

Владимир Токарев



Владимир Токарев

Зависть. ТМ-10

«Издательские решения»

Токарев В.

Зависть. ТМ-10 / В. Токарев — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-968526-1

Это десятый номер журнала по новому тайм-менеджменту. В этом номере журнала представлены новые материалы менеджмента эмоций — по борьбе с завистью.

ISBN 978-5-44-968526-1

© Токарев В.
© Издательские решения

Содержание

Эмоции в розницу	6
Содержание номера	7
1. Наши новости по проекту краудфандинга	8
Обида	9
Стресс	10
Стыд	11
Страх	12
Вина	13
Ревность	14
Зависть и гордость	15
Что дальше?	16
2. Зависть	17
Планирование	18
Контроль	19
Организация	22
Конец ознакомительного фрагмента.	24

Зависть ТМ-10

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2019

ISBN 978-5-4496-8526-1 (т. 10)

ISBN 978-5-4496-6600-0

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Итак, в настоящее время завершается проект краудфандинга по изданию серии книг по новому тайм-менеджменту, куда я приглашаю читателя.

Лучший (с точки зрения экономической выгоды) вариант приобретения книги «Менеджмент эмоций» – стать акционером (спонсором) проекта краудфандинга по изданию серии из 9 книг по новому тайм-менеджменту – и получить соответствующие выгодные вознаграждения (книги со скидкой до 50%).



Рис. 1. Серия практикумов по новому тайм-менеджменту.

ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ! Вы можете присоединиться к проекту по ссылке https://planeta.ru/campaigns/tm_9books

Эмоции в розницу Вместо аннотации

После кризиса 1998 года наши потенциальные клиенты отказывались от консультационных услуг по докризисным ценам – они стали для них слишком дороги.

И тогда мы... повысили цены. Стали предлагать услуги «нарезанными кусочками» – но дороже. Консультант по управлению выполнял только методическую работу, например, по стратегии, а клиент выполнял всю работу сам. Спрос вернулся.

Этот же прием я решил использовать при подготовке последней книги серии книг по новому тайм-менеджменту. Читателям предлагается на выбор:

1. Желающие могут приобрести нужную книгу по самомотивации, силе воли, тренировке памяти, управлению временем и т. д. – в любом книжном магазине. Но, к слову, дешевле всего книги стоят в магазине издательства Ридеро. Но нам уже известно – что деловые книги – товар неэластичный по цене – если книга нужна – ее купят, если нет – не скачают и бесплатно, чтоб не засорять свой ноутбук.

2. Читатель может стать спонсором проекта краудфандинга, ссылка на который в начале книги, и получить всю серию книг по новому тайм-менеджменту (либо книгу по менеджменту эмоций) в качестве вознаграждения спонсора примерно за половину магазинной цены.

3. Но если читатель захочет научиться управлять только одной – двумя конкретными эмоциями – ему предлагается один из специальных номеров журнала по новому тайм-менеджменту.

Содержание номера

1. Наши новости по проекту краудфандинга

2. Зависть

Задание

3. Сказка для топ-менеджеров

Сказка о мертвой царевне и о семи богатырях. Часть 1.

Приглашение в будущее

1. Наши новости по проекту краудфандинга

Итак, в настоящее время завершается проект краудфандинга по изданию серии книг по новому тайм-менеджменту, куда я приглашаю читателя.

А новости такие: наряду с решением издать последнюю книгу – «Менеджмент эмоций» двумя частями, мы начали, как отмечено в аннотации, издавать «эмоции в розницу»: издавать части книги «Менеджмент эмоций» в специальных номерах журнала «Новый тайм-менеджмент».

Обида

Первая эмоция – «Как перестать обижаться» уже издана и ждет своего читателя.



Рис. 2. Первая эмоция, «продаваемая в розницу», предлагается в 4 номере журнала «Новый тайм-менеджмент».

Стресс

Второй эмоцией в розницу планировалось описание чувства вины, а следом книжка про эмоцию стыда.

Но порядок был нарушен – у автора деловых книг также есть своя Муза – вот она-то и смешала мои карты, кто же еще.

Она рекомендовала сначала подготовить новую статью для международного сообщества менеджеров про чувство вины, а требования редакции этого сетевого СМИ достаточно жесткие – размещение статьи в книге возможно, но только после публикации в этом сообществе, пришлось подчиниться.

И в силу самой высокой готовности, было решено издать сначала книгу про стресс и юмор, что и было сделано,



Рис. 3. Вторая «эмоция, продаваемая в розницу», предлагается в 5 номере журнала «Новый тайм-менеджмент».

Стыд

А тем временем вышла следующая книга – о том, как не нужно стыдиться.



Рис. 4. Третья «эмоция, продаваемая в розницу», предлагается в 6 номере журнала «Новый тайм-менеджмент».

А поскольку в книге про менеджмент эмоций, что является содержательной целью проекта краудфандинга, запланировано описание всего 6 эмоций, то можно говорить, что половина пути была пройдена.

Страх

Ну а я, двигаясь к финишу, тем временем издал еще одну книгу серии «Эмоции в розницу» – про страх, было, конечно страшно, не скрою.



Рис. 5. Книга, которая пользуется особым спросом у читателей.

Вина



Рис. 6. Книга, которую задерживала публикация статьи на тему.

И вот, наконец, издана книга про борьбу с чувством вины, которую задерживало издание статьи.

Но это была предпоследняя книга серии, поскольку еще нужно было издать 6 книгу – про ревность —

Ревность



Рис. 7. Последняя книга серии «Эмоции в розницу».

после которой я приступил к верстке книги «Менеджмент эмоций» в двух частях. Там эмоции представлены «оптом». Обе части книги изданы. Проект по содержанию выполнен.

Зависть и гордость



Рис. 8. Книга, которая будет бонусом для спонсоров проекта.

Итак, проект выполнен. Все книги изданы. Но, однако, эмоции остались. Тогда было принято решение издать для спонсоров проекта еще одну книгу – по управлению завистью – она идет дополнительным бонусом ко всем вознаграждениям.

Вы читаете начало этой «бонусной» книги.

Что дальше?



Рис. 9. Продолжение книги про борьбу с завистью.

Следующей будет книга про гордость – это вторая часть бонуса для спонсоров проекта.

2. Зависть



Рис. 10. Книга, которую вы читаете.

В этой книге я основное внимание уделю управлению завистью. А менеджмент, как и в предыдущих номерах журнала по теме менеджмента эмоций, я буду рассматривать через описание функций управления, это – планирование, контроль, мотивация, организация, коммуникация и принятие решений.

Планирование

При планировании нужно ответить на 3 вопроса:

– *Где мы находимся?* – *Куда собираемся двигаться?* – *Как мы собираемся достичь намеченной цели?*

Для удобства я приведу пример по самому себе.

К сожалению, у меня нет примеров по черной зависти – только по белой, но для данной главы это не принципиально. Кроме того, черная зависть будет рассмотрена в следующей части книги.

Итак, я использую методологию процессного подхода – описываю управление как процесс, состоящий из подпроцессов (функций управления).

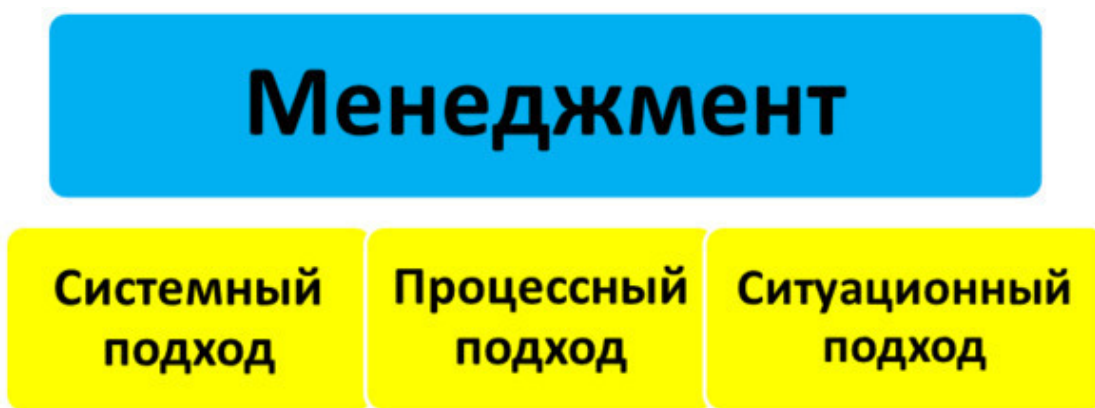


Рис. 11. Менеджмент стоит на трех китах – системном, процессном и ситуационном подходах.

Мой пример.

Вот есть известный автор детективов Д. Донцова. Она автор не одной сотни книг, которые изданы (все вместе) миллионными тиражами. Почему бы мне, автору деловых книг, ей не позавидовать.

– *Где мы находимся?*

По количеству книг я скоро догоню автора бестселлеров.

– *Куда собираемся двигаться?*

Но с тиражами у меня есть проблема (книги покупаются, но пока это даже не десятки книг одного наименования в месяц).

– *Как мы собираемся достичь намеченной цели?*

Самый, как мне казалось, простой путь – попробовать начать писать художественные произведения. К написанию детективов у меня душа не лежит, может быть что-то вроде бизнес-романов? Почему бы нет?

Контроль

Подпроцессы функции контроля представлены на рисунке.



Рис. 12. Повторяем и запоминаем – это самая важная функция для управления эмоциями.

Итак, первым делом стандарт – пусть это будет тираж книг Донцовой. У нее он большой. Сравниваю со своими скромными тиражами (выполняю измерение и сравнение). Результат измерения не в мою пользу. Но зависть не появилась...

Вот здесь есть один важный момент – зависть возникает к человеку, который близок тому, кто завидует. Донцова мне по этому параметру никак не подходит – женщина (как-то неудобно завидовать представителю прекрасного пола). У нее уже гигантские тиражи – никакого равенства (основания для зависти) нет. Она пишет детективы, я – планирую начать писать бизнес-романы.

Пожалуй, я выберу для зависти другого писателя – Э. Голдратта – автора бизнес-романов по теории ограничений. Хотя Голдратт умер, мне это нисколько не помешает завидовать ему.

Обратимся к системе управления – это уже системный подход.

Коля посмотрел на себя в зеркало: мышцы едва просматривались, спина сутулая, в то же время глаза выразительные и, несомненно, выдают умного человека. В отражении зеркала Коля увидел настенную фотографию

улыбающегося Шварценеггера, в глазах которого также светился ум. ... Ленка все же права – надо заняться собой.

На рисунке представлена упрощенная блок-схема, в которой выделены объект управления – ОУ (в нашем случае это Коля) и система управления – СУ (та «часть Коли», которая обеспечивает достижение объектом управления поставленных целей). Стрелки на схеме обозначают связи СУ и ОУ между собой и с внешней средой.

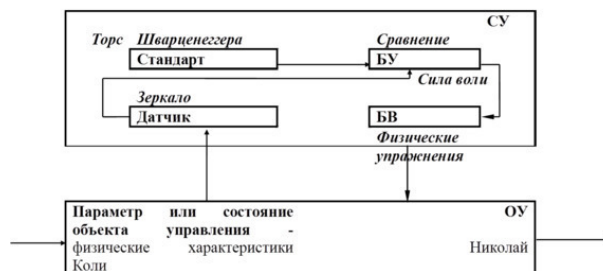


Рис. 13. Система управления человеком.

Пусть у объекта управления – Николая в качестве контролируемого параметра выбраны его физические характеристики – фигура, развитость мышц и т. д.

У меня в качестве контролируемого параметра выступает количество проданных книг (тиражи у Голдратта).

В роли *датчика* в нашем примере выступает зеркало (как видим, в систему управления собой могут включаться элементы внешней среды).

У меня вместо зеркала будет интернет. Ну а вместо Ленки – любимая женщина, которая смотрит на мои занятия по изданию книг весьма скептически – не те тиражи (продажи), чтобы заниматься книгами серьезно.

Николай воспринимает самого себя и свое окружение, эта информация нужна для принятия решения о том, каким Коля хотел бы себя видеть. Таким образом, формируется *стандарт* «Идеального-Я». В нашем случае, в качестве *стандарта* используются физические характеристики кумира Лены – молодого Шварценеггера.

Блок управления – БУ (опять же «часть» Коли) сравнивает показания *датчика* (что видно в зеркале) и требования *стандарта* (торс Шварценеггера).

Оценивая разницу между «Идеальным-Я» и «Реальным-Я», в формировании которых участвует не только сама личность, но и другие значимые для нее люди (в данном случае девочка Лена), определяются цели личности. Т

Отметим, что в нашем примере Коля определил для себя только один *стандарт* – «каким бы он хотел себя видеть физически». Обычно человек разрабатывает целую систему *стандартов*: какие бы он хотел иметь

психологические характеристики, в чем должна выражаться его творческая уникальность и т. д.

По мнению Ю. Орлова, выведение какой-то характеристики в важные, на которой сосредотачивается человек, и может приводить к зависти.

Вернемся к функции планирования. Получается, что при формировании зависти (именно формировании!) человек не ставит себе некоторые цели, а формулирует вполне конкретную цель – быть лучше конкретного человека по конкретному параметру.

Но человек – существо сложное, обладает огромным числом характеристик.

Примерно также, как при возникновении чувства обиды – когда один человек «рисует» другому близкому ему человеку план поведения – и, в результате, не признает в этом близком ему человеке, т.о., самостоятельную личность.

Так и при возникновении чувства зависти – непонимание, что все люди уникальны, и их сравнение (по какой-то одной-двум характеристикам) – это непризнание «реальности реального человека», в первую очередь самого себя. Да, что-то у нас лучше одно, но хуже другое. Но, зачастую это *лучше* как раз и связано с тем, что *хуже* другое, подумайте сами над примерами этого, возможно, спорного утверждения.

Организация

Мы уже вводили системную модель человека, состоящую из 5 взаимосвязанных подсистем – напомним ее еще раз, так как нам предстоит ей снова воспользоваться.

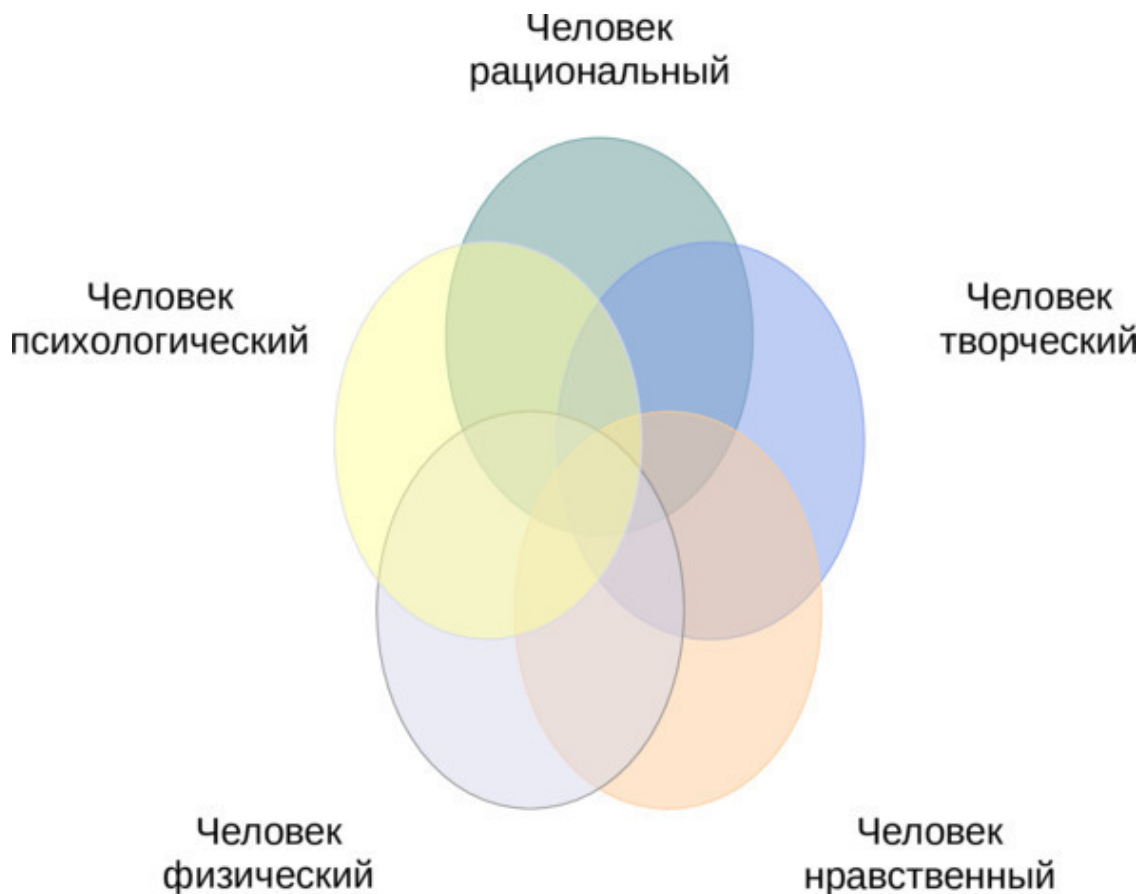


Рис. 14. Системная модель человека

Человек нравственный – это набор стандартов поведения. Человек психологический отвечает, в частности, за наши эмоции. Человек физический – мы как «животные» – наши физиологические и нервные подсистемы и процессы. Человек рациональный – тот, кто рассуждает. Человек творческий – придумывает новое, творит.

На рисунке представлена ситуационная оргструктура, предназначенная для анализа эмоции зависти.



Рис. 15. «Ситуационная оргструктура» человека.

В моем примере это может выглядеть так:

Зависть захватывает себе бразды управления человеком (соответственно, каждой его обозначенной подсистемой). Автор перемещается в квадрат с тремя точками – подчиняется зависти (бессознательным автоматическим проявлением этой явно отрицательной эмоции).

Переживание эмоции зависти может происходить очень болезненно – это проявляется в подсистеме Человек физический.

Зависть может перейти в гнев и другие эмоции (Человек психологический может, например, злорадствовать, «когда в чем-то тому, кому завидуют, станет плохо»).

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.