальная картина много сложнее.

Скажем, я ставлю себе цель (постигнуть до какого-то уровня фонетику английского). И, возможно, минуя структуру моих потребностей уже возникает понимание – куда нужно двигаться – в шкаф с книгами и дисками с упражнениями. Но скорее всего, я сначала набросаю план работы, подумаю и серьезно взвешу – зачем это мне все нужно.

И быть может уже потом, по достижении цели, – я действительно начну себя уважать (потребность в самоуважении) – но думал ли я о потребности уважения, когда ставил себе такую цель?

Получается, что цель – сама становится хорошим мотиватором моих (или ваших) действий.

Применение

Подумайте, как можно практически применить знание процесса мотивации в своей жизни.

Развитие

В психологии есть такое понятие – *извлекающий образ*. Это когда в нашей голове возникает некая картинка под воздействием разных стимулов. Захотелось покушать – образ того самого обеда, глянули с высоты вниз – сами знаете что может показаться – потому бывает

страшно – не от самой опасности, а от образа, который мы же сами и создаем, а еще образы возникают под действием слов – когда, например, мы общаемся.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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