

Алексей Филатов



ПРОФАЙЛИНГ

Как разбираться в людях
и прогнозировать их поведение

Алексей Владимирович Филатов
Профайлинг. Как разбираться
в людях и прогнозировать
их поведение

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=23461306

ISBN 9785448393389

Аннотация

Профайлинг – это лучшая методика «чтения» людей, позволяющая считать с человека его личностные характеристики, ценности, мотивы, убеждения и комплексы, а также достоверно спрогнозировать его поведение.

Содержание

ПРОФАЙЛИНГ. КАК НАУЧИТЬСЯ	26
РАЗБИРАТЬСЯ В ЛЮДЯХ	
И ПРОГНОЗИРОВАТЬ ИХ ПОВЕДЕНИЕ	
ДЛЯ КОГО ЭТА КНИГА	28
КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ КНИГОЙ	31
ПРОФАЙЛИНГ: ПЕРВОЕ ЗНАКОМСТВО	32
ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОФАЙЛИНГА	37
ГЛАВА 1	43
Метапрограммы: детализация паттернов	47
ГЛАВА 2	49
Мотивация ОТ	51
Внешний вид и окружение	52
Образ жизни и характерное поведение	53
Способности и навыки	54
Ценности и критерии	56
Базовые убеждения картины мира	57
Речевые паттерны и лингвистика	58
Невербальные проявления	59
Стереотипы мышления	60
Личностные качества, характерные для	61
метапрограммы «Мотивации ОТ»	
Влияние на личные и семейные	64
отношения	

Склонность к риску и лояльность	65
Профессии и трудовая деятельность	66
Адаптационные механизмы	67
и сублимация	
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	68
Факторы дезадаптации	69
в профессиональной деятельности	
Пример из литературы	70
Рекламные слоганы и бренды	72
Подстройка и ведение. Вопросы,	74
на которые человек с Мотивацией	
ОТ хочет получить ответы	
Итоги	76
«Минусы» Мотивации ОТ	77
«Плюсы» Мотивации ОТ	78
Мотивация К	79
Внешний вид и окружение	81
Образ жизни и характерное поведение	83
Способности и навыки	85
Ценности и критерии	87
Базовые убеждения картины мира	88
Речевые паттерны и лингвистика	89
Невербальные проявления	90
Стереотипы мышления	91
Личностные качества, характерные для	92

метапрограммы «Мотивация К»	
Влияние на личные и семейные отношения	95
Склонность к риску и лояльность	97
Профессии и трудовая деятельность	98
Адаптационные механизмы и сублимация	99
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	100
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	101
Пример из литературы	102
Рекламные слоганы и бренды	105
Подстройка и ведение	107
Итоги	108
«Минусы» Мотивации К	109
«Плюсы» Мотивации К	110
Метапрограмма мотивации	111
ГЛАВА 3	113
Внешняя Референция	115
Внешний вид и окружение	117
Образ жизни и характерное поведение	118
Способности и навыки	120
Ценности и критерии	123
Базовые убеждения картины мира	124
Речевые паттерны и лингвистика	126

Невербальные характеристики	127
Стереотипы мышления	128
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Внешняя референция»	129
Влияние на личные и семейные отношения	131
Склонность к риску и лояльность	133
Профессии и трудовая деятельность	134
Адаптационные механизмы и сублимация	135
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	137
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	138
Пример из литературы	139
Рекламные слоганы и бренды	141
Подстройка и ведение. Вопросы, на которые человек с «Внешней референцией»	144
Итоги	146
«Минусы» Внешней референции	147
«Плюсы» Внешней референции	148
Внутренняя Референция	149
Внешний вид и окружение	152
Образ жизни и характерное поведение	153
Способности и навыки	155

Ценности и критерии	158
Базовые убеждения картины мира	159
Речь и лингвистика	161
Невербальные характеристики	162
Стереотипы мышления	163
Личностные качества, характерные	164
Влияние на личные и семейные отношения	166
Склонность к риску и лояльность	168
Профессии и трудовая деятельность	169
Адаптационные механизмы и сублимация	170
Факторы адаптации и дезадаптации в профессиональной деятельности	172
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	173
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	174
Пример из литературы	175
Рекламные слоганы и бренды	177
Подстройка и ведение. Вопросы, на которые человек с Внутренней референцией	180
Итоги	182
«Минусы» Внутренней референции	183
«Плюсы» Внутренней референции	184

Метапрограмма Референции	185
ГЛАВА 4	187
Рефлексия	190
Внешний вид и окружение	193
Образ жизни и характерное поведение	194
Способности и навыки	196
Ценности и критерии	199
Базовые убеждения картины мира	200
Речь и лингвистика	202
Невербальные характеристики	203
Стереотипы мышления	204
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Рефлексия»	205
Влияние на личные и семейные отношения	207
Склонность к риску и лояльность	208
Профессии и трудовая деятельность	209
Адаптационные механизмы и сублимация	210
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	212
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	213
Пример из литературы	214
Рекламные слоганы и бренды	217
Подстройка и ведение. Вопросы,	220

на которые Рефлексивный человек Хочет
получить ответы

Итоги	222
«Минусы» Рефлексии	223
«Плюсы» Рефлексии	224
Активность	225
Внешний вид и окружение	228
Образ жизни и характерное поведение	230
Способности и навыки	232
Ценности и критерии	235
Базовые убеждения картины мира	236
Речь и лингвистика	238
Невербальные характеристики	239
Стереотипы мышления	240
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Активный»	241
Влияние на личные и семейные отношения	244
Склонность к риску и лояльность	246
Профессии и трудовая деятельность	247
Адаптационные механизмы и сублимация	249
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	252
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	253

Пример из литературы	254
Рекламные слоганы и бренды	256
Подстройка и ведение. Вопросы, на которые Активный человек хочет получить ответы	259
Итоги	260
«Минусы» Активности	261
«Плюсы» Активности	262
Метапрограмма «Стиль реагирования»	263
ГЛАВА 5	265
Процедуры	267
Внешний вид и окружение	270
Образ жизни и характерное поведение	272
Способности и навыки	274
Ценности и критерии	277
Базовые убеждения картины мира	278
Речь и лингвистика	280
Невербальные характеристики	281
Стереотипы мышления	282
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Процедуры»	283
Влияние на личные и семейные отношения	286
Склонность к риску и лояльность	288
Профессии и трудовая деятельность	289
Адаптационные механизмы	290

и сублимация	
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	292
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	293
Пример из литературы	294
Рекламные слоганы и бренды	297
Подстройка и ведение	300
Итоги	302
«Минусы» Процедур	303
«Плюсы» Процедур	304
Возможности	305
Внешний вид и окружение	308
Образ жизни и характерное поведение	310
Способности и навыки	313
Ценности и критерии	316
Базовые убеждения картины мира	317
Речь и лингвистика	319
Невербальные характеристики	320
Стереотипы мышления	321
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Возможности»	322
Влияние на личные и семейные отношения	325
Склонность к риску и лояльность	326
Профессии и трудовая деятельность	327

Адаптационные механизмы	328
и сублимация	
Факторы адаптации в профессиональной	331
деятельности	
Факторы дезадаптации	332
в профессиональной деятельности	
Пример из литературы	333
Рекламные слоганы и бренды	337
Подстройка и ведение. Вопросы,	339
на которые Возможностный человек	
хочет получить ответы	
Итоги	341
«Минусы» Возможностей	342
«Плюсы» Возможностей	343
Метапрограмма «Поиск и использование	344
информации»	
ГЛАВА 6	347
Общее	349
Внешний вид и окружение	352
Образ жизни и характерное поведение	353
Способности и навыки	356
Ценности и критерии	359
Базовые убеждения картины мира	360
Речь и лингвистика	362
Невербальное взаимодействие	363
Стереотипы мышления	364

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Общее»	365
Влияние на личные и семейные отношения	368
Склонность к риску и лояльность	369
Профессии и трудовая деятельность	370
Адаптационные механизмы и сублимация	371
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	374
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	375
Пример из литературы	376
Рекламные слоганы и бренды	378
Подстройка и ведение	381
Итоги	383
«Минусы» Общее	384
«Плюсы» Общее	385
Детали	386
Внешний вид и окружение	390
Образ жизни и характерное поведение	392
Способности и навыки	395
Ценности и критерии	398
Базовые убеждения картины мира	399
Речь и лингвистика	401
Невербальные характеристики	402

Стереотипы мышления	403
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Детали»	404
Влияние на личные и семейные отношения	407
Склонность к риску и лояльность	408
Профессии и трудовая деятельность	409
Адаптационные механизмы и сублимация	410
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	413
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	414
Пример из литературы	415
Рекламные слоганы и бренды	417
Подстройка и ведение	421
Итоги	423
«Минусы» Деталей	424
«Плюсы» Деталей	425
Метапрограмма «Уровень обобщения или конкретизации информации»	426
ГЛАВА 7	429
Сам	432
Внешний вид и окружение	436
Образ жизни и характерное поведение	438
Способности и навыки	443

Ценности и критерии	448
Базовые убеждения картины мира	449
Речь и лингвистика	451
Невербальные характеристики	452
Стереотипы мышления	453
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Сам»	454
Влияние на личные и семейные отношения	456
Склонность к риску и лояльность	458
Профессии и трудовая деятельность	459
Адаптационные механизмы и сублимация	460
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	464
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	466
Пример из литературы	468
Рекламные слоганы и бренды	471
Подстройка и ведение	474
Итоги	476
«Минусы» Сам	477
«Плюсы» Сам	478
Другой	479
Внешний вид и окружение	484
Образ жизни, характерное поведение	486

Способности и навыки	491
Ценности и критерии	496
Базовые убеждения картины мира	497
Речь и лингвистика	499
Невербальные характеристики	500
Стереотипы мышления	501
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Другой»	502
Влияние на личные и семейные отношения	504
Склонность к риску и лояльность	505
Профессии и трудовая деятельность	506
Адаптационные механизмы и сублимация	507
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	512
Пример из литературы	513
Рекламные слоганы и бренды	515
Подстройка и ведение	517
Итоги	519
«Минусы» Другой	520
«Плюсы» Другой	521
Система	522
Внешний вид и окружение	526
Образ жизни и характерное поведение	529
Способности и навыки	534

Ценности и критерии	538
Базовые убеждения картины мира	539
Речевые паттерны и лингвистика	541
Невербальные характеристики	542
Стереотипы мышления	544
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Система»	545
Влияние на личные и семейные отношения	547
Склонность к риску и лояльность	548
Профессии и трудовая деятельность	549
Адаптационные механизмы и сублимация	550
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	554
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	555
Пример из литературы	556
Рекламные слоганы и бренды	559
Подстройка и ведение	562
Итоги	564
«Минусы» Системы	565
«Плюсы» Системы	566
Метапрограмма «Локус внимания»	567
ГЛАВА 8	570
Диссоциация	573

Внешний вид и окружение	578
Образ жизни и характерное поведение	581
Способности и навыки	586
Ценности и критерии	590
Базовые убеждения картины мира	591
Речь и лингвистика	593
Невербальные характеристики	594
Стереотипы мышления	596
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Диссоциация»	597
Влияние на личные и семейные отношения	599
Склонность к риску и лояльность	601
Профессии и трудовая деятельность	602
Адаптационные механизмы и сублимация	603
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	606
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	607
Пример из литературы	608
Рекламные слоганы и бренды	610
Подстройка и ведение	613
Итоги	615
«Минусы» Диссоциации	616
«Плюсы» Диссоциации	617

Ассоциация	618
Внешний вид и окружение	622
Образ жизни и характерное поведение	624
Способности и навыки	630
Ценности и критерии	633
Базовые убеждения картины мира	634
Речь и лингвистика	636
Невербальные характеристики	637
Стереотипы мышления	638
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Ассоциация»	639
Влияние на личные и семейные отношения	641
Склонность к риску и лояльность	642
Профессии и трудовая деятельность	643
Адаптационные механизмы и сублимация	644
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	647
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	648
Пример из литературы	649
Рекламные слоганы и бренды	652
Подстройка и ведение	655
«Минусы» Ассоциации	657
«Плюсы» Ассоциации	658

Метапрограмма «Стиль восприятия»	659
ГЛАВА 9	662
Сходство	666
Внешний вид и окружение	670
Образ жизни и характерное поведение	673
Способности и навыки	679
Ценности и критерии	683
Базовые убеждения картины мира	684
Речь и лингвистика	686
Невербальные характеристики	687
Стереотипы мышления	689
Личностные качества, характерные метапрограммы «Сходство»	690
Влияние на личные и семейные отношения	692
Склонность к риску и лояльность	693
Профессии и трудовая деятельность	694
Адаптационные механизмы и сублимация	695
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	698
Пример из литературы	700
Рекламные слоганы и бренды	702
Подстройка и ведение	705
Итоги	708
«Минусы» Сходства	709

«Плюсы» Сходства	710
Различия	711
Внешний вид и окружение	714
Образ жизни и характерное поведение	717
Способности и навыки	724
Ценности и критерии	728
Базовые убеждения картины мира	729
Речь и лингвистика	731
Невербальные характеристики	732
Стереотипы мышления	733
Личностные качества, характерные метапрограммы «Различия»	734
Влияние на личные и семейные отношения	736
Склонность к риску и лояльность	737
Профессии и трудовая деятельность	738
Адаптационные механизмы и сублимация	739
Факторы адаптации и дезадаптации в профессиональной деятельности	742
Факторы адаптации в профессиональной деятельности	743
Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности	744
Рекламные слоганы и бренды	748
Подстройка и ведение	751

Итоги	753
«Минусы» Различия	754
«Плюсы» Различия	755
Сходство с Различием	756
Внешний вид и окружение	759
Образ жизни и характерное поведение	761
Способности и навыки	764
Ценности и критерии	767
Базовые убеждения картины мира	768
Речь и лингвистика	770
Невербальные характеристики	771
Стереотипы мышления	772
Личностные качества, характерные для метапрограммы «Сходство с различием»	773
Профессии и трудовая деятельность	774
Рекламные слоганы и бренды	775
Подстройка и ведение	778
Итоги	780
Метапрограмма «Локус сравнения»	781
ГЛАВА 10	784
Измерение метапрограмм	789
Метапрограммный полюс как зона комфорта	791
Метапрограммный полюс	792
Метапрограммный профиль и характер	794
Практическое использование	798

метапрограммного профилирования	
Примеры составления полного	800
Олег П. Мотивация ОТ; Внутренняя	806
референция, Процедуры, Система	
Игорь С. Внутренняя референция;	812
Общее, Система; Мотивация К	
Михаил К. Возможности; Детали,	817
Рефлексия, Диссоциация; Система	
Ольга К. Общее, Ассоциация, Другой;	822
Внутренняя референция	
Виталий М. Активный; Мотивация К,	827
Возможности; Ассоциация	
Татьяна Ф. Мотивация ОТ; Детали,	834
Активный, Другой	
Андрей К. Рефлексия; Мотивация ОТ,	840
Процедуры, Сходство	
Метапрограммный профиль: выводы	846
Визуальная диагностика метапрограмм	847
Бармалей	865
Трубадур	866
Князь Гвидон	867
Почтальон Печкин	868
Капитан Смоллетт	869
Барон Мюнхгаузен	870
Определение метапрограммного	872
профиля	

Татьяна Высоцкая	878
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	882
СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ	885

Профайлинг Как разбираться в людях и прогнозировать их поведение

**Алексей Владимирович
Филатов**

© Алексей Владимирович Филатов, 2017

ISBN 978-5-4483-9338-9

Создано в интеллектуальной издательской системе

Ridero

ПРОФАЙЛИНГ. КАК НАУЧИТЬСЯ РАЗБИРАТЬСЯ В ЛЮДЯХ И ПРОГНОЗИРОВАТЬ ИХ ПОВЕДЕНИЕ

Книга, которую вы держите в руках, является результатом многолетней работы и практической деятельности. Она была бы невозможна, если на своем жизненном пути я бы не встретил важных, знаковых для меня людей, с которыми я имел удовольствие и честь когда-либо общаться, учиться, сотрудничать и работать в области профайлинга и смежных темах.

Автор выражает особую признательность своим ближайшим коллегам и друзьям, среди которых особо хочется выделить и поблагодарить:

Кукушкин Марк, Незнанов Николай, Бодалев Алексей и Дроздовский Юрий, чьи энергичность и энциклопедичность всегда были и будут для меня образцом и примером;

Пелехатый Михаил и Чекчурин Юрий, работа и сотрудничество с которыми не только многому меня научили, но и всегда были источником вдохновения;

Коровин Валерий, Неверова Татьяна и Баев Миха-

ил, возможностью общаться с которыми на профессиональные темы я горжусь и дорожу;

Макаров Виктор и Пичугина Ольга – за поддержание моей мотивации в кропотливой писательской работе.

Я также выражаю глубокую благодарность всем своим ученикам, коллегам и учителям, которые прямо или косвенно участвовали в создании этой работы. Помню о вас всех и благодарю за совместную и плодотворную работу.

Филатов Алексей

ДЛЯ КОГО ЭТА КНИГА

Книга будет интересна широкому кругу читателей. Умение разбираться в людях и выстраивать с ними эффективную взаимовыгодную коммуникацию сегодня является одним из наиболее востребованных жизненных навыков. Большинство жизненных сложностей, неприятностей и конфликтов возникает на фоне взаимного непонимания между партнерами. Способность услышать и понять друг друга позволяет не только решать межличностные проблемы и построить эффективное взаимодействие, но и заранее прогнозировать и предотвращать возможные сложности. Знания профайлинга будут полезны для:

1. Руководителей и управленцев. Управленческая коммуникация требует подробных знаний о том, на какую «кнопку» нужно нажать, чтобы сотрудник мотивированно делал то, что, по идее, он делать не хочет. Собственно, в этом и заключается искусство менеджмента. Профайлинг предоставит вам исключительные инструменты, позволяющие использовать самые тонкие струны мотивации ваших сотрудников для того, чтобы создать мотивированную, сплоченную и профессиональную команду, необходимую для достижения поставленных вами целей.

2. Кадровых работников и специалистов по обучению персонала. Профайлинг представляет собой практическую методику составления психологического портрета человека, что будет весьма полезно при проведении интервью, собеседовании, обучении и развитии талантов. Это позволит вам быстро увидеть потенциал сотрудника и развить его на благо компании, а значит, иметь лучшую профессиональную команду на рынке.

3. Собственников бизнеса и переговорщиков. Точное знание истинных мотивов и приоритетов ваших партнеров по бизнесу даст вам возможность заранее просчитать перспективность новых проектов и изначально понимать все возможные риски в области взаимодействия с партнерами. Если вы наперед будете знать намерения и уровень лояльности ваших партнеров, то сможете более прагматично оценивать новые и текущие проекты и не тратить зря время на тех людей, с которыми не по пути.

4. Полиграфологов и профайлеров. В книге впервые представлена полная модель составления метапрограммного профиля и его прикладного использования в практической деятельности. Эти знания значительно повысят качество вашей работы и позволят вам более эффективно проводить проверки и получение признания.

5. Психологов и коучей. Умение найти индивидуальный подход к каждому человеку, понимать основы его характера и актуальные ценности необходимо для любого практикующего психолога и коуча. Большинство внутриличностных проблем клиентов концентрируется вокруг сложных аспектов их характеров и инструментов их трансформации. Четкое понимание этих особенностей позволит вам более эффективно и просто решать задачи клиентов и быстро достигать желаемого результата.

6. Всем интересующихся профайлингом и пониманием людей. Если вам интересна тема прикладного профайлинга и «чтения людей» – эта книга станет для вас новым открытием, поскольку в ней представлена комплексная структура описания психологического портрета человека и показаны практические инструменты его использования.

Таким образом, эта книга будет полезной для всех, кто имеет прямое отношение к работе с «человеческим фактором» – фактором, который может превратить любое дело в удовольствие или муку. Знания, представленные в книге, позволят вам превратить безличностный человеческий фактор в эффективный и прибыльный человеческий капитал.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ КНИГОЙ

В книге представлено наиболее полное и подробное описание метапрограмм – важнейшего инструмента профайлинга. Каждая глава посвящена одной метапрограмме – ее общей характеристике, влиянию на характер человека, его личные и профессиональные интересы, а также факторы адаптации и дезадаптации в профессии. В завершении книги раскрываются принципы составления комплексного метапрограммного профиля, а также основы его определения по внешнему виду человека и странице в социальной сети. Текст сопровождается понятными и доступными примерами и разъяснениями, которые позволяют объединить представленные в книге знания в технологию. Книга написана простым языком, к тому же для удобства читателей мы разместили словарь специальных терминов.

Вы можете начать чтение книги с любой главы, однако для общей интеграции мы рекомендуем завершать ее прочтение последней главой.

ПРОФАЙЛИНГ: ПЕРВОЕ ЗНАКОМСТВО

Профайлинг – это практичная методика «чтения людей», позволяющая быстро считать с человека его личностные характеристики и привычки, ценности, мотивы и убеждения, а также спрогнозировать его поведение в интересующем вас контексте или ситуации.

Инструменты профайлинга впервые стали использоваться специальными службами для решения задач составления психологического портрета преступника и прогнозирования его дальнейшего поведения. Однако в настоящее время профайлинг стал использоваться более широко и активно применяется в тех случаях, когда требуется быстрая оценка личности и ее основных характеристик для прикладного использования этих знаний в целях построения эффективной коммуникации.

Профилирование человека осуществляется на основе комплексной оценки его вербального и невербального поведения, что при правильной подготовке позволяет составить подробный психологический портрет человека, полностью отражающий все важнейшие аспекты его личности. Эта книга и посвяще-

на тому, как научиться правильно создавать такой портрет, понимать людей, прогнозировать их поведение и умело использовать эти знания в коммуникации с ними. Для своих целей.

Сегодня прикладные технологии профайлинга успешно применяется там, где мы сталкиваемся с «человеческим фактором» – в кадровой работе: консалтинге, управлении, оценке, обучении и развитии персонала; в деловой коммуникации – продажах, переговорах и презентациях; в связях с общественностью и массовых коммуникациях, в создании отношений и семейной жизни. Знание психологического профиля позволяет найти индивидуальный подход к каждому человеку и предоставляет инструменты для влияния на его поведение, мотивацию и приоритеты. Профайлинг оказывает существенную помощь в оценке деловых и личностных качеств партнеров, их благонадежности и лояльности, истинных мотивов и планов. Важность такой информации невозможно переоценить, поскольку она позволит не только избежать ненужных ошибок и разочарований, но и в самом начале четко понимать перспективы сотрудничества с тем или иным партнером. Успех в бизнесе во многом зависит от того, насколько вы умеете устанавливать партнерский контакт с интересующим вас человеком. Согласитесь, что деловой человек, хорошо разбира-

ющийся в людях и умеющий наперед понимать и прогнозировать их поступки, безусловно, в своей практической работе будет иметь весомые преимущества перед остальными.

Не менее важным является направление профайлинга, ориентированное на изучение индивидуальной психологической совместимости людей и целых коллективов. Дружеские или более близкие отношения между людьми всегда нуждаются в особом внимании и понимании, ведь именно они порой доставляют так много хлопот и удовольствия. При этом близкие отношения неизбежно завершатся, если их стороны перестанут слышать и понимать друг друга. С помощью инструментов профайлинга вы сможете не только сохранить ваши личные отношения от ссор и недопонимания, но и получать от них гораздо больше удовлетворения, чем раньше.

Технологии профайлинга также могут быть направлены не только на окружающих вас людей, но и на самого себя. За годы практики мы сотни раз сталкивались с людьми, которые совершенно не могли понять самих себя! Это означает не только, что они не знают своих сильных и слабых сторон, но и то, что порой они даже не понимают причин своих поступков, а значит – собственных жизненных приоритетов. Психология говорит, что в какой-то момент это приведет к лич-

ностному кризису, потере интереса к жизни и разочарованию во всем. С другой стороны, умение понять себя, свой характер, привычки, приоритеты и цели, а также знать, как на это повлиять, может быть весомым подспорьем в формировании собственных правильных и эффективных жизненных стратегий.

Огромное значение в настоящее время приобретают цифровые технологии профайлинга – все чаще появляются весьма интересные электронные решения, помогающие считывать информацию с человека и/или контента о нем и анализирующие эмоции, личностные качества, характер, темперамент и многое другое. С каждым годом таких решений становится все больше и больше и их качество существенно улучшается до той степени, что уже через несколько лет мы будем иметь программы качественно составляющие профиль человека и дающие рекомендации по коммуникации с ним.

Подводя итоги, мы еще раз широту практического применения профайлинга в деловой коммуникации. Знания профайлинга помогут не только увеличить эффективность деловой коммуникации с партнерами, личного общения с близкими людьми, но и лучше понимать собственные мотивы и отличия.

Таким образом, мировоззренческие установки профайлинга великолепно описываются бессмертной

фразой великого китайского полководца Сунь Цзы: «Если ты знаешь своих врагов и знаешь себя, ты можешь победить в сотнях сражений без единого поражения. Если ты знаешь себя, но не знаешь своего оппонента, ты можешь как победить, так и получить поражение. Если ты не знаешь ни себя, ни своего врага, ты всегда будешь создавать для себя опасности».

А теперь пришло время познакомиться поближе.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОФАЙЛИНГА

Профайлинг является хорошо структурированной дисциплиной с собственным инструментарием и технологиями. Качество использования этих инструментов во многом зависит от двух моментов – наблюдательности и умения делать выводы из собранной информации. Поскольку в профайлинге информация о человеке чаще всего собирается в ходе непосредственного общения с ним, профайлер – человек, осуществляющий профайлинг, должен быть очень внимательным к внешним проявлениям и действиям своих партнеров по общению. Однако сами по себе сведения о том, как интересующий вас человек ведет себя там, где вы уже с ним общаетесь, мало что может вам дать, если вы не умеете на основе этой информации строить прогнозы его поведения в интересующей вас ситуации.

Итак, обобщенно весь инструментарий профайлинга можно разделить на три составляющих:

- А) Оценка невербального поведения человека.
- Б) Оценка вербального поведения человека.
- В) Оценка особенностей контекста, в котором происходит профилирование, и факторов, оказывающих влияние на него.

Для того чтобы составить профиль человека, профайлеру будет вполне достаточно анализа его вербального и невербального поведения. Полный профиль раскрывает информацию почти обо всех аспектах жизни и содержит в себе следующие сведения:

- Индивидуальные привычки мышления, поведения и восприятия информации с прогностикой поведения человека в значимых контекстах и ситуациях.

- Список базовых личностных качеств и актуальных для него ценностей.

- Эмоциональный профиль личности: какие события будут его эмоционально задевать, а какие – нет. Что его «цепляет» и «раскачивает» на эмоции? В какие эмоциональные переживания он больше склонен погружаться? Каковы его «рабочие» эмоциональные состояния?

- Развернутое описание картины мира человека и его убеждений. То, во что он верит, и то, в чем сомневается. Основные верования и предрассудки, которые влияют на его ежедневную деятельность и интересы.

- Его актуальные цели и привычные способы их достижения. Какие у него истинные цели и отличаются ли они от заявленных?

- Привычные стратегии лжи и сокрытия информа-

ции. Как человек обманывает других и не обманывает ли он вас?

- Особенности характера человека, его основные и второстепенные свойства. Какой он на самом деле и как представляется в обществе? Его основные внутриличностные конфликты и комплексы, а также как и где они проявляются.

- Привычные способы принятия решений, обучения, самомотивации и творчества. Как он будет вести себя в конфликтных ситуациях?

- Ведущие стратегии создания и поддержания личных и профессиональных отношений.

- Уровень лояльности и факторы риска. Насколько он лоялен системе, в которой существует, и что нужно сделать, чтобы он из нее ушел?

- Перспективы его профессиональной деятельности в интересующей вас области. Профессиональный потенциал и карьерные перспективы.

Как мы видим, список достаточно длинный и отражает широкий спектр вопросов, который может интересовать современного человека. Однако думая о своих близких, почти каждый задавал себе вопросы из этого списка и отвечал на них в силу собственного опыта и компетенции. Теперь, с технологиями профайлинга, ваши ответы на эти вопросы будут полны-

ми и точными.

Для того чтобы ответить на эти вопросы, нам нужно знать **основные инструменты профайлинга**, среди которых особое внимание заслуживают следующие:

Метапрограммы – основные фильтры внимания, определяющие наши привычки мышления и поведения. Они отражают в себе особенности картины мира, убеждений, личностных качеств и основных стратегий и навыков человека – принятия решений, мотивации, обучения, творчества, построения личных отношений. Комплексный метапрограммный профиль позволяет создать подробный психологический портрет человека с рекомендациями по развитию и управлению человеком. Именно искусству определения метапрограмм и будет посвящена эта книга.

Эмоциональное профилирование – определение ведущих эмоциональных реакций человека и их влияния на него. Эмоции всегда связаны с ценностями и убеждениями человека, поэтому, правильно определив эмоциональную реакцию и состояние партнера, вы сможете точно понимать его ценностные приоритеты и стратегии их достижения. Эмоциональному профилированию и его прикладному использо-

ванию в деловой коммуникации посвящен второй том «Энциклопедии профайлинга».

Пирамида ценностей и актуальных целей – поведение человека направленно на реализацию его актуальных ценностей и целей. Если они у вас и вашего партнера схожи, то сотрудничество с ним будет складываться благоприятно. Если наоборот, то лучше даже не тратить время. Однако чаще люди либо их не осознают, либо скрывают. Третья книга посвящена методам выявления истинных намерений и целей человека и инструментам влияния на них.

Характер и его маски – самопрезентация человека часто отличается от того, каким он является на самом деле. В профайлинге имеются технологии, позволяющие отбросить привычные маски и четко понимать, что является правдой, а что наносным. Этому посвящена наша четвертая книга, которая научит вас видеть человека «насквозь» и уверенно отличать социальные роли и маски от его внутренних ориентиров.

Лингвистический и пресуппозиционный анализ речи – является чуть более кропотливой работой, но его результат позволяет описать образ мышления человека, а значит, понять его таланты и уязви-

мые стороны, устойчивую предрасположенность к решению одного класса проблем и созданию другого, а также выявить его основные жизненные сценарии и установки. Этому посвящена наша пятая книга из серии «Энциклопедия профайлинга».

ГЛАВА 1

ИСТОРИЯ ПОЯВЛЕНИЯ И ПРИКЛАДНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТАПРОГРАММ

Каждый верификатор и профайлер, конечно, имеет общее представление о метапрограммах, однако, по нашим наблюдениям, эти представления бывают не только слишком разнообразны, но и достаточно расплывчаты и неточны. Между тем, при правильном определении метапрограммы могут значительно повысить эффективность деятельности верификатора и усилить точность психологического профиля интересующей профайлера личности.

До того как переходить к подробному описанию паттернов метапрограмм, предлагаем читателю слегка углубиться в историю появления самой концепции метапрограмм: ее знание позволит более правильно понимать суть данного феномена. После этого мы представим вашему вниманию полное описание всех метапрограммных полюсов, а также расскажем и покажем их прикладное значение в профилировании лич-

ности. Более того, представленная в книге схема описания метапрограмм в таком полном виде ранее нигде не публиковалась.

В 1957 году Ноам Хомский в своей работе по трансформационной грамматике, посвященной процессу восприятия, модификации и передачи человеком информации, убедительно доказал, что человек не имеет возможности непосредственно передавать свой опыт (информацию) другому. Когда люди рассказывают друг другу о своем опыте, они не в состоянии передать его в полном объеме и без изменений. Они могут только представить «карту» или «контур» этого опыта, что составляет лишь часть переживаний и ощущений. Механизм создания этих «карт» в целом одинаков у всего человечества, однако каждый индивидум, создавая «карты» опыта, имеет свои собственные особенности в рамках общего механизма. Индивидуальные особенности создания и передачи «карт» опыта, по Хомскому, и являются ключом к пониманию психики, мышления, а значит, и поведения человека. Сам же термин «метапрограмма» появился в начале 1980-х годов в результате развития идей Хомского в рамках появившегося в те годы нейролингвистического программирования (НЛП) – нового направления, задачей которого являлось создание моделей описания и изменения субъективного опыта

человека. В то время программами в НЛП называли все мыслительные паттерны, приводящие к заранее понятному и прогнозируемому поведению. Метапрограммами стали называть стратегии, контролирующие эти паттерны, понимая под ними именно те индивидуальные механизмы, которые управляют созданием «карт» опыта в терминологии Хомского. Уже скоро в англоязычной литературе и практике метапрограммы получили очень широкое применение – от использования в повседневной коммуникации и психотерапии до переговоров и кадрового консалтинга. Особую известность в кадровом консалтинге и психодиагностике персонала приобрела методика LAB-profile (Language And Behavior profile) – психодиагностическая модель, разработанная Роджером Бэйли в 1986 году. Фактически методика состояла в определении метапрограммного профиля личности на основе ее речевых и поведенческих паттернов применительно к профессиональной сфере деятельности. В свое время LAB-profile первой дала толчок интенсивному развитию прикладной психодиагностики и психотипологии персонала в англоязычном мире, породив значительное количество похожих методик, правда, так и не став популярной в России. Сейчас за рубежом методика Роджера Бэйли имеет остаточную популярность при более интенсивном распро-

странении в России. Далее лидерство в эстафете прикладного использования метапрограмм в психодиагностике перешло к компании CDA Consulting и ее основным партнерам в разработке современных психодиагностических методик – всемирно известным компаниям в этой области CEB SHL Talent Measurement и CMI Maintenance.

В зависимости от продуктов и их версий известные диагностические методики LAB-profile, CDA Consulting, CEB SHL и CMI Maintenance определяют и типологизируют исследуемых по нескольким метапрограммным профилям, и дают рекомендации относительно мотивации, управления и индивидуальных особенностей их характера. Близкое знакомство с этими методиками, при всем их великолепии, рождает критические замечания относительно не совсем четкого описания метапрограммных локусов при их некоторой критериальной неопределенности. В итоге и стало актуальным создание полного и четкого описания каждого локуса метапрограмм с их критериально точным описанием.

Решая эту задачу, в рамках этой книги мы **впервые предложим** вашему вниманию **детализированную структуру описания метапрограмм**, приведем пример такого описания и представим прикладные модели использования метапрограмм в профайлинге.

Метапрограммы: детализация паттернов

Обращаясь к первоначальному определению того, что такое метапрограммы, мы говорили, что это – **основные принципы, с помощью которых человеческий мозг создает «карты» территорий** (или первоначального опыта). В современном понимании **метапрограммы – это базовые фильтры восприятия человека и фокусирования его внимания, которые применяются ко всему спектру опыта и определяют образ мышления, актуальные ценностные ориентации, личностные качества, стереотипное поведение, привычки и, соответственно, принципы и образ жизни.** Каждая метапрограмма имеет два или более выбора, которые направляют внимание на альтернативные аспекты территории и формируют избирательное развитие определенных личностных качеств, ценностей и поведенческих и мыслительных стереотипов. Таким образом, зная метапрограммный профиль человека, мы имеем возможность оценить не только стратегии его поведения, как это делается в LAB-Profile и некоторых инструментах CEB SHL, но и, что крайне важно, его индивидуальные ценностные ориентации и личностные каче-

ства. При этом **инструментарий оценки индивидуальных ценностей и личностных качеств по метапрограммам имеет убедительное и доказательное основание**, а не ориентируется на необоснованное теоретизирование и предположения. Мы до сих пор не встречали описания и упоминания этого инструментария в литературе, поэтому нам крайне приятно и волнительно познакомить вас с этой новинкой.

С нашей точки зрения, описывать метапрограммы полезно, опираясь на концепцию логических уровней, позволяющей комплексно и детально изучить и структурировать элементы субъективного опыта. Чтобы более детально описать проявление метапрограмм, мы несколько модифицировали и дополнили эту модель, оставив ее основу без принципиальных корректировок.

ГЛАВА 2

МЕТАПРОГРАММА МОТИВАЦИИ

Один из самых известных паттернов метапрограмм описывает персональную структуру мотивации и имеет два полюса: **Мотивация ОТ** и **Мотивация К**.

Эта метапрограмма описывает структуру мотивации человека к действию в большинстве контекстов, кроме:

А) действий, от которых человек субъективно получает удовольствие;

Б) действий, жизненно необходимых.

Действия, от которых человек получает удовольствие, в любом случае будут иметь направленность на «Мотивацию К», и в таких случаях, скорее, более актуально говорить не о мотивации к получению удовольствия, а о волевой регуляции данного желания и управлении его реализации. Если кому-то нравится есть шоколад, то наверняка нет необходимости дополнительно мотивировать себя на то, чтобы съесть очередную конфету, но есть потребность сбалансировать в данном контексте собственную «Мотивацию К» добавлением «Мотивации ОТ», чтобы четче понимать возможные негативные последствия чрез-

мерного употребления шоколада. При осуществлении жизненно необходимых действий на нашу мотивацию влияет эволюционная составляющая, которая заставляет человека выполнять такие действия в первую очередь.

Таким образом, данная метапрограмма характеризует мотивацию к тем действиям, которые не подпадают под вышеуказанные критерии; а таких действий большинство.

Рассмотрим более подробно каждый полюс метапрограммы мотивации.

Мотивация ОТ

Общая характеристика. Человек мотивируется **предполагаемыми негативными последствиями своего бездействия.** Прежде чем совершить то или иное действие, необходимо представить, а значит, некоторым образом ассоциироваться с пониманием того, как будет плохо, если ситуация не изменится. Это люди, которые начинают двигаться и действовать в том случае, если хотят от чего-то уйти. Им не нравится то, что происходит в настоящий момент, и они стремятся это исправить. Однако когда события ими воспринимаются более-менее хорошо, они могут ничего не делать. Люди с метапрограммой «Мотивация ОТ» имеют крайне важную особенность целеполагания: для них гораздо важнее уйти от проблем, чем прийти к решению. **В результате серьезно страдает долгосрочная целеустремленность:** тактические цели реализуются достаточно быстро и просто, а долгосрочных целей либо нет, либо они не достигаются из-за высокой отвлекаемости на новые угрозы.

На бытовом уровне «Мотивацию ОТ» называют мотивацией «кнутом» или «наказанием».

Внешний вид и окружение

В зависимости от выраженности метапрограммы внешний вид и обстановка базового окружения оценивается с точки зрения следующих критериев: «не мешает и не стесняет», «не требует дополнительных действий и усилий для пользователя», «не усложняет», «не бросается в глаза» либо подчеркивает протест и несогласие с установленными правилами.

Предпочитаемый стиль в одежде – casual, спортивный, повседневный, military, преимущественно темных, неярких тонов с широкой контекстуальной функциональностью без аксессуаров. **На незначительные дефекты и недостатки в одежде и внешнем виде человек с «Мотивацией ОТ» внимания не обращает.**

Домашняя и рабочая (офисная) обстановка имеет тенденцию к хаотичному использованию пространства, чрезмерно долгому хранению вещей и накопительству, длительно беспорядочному расположению предметов частого использования (канцелярия, одежда, бытовые предметы, посуда и пр.), невнимательному отношению и нетребовательностью к чистоте.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми, участие в актуальных событиях и ситуациях мотивируется предположением негативных последствий его отсутствия – исходя из установки, что участие в событиях «менее вредно и неприятно», чем неучастие и отсутствие общения. «Если я этого не сделаю, то будет хуже».

Образ жизни человека с «Мотивацией ОТ» имеет тенденцию к ограничению контактов, сфер деятельности, интересов, событий. Поскольку его картина мира предполагает четкое разделение на «своих и чужих», «правильное и неправильное», «черное и белое», характерно агрессивно-защитное поведение, ограничения, отстраненность, некоторая холодность по отношению к новому опыту и исследованиям.

Получаемое образование часто традиционно, консервативно, не предполагает престижности и новых не устоявшихся профессий и сфер деятельности.

Выбор основной деятельности основывается на предпочтении профессий с контролирующей, устраняющей, защитной, исправляющей и анализирующей функцией.

Способности и навыки

Принятие решений заключается в максимально продолжительном избегании любого решения и интенсивных действиях по его реализации только при непосредственной близости дедлайна. Проще говоря, «Пока гром не грянет, мужик не перекрестится».

Память. Основные воспоминания и жизненные этапы концентрируются вокруг неприятных событий. Запоминанию информации сильно способствуют мысли о негативных последствиях потери опыта: из-за этого **человек с «Мотивацией ОТ» редко несколько раз наступает на одни и те же грабли**, предпочитая на корню избегать всего, что может снова к ним привести.

Мотивация: комфортная и ресурсная ситуация является демотивирующим фактором. Чем более комфортна окружающая обстановка и внутренне психологически более ресурсна, тем ниже мотивация. **Мотивирует преодоление препятствий, субъективное понимание необходимости (а не желательности) действий.**

Творчество: наиболее продуктивное творческое состояние – состояние стресса, сомнений, дискомфорта и легкой тревоги. Творчество способствует декорпорации негативных переживаний и выплескиванию их наружу. Творческий кризис – следствие «рутинно праздной» жизни.

Конфликт. Человек вступает в конфликт преимущественно из-за того, что попадает в ситуацию нарастания «негатива» и проблем. Конфликт – это способ избежать дополнительных проблем либо минимизировать их проявление. Прямой конфликт предпочтительней скрытого, при этом после разрешения конфликта отношения между конфликтовавшими сторонами вряд ли может быть восстановлено до прежнего уровня.

Ценности и критерии

Ценности имеют тенденцию к традиционности и консерватизму. Среди них: безопасность, простота, дисциплина, долг, жизнеспособность, исполнительность, качество, контроль, независимость, обходительность, опыт, почтение, ответственность, перфекционизм, постоянство, репутация, этика, экономия, семья, уединение, скрытность, стабильность, традиционность, умеренность.

Базовые убеждения картины мира

Профилактика лучше лечения.

Нужно всегда иметь запасы и быть готовым к «черной полосе» в жизни.

Мой дом – моя крепость: вы должны позаботиться о тылах.

Мы должны это сделать, чтобы не стало хуже.

Лучше синица в руках, чем журавль в небе.

От добра добра не ищут.

Семь раз отмерь, потом еще семь раз отмерь, и только потом – один раз отрежь.

Мир несправедлив, поэтому всегда нужно быть готовым к худшему.

У верблюда два горба, потому что жизнь – борьба.

Не надо никуда идти – нам там рады не будут.

Просто так ничего не бывает: если ты не видишь подвоха, то не факт, что его нет.

Бесплатный сыр только в мышеловке: заманчивые предложения – обман, нельзя на них вестись.

Цель слишком часто не оправдывает средства, потраченные на ее достижение.

Не верь, не бойся, не проси.

Речевые паттерны и лингвистика

В речи часто используются:

— **негативные конструкции предложений с частицей «не»;**

– слова с коннотациями необходимости (нужно – не нужно), долженствования (должны – не должны) и обязательств (обязан – не обязан);

– сравнительные степени с негативной коннотацией «не хуже», «не плохо», «не меньше», «незначительно»;

– проблемные формулировки и номинализации (проблема, сложность, затруднение и пр.);

– глаголы с негативной окраской (избежать, избежать, исключить, выбросить, помешать и пр.);

– частые ссылки на негативный опыт и прошлое время;

– критичные высказывания и скепсис по поводу актуальных задач, планов и решений.

Невербальные проявления

Лицо редко выглядит и бывает расслабленным. Частые напряжения в области бровей, подбородка, затылочных мышц и мышц шеи. Основные эмоции: печаль, гнев, отвращение.

Общий гипертонус мышц-сгибателей.

Жестикуляция чаще резкая, направлена к центру (центростремительная), подчеркивает отстраненность, защиту и осторожность. При разговоре может отклоняться назад или стоять неподвижно. Сближает (нарушает) дистанцию только при эмоциональном напряжении и агрессии.

Стереотипы мышления

Испытывает сложности при целеполагании, планировании и реализации поставленных долгосрочных целей. Формулирует цели негативно: «я не хочу», что способствует нарушению дедлайнов, периодическому возникновению форс-мажоров и авралов.

Планирование подчеркнуто пессимистическое и консервативное. Юмор – подчеркнуто черный.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Мотивации ОТ»

Приведенные характеристики метапрограммы «Мотивация ОТ», как мы видим, достаточно детально описывают не только предпочитаемый внешний вид и поведение человека, но и основные стратегии, ценности и образ мышления, а значит, усиливают формирование определенных личностных качеств, интенсивность проявления которых зависит степени выраженности «Мотивации ОТ».

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Мотивация ОТ» характерны следующие личностные качества: брезгливый, воспитанный, задумчивый, интеллигентный, ироничный, настороженный, неуверенный, неуравновешенный, обходительный, опечаленный, осторожный, пессимистичный, подозрительный, рассудительный, скромный, совестливый, тактичный, тревожный, тщательный, предусмотрительный, учтивый.

Для средней степени: бдительный, беспокойный,

ворчливый, вспыльчивый, грустный, директивный, закомплексованный, замкнутый, застенчивый, консервативный, меланхолический, недоверчивый, обидчивый, огорченный, ответственный, откровенный, педантичный, пошлый, раздражительный, ревнивый, серьезный, строгий, суровый, традиционный, суеверный, пассивный.

Для значительной степени: агрессивный, гневный, грубый, деспотичный, жестокий, злой, контролирующий, конфликтный, критический, негативный, угрюмый, ожесточенный, принципиальный, скептический, циничный, язвительный, яростный.

Таким образом, некоторая интеллигентность, тщательность и обходительность связана с незначительной выраженностью «Мотивации ОТ». Замкнутость, педантичность и раздражительность – со средней степенью. Агрессивность, деспотичность и критицизм – со значительной степенью выраженности «Мотивации ОТ». Не менее интересным покажется тот факт, что **большинство перечисленных личностных качеств относятся, как говорится, к «одной корзине»**. То есть если мы видим скромного человека, то вправе предположить, что он одновременно с этим будет в значительной степени интел-

лигентным, воспитанным, безгловым, пессимистичным, осторожным и т. д. Ворчливый человек в той или иной степени будет бдительным, директивным, недоверчивым, ответственным, откровенным, педантичным и т. д. Если мы видим в значительной степени циничного человека, то весьма вероятно, что он вдобавок к этому будет агрессивным, деспотичным, критичным и принципиальным. То есть по степени выраженности метапрограммы «Мотивация ОТ» можно судить об определенных личностных качествах человека и, наоборот, по личностным качествам – о выраженности его метапрограммы «Мотивация ОТ».

Влияние на личные и семейные отношения

Данный метапрограммный полюс накладывает отпечаток на способ возникновения и поддержания личных отношений. Полностью его обобщить и свести к единственно правильному паттерну не представляется возможным. Тем не менее **значительное влияние в построении отношений оказывает предыдущий опыт и стремление избежать его ошибок.** Это будет не только ограничивать круг общения, но и препятствовать его развитию. Поэтому при задаче создания отношений с таким человеком важно дистанцироваться от сходных паттернов его предыдущих отношений и ненавязчиво пристраивать новые элементы.

Внимание на поддержание уже созданных отношений у людей с метапрограммным полюсом «Мотивация ОТ» обращается при возникновении каких-либо «внештатных» ситуаций или появлении сложностей и значимого непонимания между партнерами. В остальных случаях отношения по умолчанию считаются «нормальными», а значит, не требуют особого внимания и напряжения.

Склонность к риску и лояльность

Спонтанно не рискуют и не стремятся к риску. Если и рискуют, то риски всегда просчитаны и имеются пути «отступления» и запасные варианты на случай провала. При прочих равных условиях, по сравнению с людьми с «Мотивацией К» в гораздо большей степени лояльны. Уровень лояльности начинает пересматриваться в случае, если она создает значительно большие проблемы и сложности, чем переключение на другой паттерн или систему.

Профессии и трудовая деятельность

«Мотивация ОТ» проявляется в тяготении к профессиям и трудовой деятельности с контролирующими, устраняющими, защитными, исправляющими и анализирующими задачами.

Силовые профессии: полиция, военные, пожарные, МЧС, охрана.

Помогающие профессии: врач, юрист, страховщик.

Аналитические профессии: бухгалтер, экономист, трейдер, аналитик, контролер.

В случае, когда была выбрана другая профессия и сфера деятельности, в ее рамках личность с ведущей «Мотивацией ОТ» постарается больше концентрироваться на вышеперечисленных функциях и нишах.

Адаптационные механизмы и сублимация

В случае попадания в непривычную обстановку, требующую яркого проявления противоположного полюса метапрограммы – «Мотивации К», у человека с «Мотивацией ОТ» включаются адаптационные механизмы. Это приводит к утрированному и усиленному проявлению поведения с контролирующими, устраняющими, защитными, исправляющими и анализирующими функциями в рамках контекста и деятельности.

Например, бывший полицейский со средневыраженной метапрограммой «Мотивация ОТ» попадает на позицию среднего уровня в fashion-индустрию, характеризующуюся «Мотивацией К». Это, конечно, редкий случай, но всё может быть. Особенности мышления, характера и поведения даже без внешней помощи направят его на деятельность с контролирующими и защитными задачами. Он будет активно участвовать в создании инструментов защиты прав и интересов работников fashion-индустрии и контролировать их реализацию.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Ситуации и условия, не ставящие под сомнение привычный ход событий и не вносящие коррективы в планы.
2. Ситуации с понятными критериями оценки и анализа. Отсутствие двусмысленности в сообщениях.
3. Возможность сохранения иерархии, дистанции в коммуникации при отстраненности от последствий деятельности.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Хаотизация, частая сменяемость раздражителей и появление новых.
2. Ситуация неопределенности, в которой одна и та же информация может трактоваться в нескольких взаимоисключающих друг друга вариантах.
3. События, требующие полной вовлеченности в общение и коммуникацию, отсутствие четких приоритетов в деятельности.

Пример из литературы

Одним из лучших описаний метапрограммы «Мотивация ОТ» в литературе является отрывок из первого тома «Войны и мира» про князя А. Болконского.

...На краю дороги стоял дуб. Он был, вероятно, в десять раз старше берёз, составлявших лес, в десять раз толще и в два раза выше каждой берёзы. Это был огромный, в два обхвата дуб, с обломанными суками и корой, заросшей старыми болячками. С огромными, неуклюже, несимметрично растопыренными корявыми руками и пальцами, он старым, сердитым и презрительным уродом стоял между улыбающимися берёзами. Только он один не хотел подчиниться обаянию весны и не хотел видеть ни весны, ни солнца.

Этот дуб как будто говорил: «Весна, и любовь, и счастье! И как не надоест вам всем один и тот же глупый, бессмысленный обман! Всё одно и то же, и всё обман! Нет ни весны, ни солнца, ни счастья. Вон смотрите, сидят задавленные мертвые ели, всегда одинокие, и вон я растопырил свои обломанные, ободранные пальцы, выросшие из спины, из боков – где попало. Как выросли – так и стою, и не верю вашим на-

деждам и обманам».

Князь Андрей несколько раз оглянулся на этот дуб, проезжая по лесу. Цветы и трава были и под дубом, но он, всё так же хмурый, неподвижный, уродливый и упорный, стоял посреди них.

«Да, он прав, тысячу раз прав этот дуб, – думал князь Андрей. – Пускай другие, молодые, вновь поддаются на этот обман, а мы знаем: наша жизнь кончена!» Целый ряд мыслей, безнадежных, но грустно-приятных, в связи с этим дубом возник в душе князя Андрея. Во время этого путешествия он как будто вновь обдумал всю свою жизнь и пришёл к тому же успокоительному и безнадежному заключению, что ему начинать ничего было не надо, что он должен доживать свою жизнь, не делая зла, не тревожась и ничего не желая...

Л. Н. Толстой, «Война и мир»

Рекламные слоганы и бренды

Метапрограммы проявляются не только в повседневной и деловой межличностной коммуникации, но и в коммуникациях между системами, в том числе и в бизнес-контекстах. Одним из интересных с этой точки зрения моментов является метапрограммное профилирование брендов и их слоганов. Не будем вдаваться в подробности брендинга, но общеизвестным является тот факт, что **слоган и бренд должны отображать мировоззрение целевой аудитории**. Поэтому брендинг с использованием метапрограммы «Мотивация ОТ» специфически и направленно позиционирует компанию и ее коммерческое предложение в описанную нами область. Приведем примеры удачного и не очень брендинга с использованием паттернов «Мотивации ОТ».

Всё по-честному! Автосалон «Ростокино-Лада», Москва.

Мы вас не бросим! «Лада Фаворит», Москва.

Насекомым вход воспрещен! Фумитокс.

Ничего лишнего. Только воздух. Кондиционеры Hitachi

У нас нет постоянных читателей. Газета по тру-

доустройству «Работа сегодня».

Не откладывай жизнь на завтра! Потребительские кредиты для частных лиц банка «Русский Стандарт».

Легких путей не ищем! Водка «Путинка».

Мезим. Для желудка незаменим! Мезим.

Непогода – наш профиль! Обувь Lowa.

Отдых без забот! Аквилон Тревел.

Для тех, кто не стесняется экономить на наружной рекламе. АТОР, outdoor сервис.

Мы бьёмся за каждого клиента! Такси «Сатурн».

Не врать и не бояться! В. Жириновский.

Купи еды в последний раз! Б. Ельцин.

Не доводите до греха – снижайте цены ЖКХ!
«Справедливая Россия».

Мы ничего не обещаем. Мы гарантируем. Рено Логан.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые человек с Мотивацией ОТ хочет получить ответы

Современная психологическая наука говорит о том, что **эффективная коммуникация чаще всего начинается в парадигме картины мира клиента** (объекта коммуникации). Это приводит к тому, что субъект коммуникации становится более восприимчивым к дальнейшим изменениям и манипуляциям. Психологи называют этот механизм подстройкой и ведением: в идеале сначала коммуникатор подстраивается (подстройка) к значимым элементам картины мира объекта, а после этого плавно изменяет (ведение) коммуникацию в нужную для него сторону.

Исходя из этой концепции, для того чтобы подстроиться к человеку с ведущей метапрограммой «Мотивация ОТ», коммуникатору необходимо помочь ему ответить (или нейтрализовать аутонегатив объекта коммуникации) на следующие вопросы.

В чем конкретно заключается проблема?

Достаточно ли велика эта проблема, чтобы ее решать?

Как и чем эта проблема может мне угрожать?

Что будет, если я эту проблему не решу?

Что я (или кто-то другой) сделал не так, раз эта проблема появилась?

Кто виноват в этой проблеме? Почему она появилась? Кого нужно наказать?

Как в следующий раз предотвратить эту проблему?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Мотивация ОТ», полезно еще раз подчеркнуть ее основные сильные и слабые стороны. Понимая их, можно более сознательно относиться к собственному характеру и целенаправленно развивать определенные характеристики, а также с большим пониманием относиться к окружающим нас людям.

«Минусы» Мотивации ОТ

1. Нересурсная картина мира, рассматривающая противостояние, конфронтацию и дискомфорт как неотъемлемую часть жизни.
2. Нестабильная мотивация с периодами значительных рывков и полным расслаблением. Страдает долгосрочная мотивация.
3. Недоверие к новому опыту и излишнее стремление к контролю, предсказуемости и замкнутости.
4. Постоянное внутреннее напряжение и поиск внешних угроз.
5. Неэффективное долгосрочное планирование и постановка целей.

«Плюсы» Мотивации ОТ

1. Четкая картина мира, предполагающая понятное разделение добра и зла, хорошего и плохого, правильного и неправильного.
2. Хорошая краткосрочная мотивация, не теряющая эффективность в неблагоприятных условиях, ситуациях форс-мажоров и авралов.
3. Высокие аналитические способности и уровень оценки рисков, хорошая информированность.
4. Высокая чувствительность к обратной связи и быстрая реакция на нее.
5. Ориентация на сохранение уже имеющегося, уважение традиций, порядков и законов.

Мотивация К

Общая характеристика. В целом характеристика метапрограммы «Мотивация К» противоположна «Мотивации ОТ». Тем не менее имеющиеся нюансы могут быть достаточно важными, поэтому опишем ее подробно.

Человек с метапрограммой «Мотивация К» мотивируется предполагаемыми позитивными последствиями своих действий и намерений. Для этого он осознанно или неосознанно представляет положительные результаты своей деятельности, ассоциируется с ними и после этого предпринимает действия по реализации задуманного. «Мотивация К» предполагает, что человек начинает двигаться к цели в том случае, если понимает, что ее реализация принесет ему ощутимую пользу. Такие люди любят составлять планы (в том числе и долгосрочные), зачастую нереалистичные, мечтать и смаковать свои мечты, не всегда обращая внимание на окружающую обстановку и стартовые условия. Таким образом, особенность целеполагания человека с «Мотивацией К» заключается в большом количестве планов порой при их незначительной проработке и недостаточных действиях по их реализации.

На бытовом уровне «Мотивацию К» называют мотивацией «пряником» или «поощрением».

Внешний вид и окружение

В зависимости от выраженности метапрограммы внешний вид человека и обстановка его базового окружения оценивается им с точки зрения следующих критериев: «привлекает внимание, уникальна, необычна», «подчеркивает неоднозначность и многосторонность», «выделяет (-ся) на фоне других», «специфична и красива» либо опирается на минимализм и упорядоченность.

Предпочитаемый стиль в одежде – яркий, модный, привлекающий внимание, индивидуалистичный, броский, стильный и эпатажный. Одежда узкоконтекстуальна и, скорее, служит интересам красоты, стиля и эстетики, чем функциональности. Присутствует значительное количество аксессуаров (по крайней мере, они есть), которые не скрывают, а наоборот, – на них делается акцент. Незначительным дефектам и недостаткам в одежде и внешнем виде уделяется пристальное внимание.

Домашняя и рабочая (офисная) обстановка имеет тенденцию к упорядочению. Места «творческого беспорядка и хаоса» периодически качественно «зачищаются», не имеют склонности к расширению и к увеличению «продолжительности жизни». Личное про-

странство и вещи структурированы, предметы повседневного использования (канцелярия, одежда, бытовые предметы, посуда и пр.) имеют свое место.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми, участие в актуальных событиях и ситуациях мотивируется предположением его позитивных последствий: «Если я это сделаю, то будет лучше». Соответственно, имеется тенденция участвовать только в тех событиях, которые субъективно воспринимаются как «выгодные»: степень участия и вовлеченности человека с «Мотивацией К» в проект прямо зависит от того, насколько он считает его выгодным. Снижение этого участия свидетельствует о потере субъективного понимания выгоды либо о появлении более актуальных целей.

Образ жизни человека с «Мотивацией К» имеет тенденцию к росту количества контактов, общения, интересов и сфер деятельности. Картина мира предполагает интерес к новому, нестандартному, оригинальному, многосложному, неоднозначному опыту. В отношениях с людьми коммуникабелен, ценит творчество, креатив, драйв, не склонен к ограничениям и осторожности. Зачастую импульсивен и имеет «красивые зависимости».

Получаемое образование часто гуманитарное, направлено на взаимодействие с людьми, создание но-

вых продуктов и взаимосвязей между ними, творческое, предполагает важность престижности и новых трендов.

Выбор основной деятельности основывается на предпочтении профессий с коммуникативной, творческой, организационной и коммерческой функцией.

Способности и навыки

Принятие решений заключается в быстром принятии решений и постепенном усилении интенсивности действий по реализации поставленной цели. При изменении субъективной значимости цели – полная остановка ее реализации и консервация.

Память. Основные воспоминания и жизненные этапы концентрируются вокруг приятных событий. Запоминанию получаемой информации способствуют мысли о важности ее применения в значимых контекстах, при этом негативный опыт имеет тенденцию к вытеснению, вследствие чего человек с «Мотивацией К» достаточно часто повторяет ошибки прошлого.

Мотивация. Стрессовая и напряженная обстановка является сильным демотивирующим фактором. Чем более некомфортна окружающая обстановка и чем внутренне психологически более нересурсна, тем ниже мотивация. **Мотивирует творчество, креатив, создание нового, субъективное понимание возможности и желания, а не необходимости и долженствования.**

Творчество. Наиболее продуктивное творческое состояние – уверенность в собственных способностях, успехе и уникальности. Творчество способствует сохранению устойчивой самооценки и закреплению ресурсного состояния. Творческий кризис – следствие длительной «черной полосы» жизни, наложившейся на снижение уверенности в собственной уникальности и успехе.

Конфликт. Вступление в конфликт происходит при субъективном понимании того, что он упускает (он хочет получить, но ему кто-то мешает) определенные выгоды, на которые уже рассчитывал. Конфликт в большей степени связан с приобретением выгод, а не их защитой. Часто открытый конфликт заменяется опосредованным – интригами, сплетнями и косвенными конфликтными действиями.

Ценности и критерии

Ценности имеют тенденцию, направленную на творчество и коммуникацию. Среди них: азарт, амбиции, вдохновение, веселье, власть, гибкость, жизнерадостность, известность, индивидуальность, инициатива, лидерство, наглость, находчивость, общительность, оригинальность, отдых, проактивность, разнообразие, сексуальность, сила, стиль, творчество, удовольствие, успех, чувствительность, юмор.

Базовые убеждения картины мира

Я способен на большее, и поэтому заслуживаю большего.

Бери от жизни всё. Прямо сейчас.

Жизнь состоит не из проблем, а из их решений!

Если нельзя, но очень хочется, то можно!

Чтобы быть счастливым, надо верить, что ты счастливый!

Пришел, увидел, победил; выше, быстрее, сильнее.

Если быть, то в чем-то первым.

Если не можешь – значит, что не хочешь. Если хочешь – сделаешь.

Лучше меньше, да лучше.

Вижу цель – не вижу препятствий.

Ешь, молись, люби.

Если ты способен выдумать что-то, то ты способен это сделать.

Общение, коммуникация и юмор – универсальное решение всех проблем.

Всегда будь готов к приятной неожиданности!

Цель оправдывает средства.

Речевые паттерны и лингвистика

В речи часто используются:

- **положительные конструкции предложений, без частицы «не»;**
- слова с коннотациями возможности (могу, можно, возможно), желания (хочу), намерения (намереваюсь), способности (способен);
- сравнительные степени без негативных сравнений «лучше», «больше», «громче», «быстрее», «значительнее» и др.;
- положительные формулировки и номинализации (решение, задача, умение и пр.);
- глаголы с положительной окраской (получить, решить, создать, добавить, изучить и пр.);
- частые ссылки на положительный опыт и примеры, а также на настоящее время и планы на будущее;
- ресурсное реагирование на планирование, задачи и рабочие вызовы.

Невербальные проявления

Лицо часто выглядит и бывает расслабленным, «живым». Мимический паттерн концентрируется вокруг области активных, расслабленных губ, без напряжений бровей и мышц лба. Склонность к эмоциям: спокойствие, радость, удивление, презрение.

Общий гипертонус мышц-сгибателей.

Жестикуляция свободная, направлена в стороны (центробежная), подчеркивает интерес, коммуникативность и открытость. При разговоре старается наклоняться вперед, демонстрируя вовлеченность и энергичность. В общении склонен сближать дистанцию и нарушать личное пространство собеседника.

Стереотипы мышления

Формулирует цели позитивно: «я хочу», что приводит к хорошей целеустремленности и планированию, и в то же время к недальновидному использованию ресурсов и выбору средств по достижению цели. Таким образом, планирование потенциально рискованное, не учитывающее возможные сложности, при этом реализация цели потенциально ресурсозатратна, с легким отношением к этим затратам.

Люди с «Мотивацией К» часто наделены чувством юмора и ценят шутки.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Мотивация К»

Как мы уже говорили, метапрограммы являются прекрасным инструментом описания не только внешнего вида, стратегий поведения и навыков человека, но и позволяют оценить выраженность тех или иных его личностных качеств. Их наличие и степень выраженности напрямую зависят от того, насколько человеку свойственна определенная метапрограмма.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Мотивация К» характерны следующие личностные качества: аккуратный, бодрый, вежливый, веселый, дружелюбный, жизнерадостный, инфантильный, коммуникабельный, культурный, мечтательный, мягкий, наивный, общительный, оптимистичный, открытый, прагматичный, работоспособный, результативный, спокойный, целеустремленный, чувствительный, щедрый, ободряющий.

Для средней степени: активный, амбициозный, влиятельный, гибкий, гордый, деловитый, дея-

тельный, жадный, индивидуалистичный, контактный, красноречивый, креативный, меркантильный, настойчивый, оригинальный, практичный, разносторонний, решительный, уверенный, успешный, харизматичный, праздный, расслабленный, релаксирующий, сексуальный, соревнующийся.

Для значительной степени: авантюрный, азартный, алчный, ветреный, демонстративный, дерзкий, колкий, лицемерный, наглый, надменный, напористый, насмешливый, небрежный, одаренный, раскрепощенный, самоуверенный, хитрый, эгоистичный, доминантный.

Становится видно, что коммуникабельность, жизнерадостность и некоторая наивность связаны с аккуратностью, вежливостью, чувствительностью, целеустремленностью и легкой выраженностью «Мотивации К». Гибкость, креативность, оригинальность, решительность и харизматичность – со средней степенью. Авантюризм, азарт, наглость – со значительной выраженностью «Мотивации К».

Как и прежде, обращаем внимание на то, что перечисленные личностные качества во многом связаны между собой и укрепляют выраженность друг друга. Вежливому человеку во многом будут свойствен-

ны общительность и целеустремленность и т. д. Амбициозный человек в той или иной степени будет гибким, деятельным, контактным, креативным, настойчивым и решительным. Личностному качеству «авантюрный» сопутствуют такие качества, как азартный, демонстративный, насмешливый, раскрепощенный, хитрый и эгоистичный.

Влияние на личные и семейные отношения

Влияние данного метапрограммного полюса на личные и семейные отношения весьма многогранно, однако **ярко выраженная особенность «Мотивации К»** заключается в том, что **в личных отношениях он создает большую направленность на результат** (каким бы он ни был: сексуальный контакт, материальные блага и др.). Нередко при достижении желаемого результата происходит пересмотр отношений. Если внутри этих отношений не появляется очередная цель, то они могут быть завершены. Поэтому при создании отношений с человеком с метапрограммным полюсом «Мотивация К» необходимо так или иначе обозначать их цель в его картине мира (прямо или косвенно), но реализация этой цели (при ее безусловной поддержке вами) должна каждый раз срываться (переноситься, недореализовываться и др.) чуть ли не в самый последний момент. После переноса или частичной реализации цели необходимо снова подтвердить вашу приверженность этой цели.

Поддержание установленных отношений с человеком с «Мотивацией К» строится на совмест-

ном достижении его целей, которые необходимо периодически обновлять. Если цель отношений достигнута и длительное время замены ей внутри сложившихся отношений нет, то возникают риски создания этим человеком новых, параллельных имеющимся отношений.

Склонность к риску и лояльность

Мотивация К предполагает чувствительную склонность к риску и принятию поспешных конъюнктурных решений. При встрече с более выгодными условиями человек с «Мотивацией К» с большой вероятностью переключается на более выгодное предложение, минимизируя при этом собственную лояльность к предыдущему паттерну или системе.

Профессии и трудовая деятельность

«Мотивация К» проявляется тяготением к профессиям и трудовой деятельности с творческими, коммуникативными, организационными и коммерческими задачами.

Творческие профессии: дизайнер, художник, кутюрье и др.

Коммуникативные профессии: журналист, артист, официант.

Организационные профессии: менеджер, стартап менеджер, проект-менеджер.

Коммерческие профессии: предприниматель, финансовый директор, сетевой маркетинг.

В том случае, если была выбрана другая сфера деятельности, то в рамках нее человек с «Мотивацией К» будет стараться концентрироваться на перечисленных функциях.

Адаптационные механизмы и сублимация

В случае попадания в непривычную обстановку, требующую яркого проявления противоположного полюса метапрограммы – «Мотивации ОТ», у личности с метапрограммой «Мотивация К» включаются адаптационные механизмы, приводящие к утрированному и усиленному проявлению поведения с творческой, коммуникативной, организационной или коммерческой деятельностью.

Например, бывший активный участник fashion-индустрии с выраженной «Мотивацией К» по стечению обстоятельств попадает на работу в полицию, требующую выраженной «Мотивации ОТ». Со временем он, конечно, волеется в коллектив, где его деятельность будет направляться, например, на решение коммуникативных и организационных задач. Про коммерческую деятельность в рядах полиции мы политкорректно умолчим.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Ситуации и условия, позволяющие заниматься долгосрочным планированием и перспективами, либо быть в курсе этого.
2. Творческие контакты с коллегами, профессиональная коммуникация, работа в креативном коллективе. Вовлеченность в рабочие процессы.
3. Подкрепляющая положительная обратная связь, повышающая устойчивость самооценки и мнение о собственном профессионализме.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Постоянная рутинная деятельность и длительная занятость «тактическими», а не стратегическими проектами. Непонимание целей и задач выполняемых действий.

2. Отсутствие коммуникации и профессиональных контактов. Работа в одиночестве. Отстранение от рабочих процессов.

3. Негативная отрицательная обратная связь, особенно о неправильно выбранных целях и критериях их реализации.

Пример из литературы

Возвращаясь к классике мировой литературы, «Войне и миру» Л. Н. Толстого, приведем описание метапрограммы «Мотивация К» на примере отрывка с описанием смотра войск двумя императорами перед Аустерлицким сражением.

...Ростов, стоя в первых рядах кутузовской армии, к которой первой подъехал государь, испытывал то же чувство, какое испытывал каждый человек этой армии, – чувство самозабвения, гордого сознания могущества и страстного влечения к тому, кто был причиной этого торжества.

Он чувствовал, что от одного слова этого человека зависело то, чтобы вся громада эта (и он, связанный с ней, – ничтожная песчинка) пошла бы в огонь и в воду, на преступление, на смерть или на величайшее геройство, и потому-то он не мог не трепетать и не замирать при виде этого приближающегося слова.

– Урра! Урра! Урра! – гремело со всех сторон, и один полк за другим принимал государя звуками генерал-марша; потом «урра!», генерал-марш и опять «урра!» и «урра!!», которые, всё усиливаясь и прибывая, сливались в оглушительный гул.

Пока не подъезжал еще государь, каждый полк в своей безмолвности и неподвижности казался безжизненным телом; только сравнивался с ним государь, полк оживлялся и гремел, присоединяясь к рёву всей той линии, которую уже проехал государь.

Ростов стоял недалеко от трубачей, издалека своими зоркими глазами узнал государя и следил за его приближением. Когда государь приблизился на расстояние двадцати шагов, и Николай ясно, до всех подробностей, рассмотрел прекрасное, молодое и счастливое лицо императора, он испытал чувство нежности и восторга, подобного которому он ещё не испытывал. Всё – всякая черта, всякое движение – казалось ему прелестно в государе.

Остановившись против Павлоградского полка, государь сказал что-то по-французски австрийскому императору и улыбнулся.

Увидав эту улыбку, Ростов сам невольно начал улыбаться и почувствовал еще сильнейший прилив любви к своему государю. Ему хотелось выказать чем-нибудь свою любовь к государю. Он знал, что это невозможно, и ему хотелось плакать. Государь вызвал полкового командира и сказал ему несколько слов.

«Боже мой! Что бы со мной было, ежели бы ко мне обратился государь! – думал Ростов. – Я бы умер от счастья...

Л. Н. Толстой, «Война и мир».

Рекламные слоганы и бренды

Как мы уже указывали, метапрограммы отображаются в брендах и их рекламных слоганах. **Указание на метапрограмму «Мотивация К» имеют многие известные бренды, которые позиционируют товар с точки зрения уникальности, престижа, достижений и успеха для клиента.** Приведем примеры использования «Мотивации К» в различных брендах и слоганах.

Топ-модели доступны. «Связной».

Дыши глубоко – иди по жизни легко. Halls.

Символ вашего превосходства. Ford Excursion.

Мечтать! Думать! Действовать! «Наши».

Люди важнее прибыли. Анархисты РФ.

Спонсоры будущего. Intel, процессоры. Имиджевый девиз.

Самая крутая часть Монблана имеет уклон 70 градусов. Коммерсант круче. Газета «Коммерсант».

Пей позитив. Чай «Липтон».

125 лет у власти! Mercedes-Benz S-Класс.

Банк первых. Сбербанк. Слоган финансовых услуг премиум-класса.

Читай книги – будь Личностью! Министерство образования РФ, социальная рекламная кампания.

Пахни лучше, чем ты есть. Old Spice.

Хрустим к лучшему! «Хрустеам», сухарики.

Создан для удовольствия. Peugeot. Имиджевый слоган в России.

Голосуй сердцем! Б. Ельцин, избирательная кампания 1996 г.

«Аэрофлот» – выигранное время! Аэрофлот.

Коллекция тёплых чувств. O'stin.

Созданный для экстраординарного. Land Rover. Международный имиджевый слоган.

Игра на победу. Range Rover Sport.

Каждая песня лучшая. Best FM.

Ресторан событий. Evento, ресторан.

Будь собой среди своих. Кофе хауз.

Мы дружим со скидками. Магазин детских игрушек в Москве.

Найдётся всё. Яндекс.

В стремлении к совершенству. Winston.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с Мотивацией К хочет получить ответы

Чтобы наладить коммуникацию с человеком с «Мотивацией К», подстроиться к нему и прийти к взаимовыгодному сотрудничеству, коммуникатору необходимо помочь ему ответить на некоторые вопросы или подчеркнуть важные для него следующие нюансы.

Что конкретно вы хотите в этой коммуникации получить?

Какие прямые и косвенные выгоды получит ваш партнер по коммуникации при реализации вашей цели?

Как то, что вы реализуете свою цель, в последующем может пригодиться вашему партнеру по коммуникации?

Чем вы ему можете быть полезным вообще?

Почему именно ваш партнер по коммуникации может вам помочь?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Мотивация К», обобщим ее сильные и слабые стороны. Понимание их позволит сознательнее относиться к собственному характеру и целенаправленно развивать определенные качества, а также с большим пониманием относиться к окружающим нас близким людям и деловым партнерам.

«Минусы» Мотивации К

1. Зачастую потребительское отношение к ресурсам и людям, чрезмерный карьеризм и «шагание по головам».
2. Относительная слабость мотивации к внешним воздействиям, неблагоприятным условиям, форс-мажорами, неустойчивость мотивации в случае появления новых потенциально более выгодных проектов.
3. Тенденция к «пустословию» и имитации бурной деятельности. Слабые способности к повседневной, нетворческой деятельности.
4. Более мягкое отношение к традициям и устоям, нормам, законам и правилам. Стремление выйти за рамки даже разумных ограничений.
5. Отсутствие желания «глубокого контакта» с людьми и друзьями. Общение не предметно, «обо всем и ни о чем».

«Плюсы» Мотивации К

1. Ресурсная картина мира, предполагающая позитивное отношение к нему и к обратной связи.
2. Хорошая долгосрочная мотивация, не теряющая эффективность во времени.
3. Высокие творческие, коммуникативные и организационные способности.
4. Положительное и внимательное отношение к новому опыту и его многообразию. Стремление к модернизации и эволюции.
5. Широкий круг знакомств и общения. Открытость, контактность, интерес к людям и коммуникации.

Метапрограмма мотивации

Выявление и диагностика

Выявление метапрограммы «Мотивация ОТ / К» основано на определении у целевой личности описанных характеристик. Чаще всего выявление этой метапрограммы не составляет большого труда: ее можно определить не только по совокупным признакам внешнего вида, поведения, образа жизни, ценностей, личностных качеств и лингвистических конструкций, но и по их отдельным составляющим.

Для кадровых работников мы подготовили специальные скрининговые вопросы, предполагающие односложные ответы, – «Да» или «Нет». На них можно попросить ответить кандидата еще до собеседования, чтобы точнее понимать его личность и профессиональные качества. Эти скрининговые вопросы помогут HR дистанционно определить тренд ведущей мотивации потенциального сотрудника, однако мы не можем рекомендовать полагаться на них в этом полностью. При невозможности такой перепроверки следует помнить, что **скрининговые методы диагностики имеют погрешность около 20%**.

	«Мотивация ОТ»	«Мотивация К»
1.	Опасаетесь ли вы совершать ошибки в вашей профессиональной деятельности?	
	да	нет
2.	Готовы ли пойти на риск ради достижения цели?	
	нет	да
3.	Вас пугает перспектива возможного увольнения?	
	да	нет
4.	Неудачи в делах мотивируют вас на достижения больше, чем успех?	
	да	нет
5.	Считаете ли вы, что «синица в руках» лучше, чем «журавль в небе»?	
	да	нет
6.	Продумываете ли вы «План Б» на случай неудачи?	
	да	нет
7.	Считаете ли вы, что отсутствие критики – это лучшая похвала?	
	да	нет
8.	В своей работе вы строго следуете принципу «доверяй, но проверяй»?	
	да	нет
9.	Безопасность государства больше зависит от стратегических ракет, чем от противовоздушной обороны?	
	нет	да
10.	Считаете ли вы, что цель всегда оправдывает средства?	
	нет	да

ГЛАВА 3

МЕТАПРОГРАММА РЕФЕРЕНЦИИ

Метапрограмма «Внутренняя / Внешняя референция» описывает процесс оценки субъективной правильности своих действий и мыслей, а также общее отношение к обратной связи.

Человек с внешней референцией склонен оценивать себя, свои мысли, действия и обратную связь об этом исходя из внешних критериев и источников информации, ставя их при этом во главу угла.

Человеку с внутренней референцией свойственно оценивать себя, свои мысли и действия, а также получаемую обратную связь от мира исходя из собственного понимания ситуации и собственных критериев оценки.

Упрощенное понимание этой метапрограммы отсылает нас к механизму появления ее названия, латинскому слову «Refer» – родоначальнику слов «указатель», «ссылка» и «судья».

Метапрограмма «Референция» имеет отношение к следующим контекстам и ситуациям:

А) процесс принятия решения и ответственности за него;

Б) субъективная оценка правильности мыслей, решений и действий;

В) глобальное отношение к обратной связи.

Таким образом, данная метапрограмма оказывает значительное влияние на образ мышления и жизни личности, поэтому ее верное определение имеет особо важное значение в профайлинге.

Некоторые источники предлагают рассматривать три локуса данной метапрограммы: строго внутренняя референция, внешняя референция с ориентацией на людей, внешняя референция с ориентацией на контекст. Мы критически относимся к этой точке зрения, полагая, что в этой типологии внешняя референция с ориентацией на контекст указывает на отсутствие паттерна в данной метапрограмме. Таким образом, мы детально рассмотрим два полюса этой метапрограммы – Внешнюю референцию и Внутреннюю.

Внешняя Референция

Общая характеристика. Человек с Внешней референцией склонен оценивать себя, свои мысли, действия и обратную связь об этом исходя из внешних критериев и источников информации, ставя при этом их во главу угла. Чтобы принять определенное решение и оценить правильность своих действий, такому человеку требуется информация от важного для него внешнего источника. До тех пор, пока этот источник не найден, решение не будет приниматься и, соответственно, действия по выполнению этого решения могут не совершаться. Поиск внешнего источника (указателя) информации позволяет человеку с внешней референцией переложить ответственность за принятие решения и его реализацию на другого и тем самым обезопасить себя от возможных неудач. Также это приводит к тому, что человек с внешней референцией не только более чувствителен к обратной связи от внешних источников, но и нуждается в ней. Под обратной связью он понимает не только обсуждение текущих событий, но и само межличностное общение и внимание как таковое. Исключительно положительная обратная связь не только подкрепляет самооценку, но одновремен-

но создает зависимые отношения и формирует выраженный эгоцентризм. Отрицательная же обратная связь приводит к развитию диссоциального и антисоциального поведения. При отсутствии общения и внимания со стороны референтных (значимых) людей человек с внешней референцией склонен к созданию ситуаций, в которых ему вынуждены давать обратную связь: именно тогда появляется демонстративное, эпатажное или конфликтное поведение.

Желание и даже необходимость получать обратную связь от референтных людей приводит к тому, что люди с внешней референцией значительно ориентированы на общение и являются хорошими коммуникаторами. **Внешняя референция развивает внимательность и чуткость к изменениям, а значит, способствует хорошей обучаемости.**

Все эти особенности приводят к тому, что люди с внешней референцией достаточно сильно подвержены внушению и влиянию со стороны и довольно часто становятся жертвой недобросовестных намерений других людей, обманутых надежд и красивых обещаний.

В целом Внешнюю референцию прекрасно характеризует фраза: «Если внушать человеку, что он Х, когда-нибудь он в это поверит».

Внешний вид и окружение

В сбалансированном состоянии Внешняя референция во внешнем виде и обстановке базового окружения проявляется и оценивается с точки зрения таких критериев, как: «произвести хорошее впечатление», «понравиться», «сделать приятно», «так общепринято». В гипертрофированном состоянии внешняя референция иногда выражается протестной внешней обстановкой.

Предпочитаемый стиль в одежде строго контекстуален, т.е. зависит от события и конкретных обстоятельств с тенденцией к соответствию моде и стилю. Даже легким недостаткам одежды уделяется повышенное внимание и критика. При низкой самооценке одежда и поведение подчеркнута скромные.

В домашней и рабочей (офисной) обстановке присутствует большое количество памятных аксессуаров, фотографий с референтными людьми и их подарки. Этих предметов может быть и меньше, но в таком случае они всегда располагаются на самом видном месте, чтобы их невозможно было не заметить.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми и участие в актуальных событиях мотивируется перманентной важностью общения самого по себе и двумя принципиальными базовыми установками – «посмотреть других и себя показать» и «узнать или убедиться, что всё (вместо слова „всё“ может быть что угодно) хорошо».

Образ жизни связан с коммуникацией и общением, которые будут открытыми, искренними, вовлекающими. Человек с внешней референцией будет иметь много знакомств и друзей, постоянно поддерживать с ними отношения и сильно переживать при расставании с близкими людьми. **Таким образом, характерно контактное поведение, общительность, открытость, исполнительность, внушаемость, интерес к новому опыту, прекрасная обучаемость.** Имеется склонность к однозначности, различным крайностям, радикализму, перфекционизму и повышенной тревожности. В значительной степени есть тенденция к циклотимии – периодической смене настроения от радостного до депрессивно-печального.

Получаемое образование относится к сфере «человек-человек» и связано либо с коммуникацией, либо

с исполнительными, посредническими и творческими функциями. На вид получаемого образования могут влиять значимые люди (семья, родственник, друзья), престижность и общественное мнение. При выборе сферы деятельности важно наличие профессиональной иерархии и возможности карьерного роста: внешняя референция предполагает уважительное отношение к авторитету и иерархии (не приветствуется гетерархия), а также к профессиональной оценке и продвижению по службе.

Командный человек, хочет и может работать в команде. Исполнителен, хорошо работает по указаниям других, однако нуждается в понимании общих целей и направлений.

Способности и навыки

Принятие решений заключается в некотором стремлении переложить ответственность на других, что приводит к чрезмерной зависимости от внешнего мнения и оценки: такой человек склонен к постоянным сомнениям и поиску референтного мнения о принимаемом решении. Поэтому он часто советуется, интересуется, рассказывает подругам и друзьям все подробности, желая узнать их мнение, читает отзывы в Интернете. При невозможности получить референтное мнение о ситуации затягивает решение и уходит в оффлайн. Поскольку он уделяет большое значение внешним оценкам, его решение может меняться в зависимости от мнений референтных людей или конъюнктуры. Как правило, принимаемые решения учитывают интересы всех сторон. Потенциально низкая уверенность в принимаемых решениях.

Память. Основные воспоминания и жизненные этапы концентрируются вокруг внешних (часто карьерных) достижений, значимых событий и знакомств.

Мотивация. Мотивацией движет оценка значимых людей. Она может быть как положительной, так и отрицательной, но обязательно должна быть. То, на что

не обратят внимания, делать не будет. Часто готов работать ради морального удовлетворения и будущих перспектив, а не ради собственного финансового результата. **Для сохранения мотивации важна частая внешняя поддержка и одобрение.** При отсутствии положительного внимания мотивация быстро снижается и сначала перерастает в формализм, а потом в действия «назло».

Творчество основывается на почерпнутых и модифицированных идеях других людей либо на реализации того, что когда-то кем-то не было реализовано. Наиболее продуктивное творческое и деятельное состояние возникает при наличии объекта восхищения и вдохновения: именно ему посвящается продукт творчества, и он первым о нем узнает. Творческий кризис связан с потерей такого человека или идеи.

Конфликт часто связан с чрезмерной реакцией на обратную связь референтных людей, а также борьбу за их внимание. Им крайне трудно оставить без ответа негативную обратную связь важного для них человека: часто это заканчивается либо обидами, либо более серьезным конфликтом. Часто скрывают свое истинное негативное отношение к тому или иному человеку. В том числе и поэтому скорее предпочтут

скрытый, непрямой конфликт открытому.

Ценности и критерии

Ценности связаны с коммуникацией и людьми. Среди них: артистизм, вдохновение, веселье, восприимчивость, дружелюбие, жизнерадостность, известность, изобретательность, интуиция, искусство, легкость, обаяние, обходительность, общительность, оптимизм, открытость, перспективность, популярность, привлекательность, развлечение, сексуальность, спонтанность, стиль, удовольствие, уникальность, экспрессивность, экстравагантность.

Базовые убеждения картины мира

Если сам гарантированно не знаешь, спроси у другого.

Всегда нужно учитывать и интересоваться мнением другого человека.

Людям свойственно ошибаться. Особенно мне. Но как я ненавижу ошибаться!

Если я всем буду нравиться, то всё будет хорошо.

Если я сделаю так, как меня попросили, другому человеку будет приятно, и тогда он меня поблагодарит.

Самое ужасное наказание – игнорирование.

Решайте сами, а я присоединюсь к мнению большинства.

Главное – сохранить хорошие отношения, не ссориться и не конфликтовать.

Я должен заслужить их уважение! Вот тогда и заживем!

Мало ли что мне не нравится!.. Это же работа! Значит, я должен это делать так, как должен.

Лучше отложить решение проблемы и уйти в оффлайн, чем ответить сейчас на звонок.

Это не я так решил – так сложились обстоятельства (мне так сказали)!

Не суди сам, да не судим будешь.

Если для вас это принципиально, тогда я согласен.
Какая красивая девушка! Вот бы с ней познакомиться-ся!

Всё будет хорошо! Будем надеяться, по крайней мере...

Речевые паттерны и лингвистика

В речи часто используются:

- ссылки на кого-то другого (авторитеты и источники) в момент размышлений и принятия решения;
- конструкции с пассивным залогом и сослагательным наклонением («нас поставили в известность», «хорошо было бы, если б»);
- частые обращения, предполагающие ролевые и иерархичные отношения («с вашего позволения», «если Вас не затруднит», «не были бы Вы столь любезны?»);
- подчеркнутое использование уменьшительно-ласкательных форм;
- **излишняя доверчивость к внешней информации и комментариям без желания ее детализировать;**
- слабость в выявлении и использовании пресуппозиций и перформативов в речи;
- избегание использования повелительного наклонения и требований.

Невербальные характеристики

Мимика живая и активная. В общении мимически и эмоционально присоединяется к собеседнику. Открыто выражает свои эмоции, которыми ему трудно управлять.

Склонен к частой смене настроения, на которое чрезмерно влияют внешние факторы (погода, новости, самочувствие и пр.).

Жестикуляция живая, чаще открытая, подчеркивает и усиливает вербальную коммуникацию. В разговор вовлекается, всегда поддерживает общение, имеет сложности в его завершении. Больше склонен к подстройке, чем к отстройке.

Стереотипы мышления

Испытывает сложности в понимании, принятии и отстаивании собственного мнения. Контактен, внушаем, по сути своей конструктивен и неконфликтен. Мышление сосредоточено на людях, группах, сообществах, на участии в их деятельности и отношениях с ними. Важно быть представителем какой-то группы, профессии, субкультуры, класса.

Планирование неустойчивое, зависимое от внешних факторов.

Позитивное и радостное реагирование на комплименты.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Внешняя референция»

Метапрограммный полюс Внешней референции формирует и усиливает определенные личностные качества, которые отражают уже перечисленные актуальные для внешней референции ценностные ориентации. Как и прежде, мы представляем три кластера личностных качеств, которыми можно охарактеризовать человека с внешней референцией.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Внешняя референция» характерны следующие личностные качества: бескорыстный, вежливый, веселый, восприимчивый, гуманный, добродушный, добросовестный, добрый, доверчивый, жизнерадостный, заботливый, законопослушный, застенчивый, исполнительный, командный, лояльный, мечтательный, мягкий, неуверенный, общительный, оптимистичный, отзывчивый, открытый, позитивный, прилежный, радостный, рассеянный, сомневающийся, тактичный, щедрый, эмоциональный.

Для средней степени: беззаботный, безответственный, беспокойный, ветреный, гибкий, демонстративный, динамичный, завистливый, злопамятный, импульсивный, инфантильный, колкий, льстивый, манерный, насмешливый, неорганизованный, подвижный, раскрепощенный, ревнивый, увлеченный, уклончивый, язвительный, экспрессивный.

Для значительной степени: агрессивный, алчный, бдительный, встревоженный, вызывающий, злорадный, лицемерный, мстительный, неаккуратный, злой, подозрительный, распушенный, хитрый, честолюбивый.

Данная спецификация личностных качеств существенно упрощает определение выраженности внешней референции у конкретного человека, а значит, в значительной степени облегчает его профилирование. С одной стороны, субъективно отметив наличие перечисленных личностных качеств у человека, можно определить его склонность к внешней референции, а с другой стороны, определив его склонность к внешней референции, – перевести ее в те или иные личностные качества.

Влияние на личные и семейные отношения

Внешняя референция приводит к тому, что человек сам во многом ориентируется на построение и поддержание близких отношений. Общая стратегия построения отношений с партнером всегда будет соотноситься с его мнением и интересами. Причем зачастую будут искаться не просто взаимоприемлемые варианты развития отношений, но и вполне вероятен «крен» в сторону интересов партнера. **Частичная подстройка к картине мира внешнереферентного человека, особенно в начале отношений, может существенно поспособствовать их развитию.** Эта подстройка может реализовываться в том, что вы сами периодически узнаете некоторые предпочтения и смыслы своего партнера, и реализовываете их именно так, как он хочет. Это создаст высокий уровень раппорта между вами, даже если вы делаете это редко. При знакомствах и в ближайшей перспективе развития отношений будет реализовываться стратегия «как мне показать себя с самой лучшей стороны», а не «таким, какой я есть». Смена этих стратегий часто приводит к коррекции или разрыву отношений. В личных отношениях в большей степени важна ро-

мантика, а не партнерство.

Поддержание отношений основывается на создании длительного раппорта, в котором партнер рассматривается как важнейший источник обратной связи о себе. Имеется склонность к созданию созависимых отношений и попаданию в «треугольник Карпмана».

Склонность к риску и лояльность

Уровень лояльности может быть разным: от очень низкого до очень высокого. Лояльность зависит от личного отношения руководства (или партнера) к человеку и соответствия им самим тем требованиям, которые он транслирует вовне. При хороших личных отношениях с руководителем и его принятии как лидера и авторитета – лояльность будет максимальной, вплоть до фанатизма. При разрушении отношений и появлении значительного количества противоположных примеров касательно руководителя – лояльность снижается, и может совсем пропасть в результате стрессового фактора.

Профессии и трудовая деятельность

Внешняя референция проявляется тяготением к профессиям и трудовой деятельности с коммуникативными, исполнительными, творческими и учебно-воспитательными задачами. Приведем примеры таких профессий:

Коммуникативные задачи: журналисты, артисты, официанты, call-центр.

Исполнительные задачи: медсестры, рядовые сотрудники отделов продаж, секретари.

Творческие задачи: дизайн и мода, организация праздников и мероприятий.

Учебно-воспитательные задачи: учителя, воспитатели, психологи.

Перечисленные профессии и сферы деятельности не только предполагают важность Внешней референции в своем функционале, но и в значительной степени способствуют ее развитию.

Адаптационные механизмы и сублимация

В случае попадания в обстановку, требующую яркого проявления противоположного полюса метапрограммы, – Внутренней референции, у личности с метапрограммой «Внешняя референция» будут запускаться адаптационные механизмы, приводящие к проявлению поведения с коммуникативным, исполнительным, творческим и учебно-воспитательным подтекстом.

Например, бывшая медицинская сестра со значительным стажем работы по специальности и выраженной внешней референцией по стечению обстоятельств попадает на работу генерального директора предприятия, деятельность которого в большей степени предполагает внутреннюю референцию. Особенность ее управленческого стиля (мы не говорим про компетентность), скорее всего, будет заключаться в:

А) значительной и показательной общительности, гуманности и позитивности к первому кругу общения (коммуникативно-творческие начала);

Б) поиске сотрудников для реализации учебно-воспитательного начала (поучения, советы, нравоучения

по отношению к ним, но не требования);

В) наличии сотрудников для показательного применения агрессивно-защитного поведения («козлы отпущения» и «нелюбимчики»).

Конечно, нюансы сублимации внешней референции в противоположном контексте могут быть разными, но тренд на разделение сотрудников на три категории, в которых будет демонстрироваться «позитивно-заботливое», «нравоучительно-покровительствующее» и «агрессивно-подозрительное» поведение, будет сохраняться.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Ситуации и условия с командной ответственностью и деятельностью по уже имеющемуся плану (или понятной схеме) действий.
2. Деятельность, допускающая нерабочие контакты и неформальное общение.
3. Простой функционал, очерченная зона ответственности и полномочий, понятные должностные инструкции и задачи.
4. Положительная обратная связь от руководства и значимых сотрудников.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Персональная ответственность при нерегламентированной профессиональной деятельности.
2. Работа в одиночку с минимумом профессиональных и личных контактов и взаимодействий.
3. Широкий функционал и зона ответственности. Неопределенные должностные инструкции при неконкретизированных задачах и целях.
4. Частая критика со стороны руководства и сложные отношения с коллегами.

Пример из литературы

Возвращаясь к классике мировой литературы, «Войне и миру» Л. Н. Толстого, приведем описание метапрограммы «Внешняя референция» Пьера Безухова на примере следующего отрывка.

– Слава Богу! – сказал князь Василий. – Жена мне всё сказала! – Он обнял одной рукой Пьера, другой – дочь. – Друг мой Леля! Я очень, очень рад. – Голос его задрожал. – Я любил твоего отца... и она будет тебе хорошая жена... Бог да благословит вас!...

Он обнял дочь, потом опять Пьера и поцеловал его дурно пахучим ртом. Слезы, действительно, омочили его щеки.

– Княгиня, иди же сюда, – прокричал он.

Княгиня вышла и заплакала тоже. Пожилая дама тоже утиралась платком. Пьера целовали, и он несколько раз целовал руку прекрасной Элен. Через несколько времени их опять оставили одних.

«Всё это так должно было быть и не могло быть иначе, – думал Пьер, – поэтому нечего спрашивать, хорошо ли это или дурно? Хорошо, потому что определённо, и нет прежнего мучительного сомнения». Пьер молча держал руку своей невесты и смотрел на ее поднимающуюся и опускающуюся прекрасную

грудь.

– Элен! – сказал он вслух и остановился.

«Что-то такое особенное говорят в этих случаях», – думал он, но никак не мог вспомнить, что такое именно говорят в этих случаях. Он взглянул в ее лицо. Она придвинулась к нему ближе. Лицо ее зарумянилось.

– Ах, снимите эти... как эти... – она указывала на очки.

Пьер снял очки, и глаза его сверх той общей странности глаз людей, снявших очки, глаза его смотрели испуганно вопросительно. Он хотел нагнуться над ее рукой и поцеловать её; но она быстрым и грубым движеньем головы перехватила его губы и свела их с своими. Лицо её поразило Пьера своим изменившимся, неприятно растерянным выражением.

«Теперь уж поздно, всё кончено; да и я люблю её», – подумал Пьер.

– Je vous aime! [Я вас люблю!] – сказал он, вспомнив то, что нужно было говорить в этих случаях; но слова эти прозвучали так бедно, что ему стало стыдно за себя.

Л. Н. Толстой, «Война и мир»

Рекламные слоганы и бренды

Многие слоганы и рекламные кампании товаров повседневного спроса используют указания на внешнюю референцию. **Использование таких товаров больше связано с ориентацией на одобрение и внешние оценки, чем на внутренние.** Приведем примеры использования внешней референции в некоторых брендах и слоганах.

Моя бабушка простояла 64245 часов в очередях. Я – не хочу! Избирательная кампания Б. Ельцина, 1998.

Голосуй! Или за тебя это сделают другие! Предвыборная кампания, Новосибирск, 2004.

Ваша киска купила бы Вискас. «Вискас», корм для кошек.

Как у мамы, только лучше. Детская косметика «Принцесса».

Москитол. Потому и не кусают. «Москитол», средство защиты от насекомых.

Нас рекомендуют друзьям. Распространенный слоган.

Max Factor. Советуют профессионалы. Косметика Max Factor.

Все в восторге от тебя, а ты от Maybelline. Косметика Maybelline.

Все видят роскошь. Ты чувствуешь преображение. Avon Anew, косметика с омолаживающим действием, 2009.

Colgate Total 12. Выбор стоматологов. Зубная паста Colgate Total 12.

Кто идет за Клинским? Пиво «Клинское».

Lays. Хочешь? Чипсы Lays.

Еще один повод познакомиться... Торговая марка сигарет L&M

Sprite. Не дай себе засохнуть! Газированный напиток Sprite.

Вливайся! Fanta, прохладительный напиток.

Все любят Мамбу. И Серёжа тоже! Жевательные конфеты «Мамба».

Приколись по-кислему. Malabar, жевательная резинка.

Другим этого не дано. Land Cruiser Prado, внедорожник, 2008.

Узнайте, что значит внимание целого города. Chevrolet Captiva, 2007.

Кредит с первого взгляда. «Русский стандарт», банк. Реклама кредитов, 2011.

Крутым парням – крутой процент! ТРАСТ, банк, 2011.

Лучший допинг – это шопинг! ELLE, модный журнал.

Весеннее обострение с 1 апреля. ТНТ, телеканал. Слоган весеннего сезона, 2008.

Используй магию шоколада. AXE Dark Temptation, мужской дезодорант, 2008.

То, что хотят мужчины. Nivea for men, средства для бритья.

У Вас есть пара минут, чтобы уменьшить Ваши морщины? Dior Capture, средство от морщин. Слоган международной рекламной кампании.

Чтобы счастье не висело на волоске. Alerana, бальзам-спрей, укрепляющий волосы. Девиз рекламы в России, 2008.

Brother. На твоей стороне. Brother, принтеры и факсы.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые человек с «Внешней референцией» хочет получить ответы

Чтобы эффективно общаться и начать сотрудничество с человеком с внешней референцией, весьма полезно в общении с ним затронуть следующие темы и вопросы:

Является ли то, что вы предлагаете, совершенно нормальным и правильным для значимых людей этого человека?

Кто еще вас поддержит (поддерживает) в вашем начинании?

Основные сложности в этом проекте уже решены, остались лишь пустяки.

Вы лично отвечаете за то, что всё получится.

Какие положительные отзывы уже есть об этом проекте?

В чем заключаются основные преимущества этого проекта?

Как сильно вы и коллеги будете лично ему благодарны за то, что он будет участвовать в этом

проекте?

Сознательное освещение данных аспектов позволит человеку с Внешней референцией быстрее понять ответы на вопросы, которые он неминуемо будет задавать вам или себе в ходе рефлексии над вашим предложением. **Это может быть особенно эффективно в переговорах и продажах, где ваша целенаправленная коммуникация относительно этих аспектов может заблаговременно снять возможные возражения партнера.**

Итоги

Подводя итоги описания Внешней референции, еще раз подчеркнем ее сильные и слабые стороны, знание которых необходимо не только для составления профиля человека, но и будет полезно для сознательной работы над собственным характером и лучшего понимания людей.

«Минусы» Внешней референции

1. Значительная отвлекаемость и неуверенность в собственных действиях.
2. Излишняя зависимость от мнения окружающих и собственного имиджа.
3. Неумение работать самостоятельно без корректирующей обратной связи. Избегание персональной ответственности. Важность постоянного подтверждения правильности действий.
4. Невысокая инициативность, особенно в ситуации неопределенности.
5. Долгий процесс принятия решения, осложняющийся нехваткой информации.

«Плюсы» Внешней референции

1. Высокая чувствительность к обратной связи и обучаемость.
2. Хорошие коммуникативные навыки, стремление к социализации при высокой важности мотива сопричастности к значимой группе и личности.
3. Стремление к командной работе и ответственности.
4. Хорошая исполнительность при понимании сути задачи.
5. Стремление к коллективным решениям и компромиссам, поиск взаимовыгодных вариантов.

Внутренняя Референция

Общая характеристика. Человек с Внутренней референцией, в противоположность Внешней, склонен оценивать себя, свои мысли, действия и обратную связь об этом, исходя из своих собственных внутренних критериев и источников информации, ставя при этом во главу угла именно их, а не внешние источники.

Напомним, что метапрограмма «Референция» описывает стереотипы мышления и поведения человека относительно следующих аспектов:

- А) процесс принятия решения и ответственности за него;
- Б) процесс субъективной оценки правильности мыслей, решений и действий;
- В) глобальное отношение к обратной связи.

Таким образом, принимая решение и оценивая правильность предпринимаемых им действий, человек с внутренней референцией ориентируется на собственные критерии, понимание и источники информации. При этом значительное внимание уделяется анализу собственных (а не чьих-либо) приоритетов и путей их достижения в процессе реализации принимаемого решения. Ответственность за такие решения ча-

ще принимается на себя, либо не распределяется совсем. Оценка правильности мыслей, решений и действий осуществляется посредством их анализа, исходя из собственных знаний, опыта и ситуации, при этом обратная связь из внешних источников рассматривается и принимается в расчет только в том случае, если это в данной ситуации выгодно. Это приводит к тому, что собственное мнение относительно той или иной ситуации будет всегда важнее и весомее, чем внешняя обратная связь. Поэтому в ситуации противоречия внешних и внутренних оценок приниматься будут исключительно внутренние, а внешние – отторгаться. Такое отношение к обратной связи является причиной высокой стабильности и устойчивости картины мира, средне-низких коммуникативных данных, относительно невысокой обучаемости и договороспособности. Одновременно с этим внутренняя референция усиливает устойчивость и целенаправленность в достижении цели, однако создает дополнительные риски в области беспристрастной и объективной оценки ситуации, а также имеющихся и необходимых ресурсов. Все эти особенности приводят к тому, что Внутренняя референция усиливает авторитарные, организационные, консервативные, волевые и гневливые тенденции, которые во многом являются ядром личности с внутренней референцией.

На бытовом уровне мышление человека с Внутренней референцией может хорошо охарактеризовать фраза Платона: «Сократ мне друг, но истина дороже» – человек слышит, но не учитывает внешнюю обратную связь, оценивая собственное видение ситуации как более правильное по сравнению с другими источниками.

Внешний вид и окружение

В сбалансированном состоянии Внутренняя референция во внешнем виде и обстановке базового окружения проявляется с точки зрения таких критериев, как «личный комфорт», «удобно», «качественно», «привычно». В гипертрофированном состоянии внутренняя референция часто выражается излишним однообразием одежды и стиля, сознательным консерватизмом и строгостью. В целом гардероб тяготеет к срединным характеристикам, деловому стилю и избегает крайних тенденций. Одежде не уделяется повышенное внимание, при этом изредка допускаются ее небольшие недостатки. Количество аксессуаров значительно меньше, чем у людей с внешней референцией.

Домашняя и рабочая обстановка формируется из соответствия критерию «удобно и функционально», а не «красиво». Новое рабочее пространство быстро перестраивается под профессиональные нужды и собственные приоритеты вне зависимости от начального дизайна.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми и участие в актуальных событиях мотивируется собственными интересами и приоритетами: «если мне это интересно, то я участвую», «я соглашусь в том случае, если это будет учитывать мои интересы».

Общение и коммуникация в целом строятся по принципу создания и поддержания ролевых и иерархичных отношений со стремлением к легкому соперничеству, либо к достижению более значимой должности. Вследствие этого нечасто проявляет лидерские качества, особенно если ему не удастся установить иерархию, собственные правила, цели и возможность оценивать деятельность других. Исполнительские качества невысоки: при реализации заданий и поручений вносит собственное видение в проект, и саботирует его при невозможности это видение внести. Таким образом, для человека с внутренней референцией в целом будет характерно стремление к авторитету, лидерству, статусности, директивности, контролю. Имеется склонность к жесткости, агрессии, недоверию, высокомерию. Также из-за особого отношения к обратной связи имеется тенденция

к замкнутости, скрытности, упрямству, принципиальности, конфликтному поведению, субъективной переоценке собственных сил и способностей.

Получаемое образование либо традиционно (медицинское, техническое, военное), либо предполагает организаторские, аналитические, контролирующие и распределительные функции. В профессии важны личные, а не командные достижения. На выбор профессии и сферы деятельности больше влияют собственные интересы и предпочтения, а не общественное мнение и престиж.

«Хозяин своего слова»: легко может найти объяснение смене своей точки зрения в изменившейся ситуации, в которой прежняя позиция более для него невыгодна.

Способности и навыки

Принятие решений. Принимаемые решения зависят от контекста, при этом каждая ситуация оценивается отдельно, исходя из критериев «выгоды» и «повышения собственной значимости и самостоятельности». Решение принимается именно то, которое усиливает реализацию этих критериев. При невозможности найти такое решение – проект затягивается и/или саботируется. Решения больше учитывают личные интересы, а не интересы других сторон, поэтому достаточно часто возникают конфликты на почве поиска взаимоприемлемых вариантов для всех партнеров. Ответственность за реализацию решения человек с внутренней референцией берет на себя, и достаточно авторитарно и жестко его отстаивает. Внешние оценки и обратная связь мало влияют на принимаемые решения, которые могут изменяться под влиянием объективно неблагоприятных обстоятельств, приводящих к невозможности реализации указанных критериев в данной ситуации. Потенциально высокая уверенность в принимаемых решениях.

Память. Основные воспоминания и жизненные этапы концентрируются вокруг событий конкурентных

взаимодействий, соперничества и борьбы за отстаивание собственных интересов и точек зрения.

Мотивация. Мотивацией движет реализация своих интересов и чувство собственной важности. При стабильных интересах и отсутствии новых мотивация очень прочная и долговременная. **Снижение мотивации к проекту является признаком того, что человек потерял связь между проектом и собственными критериями. Для ремотивирования следует обновить эту взаимосвязь или связать проект с более актуальными интересами и ценностями.**

Творчество. Крайне самостоятелен в творчестве, которое является продуктом «скорее для себя, чем для публики». Творчество основывается на собственных идеях и предыдущих разработках. В ходе творческого процесса важнее сравнивать его результаты со своими прежними результатами, а не с коллегами и конкурентами. Творческий кризис связан с потерей творческих ориентиров и разочарованием в собственных идеях и концепциях, системе убеждений. Творческий подъем основывается на объективных подтверждениях правильности и успешности основной творческой концепции. В творческих коллективах свойственно занимать лидерские и ведущие позиции.

Конфликт. Вступает в конфликт для отстаивания собственных интересов, редко заботясь о делах других людей.

Ценности и критерии

Ценности концентрируются вокруг управленческого и «достигаторского» радикала. Среди них: амбициозность, богатство, великодушие, власть, влияние, воодушевление, выносливость, деньги, доминирование, жизнеспособность, значимость, зрелость, лидерство, могущество, наглость, независимость, продуктивность, расслабленность, решимость, самонадеянность, сила, способность, статус, удовлетворение, ум, эффективность.

Базовые убеждения картины мира

Я сам всё знаю и сам всё решу. Не смейте мне указывать!

Если я не смогу контролировать и управлять этим процессом, то лучше даже не начинать.

Будущее зависит от меня.

Я всегда прав. Если я не прав, то см. пункт №1.

К доводам другого человека можно прислушаться только тогда, когда он их действительно докажет.

Мне не важно, что вы думаете обо мне. Важно, чтобы вы делали то, что я от вас хочу.

Если мне это не выгодно, либо просто не нравится, то я не буду этого делать.

Никому не позволю что-либо решать за меня без моего согласия!

Для того чтобы начать что-то делать, нужно понимать, зачем мне это нужно.

Сам хочу – сам и делаю.

Если хочешь, чтобы всё было сделано качественно, – сделай сам.

Если это выглядит несерьезно, то это не стоит моего внимания.

Пусть я ошибусь, но я все равно сделаю по-своему.

Если ты думаешь не так, как я, то ты ни в чем не раз-

бираешься!

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- ссылки на себя как на источник размышлений и принятия решений;
- конструкции с активным залогом и изъявительным наклонением («я решу», «я прочитаю и приму решение»);
- частые обращения, предполагающие ролевые и иерархичные отношения с позиции силы («Вам следовало бы», «Вы должны были сделать», «Для того, чтобы все было правильно, Вам нужно»);
- модальные операторы желания и возможности применительно к себе (хочу, могу, желаю) и модальные операторы долженствования и необходимости (должен, обязан, вынужден) применительно к другим;
- недоверие и скепсис к внешним источникам информации с постоянным желанием ее перепроверить;
- пресуппозиции и перформативы;
- не стесняется использовать повелительное наклонение и прямые требования.

Невербальные характеристики

Лицо и мимика в целом менее активные и живые, чем при внешней референции. В общении не склонен к эмоциональной подстройке. Имеется тенденция скрывать и управлять эмоциями. Характерны эмоции презрения, отвращения, гнева и спокойствия.

Эмоциональные состояния не склонны к быстрой смене, чаще длительны по времени; внешние факторы (погода, новости, самочувствие и пр.) редко влияют на настроение и общий эмоциональный фон.

Жестикуляция собранная, концентрированная, не особо активная. В разговор вовлекается по интересам, поддерживает баланс между отстройкой и подстройкой. Подстройка чаще формируется по ролевому или иерархичному сценарию.

Стереотипы мышления

Испытывает сложности в том, чтобы поставить себя на место другого, увидеть ситуацию его глазами и искренне принять его точку зрения. Прагматичен, умеет управлять эмоциями и регулировать их проявление. Ценит статус, уверенность, индивидуальность. Мышление сосредоточено на себе, собственных интересах, задачах и целях.

Планирование устойчивое, организованное, мало зависит от обстоятельств.

Спокойное или пренебрежительное отношение к комплиментам.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Внутренняя референция»

Разная выраженность метапрограммы «Внутренняя референция» приводит к формированию и закреплению разных личностных качеств. В целом они соответствуют уже перечисленным актуальным ценностям ориентациям человека с Внутренней референцией.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Внутренняя референция» характерны следующие личностные качества: авторитетный, аккуратный, анализирующий, великодушный, верный, влиятельный, гордый, деловитый, закрытый, зрелый, интеллигентный, интеллектуальный, консервативный, логичный, надежный, настойчивый, независимый, образованный, обстоятельный, обязательный, организованный, ответственный, правдивый, прагматичный, практичный, работоспособный, рассудительный, серьезный, скрытный, спокойный, стабильный, статусный, терпеливый, целеустремленный, уравновешенный.

Для средней степени: авторитарный, бескомпромиссный, безгливый, важный, вздорный, властный, высокомерный, директивный, жадный, замкнутый, индивидуалистичный, корыстный, лидирующий, недоверчивый, неуступчивый, основательный, педантичный, предприимчивый, принципиальный, решительный, самодовольный, самоуверенный, строгий, традиционный, убедительный, управляющий, упрямый, харизматичный.

Для значительной степени: аморальный, безразличный, властолюбивый, волевой, выносливый, гневный, грубый, жесткий, искушенный, контролирующий, меркантильный, наглый, негативный, привередливый, расчетливый, самонадеянный, угрюмый, циничный, эгоистичный.

Как и раньше, подобная спецификация личностных качеств значительно упрощает калибровку внутренней референции. Отметив у человека перечисленные качества, можно понять выраженность его внутренней референции, или, наоборот, по ее выраженности определить характерные личностные качества.

Влияние на личные и семейные отношения

Как мы уже говорили, **выраженная Внутренняя референция несколько снижает чувствительность к внешней обратной связи**, а значит, может усложнять установление и поддержание личных отношений. Конечно, внутренняя референция оказывает значимое влияние на то, каким образом человек будет создавать и поддерживать личные отношения. Хотя это влияние может быть очень разным, опишем наиболее общие черты, характерные для данного паттерна.

Чаще всего установление близких контактов основано на личных целях, к тому же такие люди близко к себе не подпускают, «подпускают» и «приходят» только тогда, когда это выгодно. Таким образом, личные отношения строятся исходя из стратегии распределения ролей и партнерства (причем не всегда win—win). При знакомстве и на начальных этапах развития отношений не склонны существенно приукрашивать собственный образ и достижения и скорее «играют» себя таким, какой есть. В случае если цели партнерства не реализуются, то отношения развиваться не будут. А если в это время подвернется более вы-

годный вариант реализации актуальных целей и задач, то может быть сделан выбор в его пользу.

Склонность к риску и лояльность

Уровень лояльности, как и при внешней референции, может быть разным, однако рано или поздно он все равно существенно снижается и переходит в пользу собственных интересов. Таким образом, лояльность человека с внутренней референцией тому или иному паттерну (идее, человеку, компании) всегда будет временной. Это время можно лишь растянуть, но оно все равно когда-нибудь закончится. Склонность к риску не высока, но присутствует и зависит от комбинаций других метапрограмм.

Профессии и трудовая деятельность

Внутренняя референция проявляется тяготением к профессиям и трудовой деятельности с организационными, аналитическими, контролирующими и распределительными функциями.

Организационные задачи: директор, менеджер, управленец.

Аналитические задачи: аналитик, экономист, инженер.

Контролирующие задачи: полиция и прокуратура, служба безопасности.

Распределительные задачи: таможня и логистика.

Отметим, что эти профессии не только предполагают ведущую внутреннюю референцию, но и приводят к ее усилению.

Адаптационные механизмы и сублимация

При длительном пребывании в ситуации, требующей значительного проявления противоположного полюса метапрограммы – Внешней референции, у человека с Внутренней референцией будут проявляться адаптационные механизмы, усиливающие поведение с организационными, аналитическими, контролирующими и распределительными задачами.

Рассмотрим пример, противоположный тому, который мы приводили в предыдущем разделе: бывший генеральный директор предприятия со значительным стажем работы по специальности и выраженной Внутренней референцией по воле обстоятельств попадает на должность медицинской сестры, требующей Внешней референции. Понятно, что в выполнении профессиональных обязанностей медицинской сестры бывшим генеральным директором будут значительные особенности, заключающиеся в том, что на ее деятельность все равно будут влиять организационные, аналитические, контролирующие и распределительные тенденции, связанные с внутренней референцией. Даже интуитивно мы понимаем, что это будет выражаться в следующем:

А) стремление руководить коллегами и частые стычки с врачами, желание занять должность главной медсестры;

Б) грамотное ведение медицинской документации, стремление ее упорядочить и еще больше регламентировать;

В) введение и поддержание более жесткого контроля над пациентами и дисциплиной в отделении;

Г) активное участие в распределении дежурств, отпусков, расписания, бонусов; стремление взять эти моменты под свой контроль.

Таким образом, понимая процесс сублимации Внутренней референции, в противоположных условиях можно сознательно использовать ее в кадровой работе для целенаправленного достижения нужного эффекта.

Факторы адаптации и дезадаптации в профессиональной деятельности

В целом факторы адаптации и дезадаптации у человека с Внутренней референцией противоположны таковым для Внешней референции, однако есть и некоторые особенности, которые мы вам представляем.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Профессиональная деятельность с персональной ответственностью и широким функционалом.
2. Возможность самостоятельно планировать рабочее время, ставить цели и определять методы их выполнения. Либо возможность в значительной степени влиять на эти аспекты.
3. Возможность иметь подчиненных, помощников, младших коллег или просто сотрудников, с которыми можно было бы установить иерархичные отношения.
4. Хорошее понимание краткосрочных и долгосрочных планов компании (или должности) и ее перспектив.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Командная деятельность с размытой зоной ответственности и ограниченным функционалом. Постоянное «вмешивание» в работу коллег и руководителя.

2. Невозможность влиять на планирование своего рабочего времени, цели и способы их достижения. Несогласие с существующими порядками на работе и невозможность их изменить.

3. Необходимость ежедневно отсчитываться перед руководством о проделанной работе. Постоянное нахождение в подчеркнуто подчиненном положении.

4. Работа «втемную», без понимания целей и задач компании и больших систем.

Пример из литературы

Приведем пример, классически описывающий человека с Внутренней референцией, – отрывок из «Войны и мира» про князя Николая Андреевича Болконского.

Сам он постоянно был занят то писанием своих мемуаров, то выкладками из высшей математики, то точением табакерок на станке, то работой в саду и наблюдением над постройками, которые не прекращались в его имении. Так как главное условие для деятельности есть порядок, то и порядок в его образе жизни был доведён до последней степени точности. Его выходы к столу совершались при одних и тех же неизменных условиях, и не только в один и тот же час, но и минуту. С людьми, окружавшими его, от дочери до слуг, князь был резок и неизменно требователен, и потому, не быв жестоким, он возбуждал к себе страх и почтительность, каких нелегко мог бы добиться самый жестокий человек. Несмотря на то, что он был в отставке и не имел теперь никакого значения в государственных делах, каждый начальник той губернии, где было имение князя, считал своим долгом являться к нему и точно так же, как архитектор, садовник или

княжна Марья, дожидался назначенного часа выхода князя в высокой официантской. И каждый в этой официантской испытывал то же чувство почтительности и даже страха, в то время как отворялась громадно высокая дверь кабинета и показывалась в напудренном парике невысокая фигурка старика, с маленькими сухими ручками и серыми висячими бровями, иногда, как он насупливался, застилавшими блеск умных и точно молодых блестящих глаз.

Л. Н. Толстой, «Война и мир»

Рекламные слоганы и бренды

Рекламные слоганы, использующие метапрограмму «Внутренняя референция», **ориентируют потребителя на ценности, которые в ней заключены**. В их числе – власть, статус, лидерство, независимость, уверенность, решительность. Также важен аспект создания ролевых и иерархичных отношений с аудиторией.

Управляющий – это Вы! Renaissance online, «онлайн трейдинг для успешных людей», 2007.

Доверяю как себе. «Русский стандарт», банк. Имиджевый слоган в России, 2008.

Вклады на Ваших условиях. МДМ Банк. Слоган вкладов на условиях, которые выбирает сам клиент, 2009.

Моя жизнь. Мой путь. Lloyd, немецкая обувь, слоган международной рекламы, 2008.

Приеду, увижу, посажу. ЛДПР, партия. Лозунг от В. Жириновского в Горно-Алтайске; выборы, март 2010.

Мир меняется. Наши принципы – нет. Porsche Cayenne, автомобиль. Слоган на территории РФ, 2011.

Представительский автомобиль для тех, кто

не нуждается в представлениях. Volkswagen Phaeton, автомобиль. Российская кампания, 2008.

Ваша жизнь слишком дорога, чтобы ездить на чём-то другом. Volvo XC90.

Серьёзно чёрный. Серьёзное отношение к серьёзным достижениям. Johnnie Walker Black Label, виски, слоган международной рекламной кампании.

Властью можно и поделиться, часами – никогда. Дилеры швейцарских часов. Тактический слоган в России весной 2008 – в момент, когда Путина (носит швейцарские часы) сменил на президентском посту Медведев.

Вожак чешского пива. Velkoropovicky Kozel, пиво. Реклама для РФ, 2011.

Лидеры задают стиль. «Веда», водка, 2007.

Calve. В этом наши вкусы совпадают. Calve, майонез, 2006.

Мстите лично мне, если моя компания Вас разочарует. Mirax Group, строительство, 2008.

Правильные комплименты вашим ногам. Тромблесс. Средство против гематом и тромбов.

Хуже тесной обуви только плохо подобранные очки. «Карл Цейсс», салон марочной оптики. Рекламный девиз в Москве, 2008.

Ваша улыбка = Ваш капитал. European Dental Center, стоматологическая клиника. Слоган рекламы

в Москве, 2007.

Неизменно английский. Неизменно крепкий. Brooke Bond. Девиз рекламной кампании в России.

Sobranie. Встреча избранных. Sobranie, сигареты. Слоган рекламной кампании в России, 2009.

Мощность в твоих руках. Intel. Рекламный лозунг в России, 2008.

Где бы ты ни был – важно лишь, где ты остановился. Radisson Sas, сеть гостиниц, международная рекламная кампания, 2007.

«Рафаэлло». Вместо тысячи слов. Raffaello, конфеты.

Если вам не нравится эта, найдите лучше. Ejobs.ro, портал для поиска работы в Румынии. Слоган рекламы в Румынии, 2008.

Пиши свою историю. Parker, авторучки. Рекламный девиз в России, 2008.

Ваш мир. Ваши правила. Красота для избранных. «Меркурий Сити», башня в деловом центре «Москва Сити». Имиджевый слоган, 2008.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые человек с Внутренней референцией хочет получить ответы

Подстройка к человеку с выраженной Внутренней референцией довольно сложна. Это связано с его стремлением в общении занять более высокое (или хотя бы чуть более высокое) положение по сравнению с собеседником.

Чем человек, к которому вы обращаетесь, заслужил ваше уважение? Какие именно его достижения заслуживают уважения?

В чем заключается солидность вашего предложения?

Как он может участвовать в процессе реализации проекта и контролировать его?

В чем заключаются его прямые и косвенные интересы участия в этом проекте?

**Кем и чем он будет руководить в этом проекте?
Как участие в проекте подчеркнет его значимость?**

В чем он сможет реализоваться в этом проекте

и чему научиться? Чем ему может быть полезно участие в проекте?

Превентивный ответ на эти вопросы позволит человеку с Внутренней референцией лучше понять собеседника, а значит, приведет к большей эффективности в коммуникации. Понятно, что под словом «проект» подразумевается ваше целевое предложение партнеру с внутренней референцией.

Итоги

Подводя итоги описания Внутренней референции, еще раз подчеркнем ее сильные и слабые стороны, понимание которых позволяет составлять качественный профиль личности и значительно лучше понимать особенности людей.

«Минусы» Внутренней референции

1. Ригидность картины мира и низкая чувствительность к обратной связи.
2. Излишнее стремление к ролевому и иерархичному общению и взаимодействию.
3. Трудности в командной работе и командном взаимодействии. Командная ответственность сильно «расхолаживает».
4. Редко признаёт собственные ошибки и учится на них. Трудно переубеждаем, упрям.

«Плюсы» Внутренней референции

1. Высокая устойчивость и целенаправленность психической деятельности; независимость от обстоятельств, требовательность к окружающим.
2. Хорошие организационные, управленческие и социально-психологические навыки.
3. Индивидуальный стиль работы и индивидуальная ответственность. Хорошая самоорганизация: важно ей не мешать.
4. Умело отстаивает собственную точку зрения, хорошо аргументирует.

Метапрограмма Референции

Выявление и диагностика

Выявление метапрограммы Референции основывается на определении ее характеристик, описанных в этом разделе. Из-за достаточно высокой контекстуальности ее выявление может быть трудным: она может быть стабильной не во всех контекстах. Вследствие этого тактика ее выявления будет заключаться в первоначальном определении значимого контекста у интересующей вас персоны, и только потом – определение ведущей референции в значимом контексте.

Вопросы, которые мы приводим для определения ведущей референции, являются скрининговыми и позволяют предварительно оценить свойственную внеконтекстуальную референцию интересующего вас человека.

	Внутренняя референция	Внешняя референция
1.	Ориентируетесь ли вы на приметы, предчувствия и предсказания?	
	нет	да
2.	При столкновении с нестандартной ситуацией на работе обратитесь ли вы за советом к коллегам?	
	нет	да
3.	Интересуетесь ли вы тем, что о вас говорят в курилке?	
	нет	да
4.	Является ли статусность должности для вас одним из важнейших критериев при поиске работы?	
	нет	да
5.	Возглавите ли вы отдел, в котором вы работаете, если только половина сотрудников отдела поддержат вас на этой должности?	
	да	нет
6.	Последуете ли вы совету более опытного коллеги, если его совет кардинально отличается от вашего видения ситуации?	
	нет	да
7.	Будете ли вы настаивать на своем варианте разрешения проблемной ситуации, если ощущаете его явное неприятие коллегами?	
	да	нет
8.	Придаете ли вы значение комментариям коллег относительно вашего образа жизни, мыслей, увлечений и внешнего вида?	
	нет	да
9.	Измените ли вы негативную точку зрения о человеке, если у вашего друга о нем лучшее мнение?	
	нет	да
10.	Вступите ли вы в спор с сотрудником, если уверены в том, что он не прав?	
	нет	да

ГЛАВА 4

МЕТАПРОГРАММА

«СТИЛЬ РЕАГИРОВАНИЯ»

Активность / Рефлексия

Метапрограмма имеет два полюса (Активный / Рефлексивный) и описывает особенности субъективно-го реагирования на события внешней среды и отношение к действиям.

Активный человек склонен первым инициировать действия, которые он реализует во внешнем мире, то есть он сам является источником и инициатором первоначальной активности. Действия рефлексивно-го человека, напротив, являются ответом на внешние раздражители и процессы, и не являются первоначальным источником активности.

Метапрограмма «Стиль реагирования» имеет отношение к следующим контекстам:

А) стиль реагирования (Активный / Рефлексивный) на события внешней среды;

Б) субъективное отношение к действиям (Активное / Рефлексивное).

Таким образом, **данная метапрограмма имеет об-**

щее неспецифическое влияние на деятельность человека в окружающем мире: почти все его действия, так или иначе, преломляются через эту метапрограмму.

Большое значение для понимания данной метапрограммы имеют две концепции, которые отчасти принимают участие в ее формировании, а именно:

А) сила и подвижность нервной системы (в терминологии И. П. Павлова);

Б) форма реакции на стрессовые раздражители: бей / беги – замри.

Сила нервной системы – это ее устойчивость к длительному воздействию раздражителя как возбуждающего, так и затормаживающего типа. Слабая нервная система – нервная система высокой чувствительности к раздражителю, сильная нервная система – низкой чувствительности. Подвижность нервной системы характеризует скорость образования новых условных связей: нервная система называется подвижной при высокой скорости образования новых условных связей, а инертной – при низкой скорости. Таким образом, **метапрограммный полюс «Активный» в этой классификации соответствует сильной подвижной нервной системе, а «Рефлексивный» – слабой инертной.**

Форма реакции на стрессовые раздражители также

участвует в формировании данной метапрограммы:

- реакции «бей» или «беги» соответствуют метапрограммному полюсу «Активный»;
- реакция «замри» характеризует метапрограммный полюс «Рефлексивный».

Обобщая и несколько упрощая, можно резюмировать, что метапрограммный полюс **«Активный»** свойственен холерикам и сангвиникам, а **«Рефлексивный»** — больше меланхоликам и меньше – флегматикам.

Рассмотрим более детально каждый метапрограммный полюс.

Рефлексия

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и общий стиль реагирования рефлексивного человека характеризуются приматом анализа, рефлексии и понимания над активными действиями и быстрым влиянием на ситуацию. Такому человеку, прежде чем принять какое-либо решение и начать его реализовывать, необходимо полноценно и неторопливо проанализировать ситуацию, при этом действия предпринимаются только по результату анализа или по прошествии некоторого времени. Зачастую это приводит не только к тому, что принимается наилучшее решение в данной ситуации, но и к тому, что упускается лучшее время для его реализации, и даже к тому, что вообще никакие действия не предпринимаются. В выраженных случаях понимание ситуации заменяет действия по реализации принятого решения: достаточно понять, а до дел уже не доходит – понимания достаточно. Как следствие, с реализацией решений и вообще запланированного у человека с выраженной рефлексией сложно: дедлайны постоянно нарушаются, реализация решений слишком часто откладывается «на потом», после чего решение опять попадает на пересмотр. Чем

более человек рефлексивный, тем больше он откладывает дела «на потом», а затем пересматривает решение по данному делу. Стремление все спрогнозировать и предугадать приводит к тому, что различные форс-мажоры, авралы и необходимость действовать в условиях недостаточного количества времени и информации для рефлексивного человека являются серьезным дезадаптирующим фактором: после авралов и больших напряжений необходим длительный восстановительный период.

Неторопливость и вдумчивость рефлексивных людей проявляется и в их характере: часто их можно охарактеризовать как медлительных, основательных, спокойных, уравновешенных, аналитичных, задумчивых и вежливых людей. Невербальные характеристики таких людей также рефлексивны: движения и жестикация плавные и размеренные, речь небыстрая и часто монотонная. Рефлексия усиливает устойчивость картины мира и в большей степени способствует приверженности к консервативным ценностям: семья, забота, доброта, единство, мир, отдых, саморазвитие, ум и др. Также с рефлексией связаны аналитические, традиционные, защитные и организационные тенденции.

На бытовом уровне рефлексивных людей называют чрезмерно тормозными, вдумчивыми

и размышляющими там, где нужно действовать.
Народная мудрость, подчеркивая значимость рефлексии, говорит: «утро вечера мудренее», «хорошая мысль приходит опосля», «хороший документ должен хорошо отлежаться на столе».

Внешний вид и окружение

В целом внешний вид, окружение и близкие контексты не склонны к существенным изменениям и оцениваются с точки зрения многих критериев, в том числе и таких как «привычно», «соответствующе ожиданиям», «знакомо», «понятно», «традиционно», «спокойно».

Одежда и внешний вид контекстуальны и хорошо продуманы, с тенденцией к повышенной функциональности. Гардероб неразнообразен, часто в одном стиле. Легким недостаткам в одежде внимание не уделяется. Имеется тенденция к «привыканию» к любимым вещам, которые могут сильно изнашиваться, но при этом рефлексивный человек их старается восстановить и починить.

Домашняя обстановка всегда содержит отголоски прежних времен: старая мебель, ремонт, предметы коллекционирования, «общая захламленность» домашнего и рабочего пространства, наличие вещей, «давно стоящих не на своем месте». Часто имеет достаточно много никому не нужных вещей, занимается накопительством и собирательством аксессуаров и различных предметов.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми и участие в событиях жизни можно охарактеризовать как стремление быть на вторых ролях (или не быть на первых). Базовые установки в коммуникации заключаются в следующих фразах: «Не надо это делать первым», «Тише едешь – дальше будешь», «Сначала подумай, проанализируй и только потом говори или действуй».

Образ жизни связан с раздумьями и аналитикой, постоянством и традиционностью. К общению особого стремления нет, но и отказа, ограничения его также нет: рефлексивный человек сам редко будет инициировать общение. Всегда готов поддержать разговор, но навязываться не будет. По особым случаям инициатива в общении возможна, однако не будет повторяться часто и всегда будет следствием достаточно выраженной необходимости. Характерно вдумчивое, медлительное поведение и речь, неторопливость, обстоятельность, спокойствие, серьезность, уважение ко всем точкам зрения, в том числе и к противоположным.

Получаемое образование основательное, традиционное, не предполагает активных действий и работы

в цейтноте. Образование часто связано с аналитическими, собирательными, исследовательскими, социализирующими и техническими задачами. На выбор образования влияют семейные традиции. Несвойственны профессии и сферы деятельности, связанные с физической активностью и требующей значительной подвижности.

Командные люди, редко предъявляют лидерские требования. Хорошо выполняют аналитические задачи, слабо – подвижные, быстрые, ограниченные во времени.

Способности и навыки

Принятие решений заключается в долгом обдумывании и анализе всех его аспектов. При отсутствии относительно скорого решения оно откладывается в «долгий ящик». Рефлексивные люди в целом более чувствительны к обратной связи, чем активные, поэтому они, в зависимости от ситуации, иногда склонны пересматривать принятые решения, либо останавливать их реализацию. Также это приводит к тому, что принимаемые решения относительно часто учитывают интересы больших систем и других участников событий. Решения чаще всего взвешенные, продуманные, аргументированные, часто ориентированы на долгосрочное улучшение ситуации. При невозможности обдумать решение и цейтноте рефлексивный человек склонен либо вообще не принимать никаких решений, либо перепоручать их кому-нибудь другому. Малоинициативен, особенно если это не поддерживать и не развивать. Из-за повышенной аналитичности редко повторяет совершенные ошибки, стараясь больше не связывать себя с ситуациями, в которых были допущены промахи.

Память основана на многократном повторении ма-

териала и предполагает словесное, интеллектуальное запоминание с использованием логических конструкций и большого количества объяснений и аргументов.

Мотивация основывается на логическом понимании выгоды и продвижении собственных интересов при осуществлении того или иного проекта. **У рефлексивных людей мотивация не может сформироваться быстро, для ее формирования нужно время и аргументы.** С течением времени мотивация усиливается и почти не ослабевает. Ее ослаблению могут способствовать факты, заставляющие по-новому взглянуть на принятое решение: в этом случае проект ставится на паузу. Мотив и мотивация отдыха в широком смысле этого слова достаточно велика.

Творчество опирается на результат собственного анализа и синтеза. Оно редко бывает «прорывным» — скорее, его можно охарактеризовать как эволюционное и традиционное. Творческий процесс длителен, интимен. Часто наиболее продуктивное творческое состояние — в одиночестве, когда есть время подумать, некуда спешить и свободный творческий (рабочий) график. Творческий кризис связан с постоянной занятостью, отсутствием отдыха и времени на уединение.

нение.

Конфликт. В конфликт первым не вступает, предпочитает терпеть ситуацию до тех пор, пока возможно. Не реагирует на незначительные нарушения собственных критериев и предпочтений – вступает в конфликт лишь тогда, когда действительно «зацепило». Конфликт является вынужденным способом защиты собственных интересов. При этом в самом конфликте предпочитает действовать «наверняка» – конфликт возникает надолго. Является сторонником интеллектуальных, то есть переговорных, а не силовых инструментов решения конфликтов.

Ценности и критерии

Ценности связаны с аналитикой, социализацией и отдыхом. Среди них: состоятельность, восприимчивость, забота, дружба, значимость, любовь, надежность, отдых, саморазвитие, статус, удовлетворение, удовольствие, ум, чувствительность, эмпатия, уверенность, аккуратность, воспитанность, организованность, ответственность, неторопливость, спокойствие, терпеливость, уравновешенность, доверие, культура, статус, эрудиция, анализ, осторожность.

Базовые убеждения картины мира

Тише едешь – дальше будешь.

Сначала нужно всё хорошенько взвесить и проанализировать, а потом что-то предпринимать.

Поспешные решения опасны.

Лучше меньше, да лучше. Лучше не сделать ничего, чем сделать неправильно.

Инициатива (скорее всего) наказуема.

Любые изменения должны быть предсказуемыми, нерезкими и эволюционными. Резкие быстрые изменения – это плохо.

Для того чтобы действовать, нужно подготовиться. Действия без подготовки и экспромт возможны, но не поощряются.

Первое решение – всегда не самое лучшее. На него глупо соглашаться; подождем, когда предложат что-нибудь получше.

Если человек от меня по-настоящему чего-то хочет, его интерес к этому должен быть неоднократным.

Дедлайн подождет: я еще не все обдумал, чтобы начинать работать.

Высказывать свою точку зрения правильно тогда, когда спросят. Навязываться – невежливо.

Не люблю, когда беспокоят по пустякам. Да и сам

я не буду никому звонить, чтобы просто поболтать и узнать, как у него дела.

Языком можно сказать все что угодно: люди проверяются только на деле.

Самое страшное наказание – непредсказуемость и спешка.

Быстро – не значит правильно.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- большое количество аргументации и доказательств, даже если этого не требуется;
- конструкции с пассивным залогом и сложносочиненными предложениями («Мне была предоставлена информация о том, что...», «Если бы мы владели полной информацией, то решение было бы принято»);
- номинализация и обобщения; редко используется повелительное наклонение;
- внимательность к аргументации и словам собеседника;
- тенденция к немногословности;
- вопросы и вопросительная интонация;
- ровный спокойный, даже монотонный темп голоса. Выделение важных слов незначительно. Интонации и скорость речи почти не меняются.

Невербальные характеристики

Лицо и мимика ровные и неактивные. Эмоционально спокойный, уравновешенный. Выражает эмоции сдержанно, хорошо их контролирует.

Жестикуляция незначительна, подчеркивает речь, медлительна, прогнозируема и не резка. Стремится сохранять принятое положение тела: для рефлексивного человека в целом несвойственны активные движения и высокая подвижность. Предпочитает не вмешиваться в разговор, пока не поймет его сути. Более склонен к эмоциям спокойствия, печали, отвращения и тревоги. Эмоциональные состояния меняются медленно; время, на которое оно развивается, длительно.

Походка медлительна (быстро ходить и бегать не любит, активный спорт неприемлем), тело движется в едином паттерне, жесты согласованы между собой.

Стереотипы мышления

Нуждается в спокойствии, логичности и предсказуемости, на что и направлено большинство его действий. Неэффективен в условиях цейтнота, быстро меняющихся условий, недостатка информации и ресурсов; всеми силами старается избежать такого развития событий.

Мышление сосредоточено на логике, концепциях, фактах и их интерпретациях, которым уделяется наиболее пристальное внимание.

Навык планирования хороший, особенно долгосрочного, однако долгосрочные планы не всегда реализуются в силу постоянного откладывания «на потом» и нарушения дедлайнов. **Труднее всего начать и завершить реализацию проекта; по ходу реализации проекта рефлексивные люди достаточно эффективны.**

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Рефлексия»

Метапрограммный полюс «Рефлексия» в зависимости от его выраженности может влиять на формирование большого количества личностных качеств. Как и в других метапрограммах, мы выделяем три уровня выраженности «Рефлексии», каждый из которых участвует в формировании определенного личностного качества.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Рефлексия» характерны следующие личностные качества: аккуратный, аналитичный, бережливый, благодушный, вежливый, воспитанный, гостеприимный, гуманный, добросовестный, дружелюбный, заботливый, застенчивый, зрелый, избирательный, интеллигентный, корректный, медлительный, набожный, невозмутимый, нежный, неторопливый, обстоятельный, опытный, организованный, осмотрительный, осторожный, ответственный, поощряющий, последовательный, предусмотрительный, романтический, серьезный, соvestливый, спокойный, терпеливый, уважаемый, умный, уравновешенный, чувствительный, эрудированный, этичный.

Для средней степени: аристократичный, благодарный, благородный, верный, добрый, доверчивый, задумчивый, интеллектуальный, искушенный, культурный, ленивый, любезный, мечтательный, надменный, обидчивый, обходительный, опечаленный, педантичный, приземленный, признанный, размышляющий, расслабленный, расчетливый, сомневающийся, статусный, тщательный, флегматичный, экономный.

Для значительной степени: безвольный, безмолвный, бесконфликтный, вялый, грустный, закомплексованный, идеализирующий, инертный, лояльный, неловкий, неорганизованный, нерешительный, неуверенный, неуклюжий, отзывчивый, разочарованный, робкий, скромный.

Оценка Рефлексии по степени ее выраженности существенно упрощает профилирование личности и позволяет успешно использовать сравнительное описание при составлении профиля. Как мы уже говорили, полноценный профиль личности включает в себя не просто набор характерных для человека метапрограмм, а описывает их выраженность, переводя при этом их в те или иные личностные качества.

Влияние на личные и семейные отношения

Метапрограммный полюс «Рефлексия» оказывает существенное влияние на создание и поддержание близких личных отношений. Как и прочие, это влияние достаточно разнообразно, но все равно основной паттерн будет поддерживаться вокруг общей неторопливости и стеснительности. **Такому человеку трудно первому проявить инициативу и самостоятельно познакомиться с кем-либо: знакомство часто будет происходить с помощью третьих лиц либо после нескольких встреч или месяцев «вздыханий» на расстоянии.** В ходе самого знакомства будет вести себя аккуратно, вежливо и обходительно, не склонен нарушать дистанцию и «идти на abordаж». При этом создает варианты, при которых потенциальный партнер сам проявит интерес к его персоне.

Развитие отношений будет проходить плавно, медленно и сценарно – чаще всего человек с метапрограммным полюсом «Рефлексия» будет возвращаться к известным и близким ему однотипным сценариям поведения. Инициатива будет исходить от него только в рамках его собственных предпочтений

Склонность к риску и лояльность

Склонности к поведенческому риску нет, напротив, есть желание защититься или находиться под защитой от потенциальных рисков. В то же время может присутствовать склонность к «интеллектуальному» риску и скрытым провокациям. Под интеллектуальным риском мы понимаем создание и выстраивание схем по принципу: «А что, если?» Эти «интеллектуальные схемы» могут быть от совершенно безобидных, например, «а что мне могут сделать, если я не вымою посуду», до идей, приводящих к созданию уникальных продуктов и даже коррупционных схем. Однако даже если это и будет иметь место, можно быть уверенным, что в первые полгода это все равно не будет реализовано.

Поскольку рефлексивные люди чаще всего не горят желанием что-либо менять без постоянных пере проверок и даже сомнений, уровень лояльности у них выше среднего. Иногда даже компании бывает сложно «избавиться» от таких людей, чтобы запустить необходимый цикл развития.

Профессии и трудовая деятельность

Рефлексия направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения аналитических, исследовательских, технических и оценочных задач. Конечно, рефлексивный человек может заниматься и другим видом деятельности, но такие задачи так или иначе будут оставаться в наибольшем приоритете.

Аналитические задачи: аналитик, статистик, бухгалтер, экономист и др.

Исследовательские и научные задачи: ученый, биолог, медик и др.

Технические задачи: инженер, архитектор, технолог и др.

Оценочные задачи: экспертиза, судейство и др.

В перечисленные профессии и сферы деятельности чаще приходят рефлексивные люди, но в то же время эти профессии и сферы деятельности по принципу замкнутой обратной связи развивают и усиливают рефлексию.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ситуации, требующие от Рефлексивного человека проявления противоположного полюса метапрограммы – «Активный», являются значительным стрессовым фактором. Длительное пребывание в такой обстановке со значительной долей вероятности приведет к дезадаптации и отчетливым стрессовым симптомам. Напомним, что данная метапрограмма во многом связана с особенностями нервной системы – ее силой (или слабостью) и, что более важно, типом реакции на стрессовую ситуацию. Таким образом, для успешного функционирования в «Активной» обстановке Рефлексивный человек должен в корне перестроить собственную нервную систему, что является сложной и длительной задачей, достаточно часто заканчивающейся неудачей.

Рефлексивный человек способен выдержать непродолжительную «Активную» нагрузку за счет мобилизации ресурсов своей личности и характера, однако почти всегда после таких нагрузок следует длительный период восстановления и усиленной рефлексии. По большому счету, это является одним из важнейших аргументов при определении расписания ра-

боты во многих профессиях, например, таких как реаниматология. **После сильного стрессового воздействия в течение суток им рекомендуется три дня отдыха. Чем более человек рефлексивен, тем больше времени ему необходимо для восстановления.**

Особенность психологии Рефлексивного человека заключается еще и в том, что в стрессовой ситуации он стремится вообще не принимать никаких решений, ничего не делать, уединяться и предаваться размышлениям. Если же ситуация этого не позволяет, то тип реагирования на стресс у Рефлексивного человека будет заключаться в уходе в решение аналитических, исследовательских, технических и оценочных задач.

Например, профессиональный бухгалтер со значительным стажем работы по специальности по тем или иным причинам стал заниматься профессиональным активным видом спорта – бегом. Первое, что он делает, – прочитает имеющуюся аналитику по этому виду спорта с целью найти (исследовать) наилучшие технические возможности облегчить себе это занятие.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Ситуации и условия с неторопливой аналитической или исследовательской работой.
2. Деятельность, не требующая (активной) физической работы, подвижности и частых командировок (перемещений).
3. «Плавающие» дедлайны с персональной ответственностью и возможностью проявления «интеллектуальной инициативы» по планомерному улучшению существующего положения дел.
4. Минимальное количество форс-мажоров, авралов и ситуаций, требующих мобилизации ресурсов.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Ситуации цейтнота, требующие принятия решения в условиях недостаточной информации и ресурсов.
2. Деятельность, связанная с постоянными переездами и командировками и предполагающая интенсивную физическую активность.
3. Жесткие ограниченные дедлайны, требующие принципиального изменения положения дел.
4. Частые форс-мажоры, авралы, периоды, требующие полной вовлеченности и мобилизации всех имеющихся ресурсов.

Пример из литературы

Классическое описание рефлексивного человека мы видим в широко известном произведении А. И. Гончарова «Обломов» – это главный герой романа, Илья Ильич Обломов.

Обломов задумался над словами: «Теперь или никогда!» Вслушиваясь в это отчаянное воззвание разума и силы, он сознавал и взвешивал, что у него осталось еще в остатке воли, и куда он понесет, во что положит этот скудный остаток. После мучительной думы он схватил перо, вытащил из угла книгу и в один час хотел прочесть, написать и передумать всё, чего не прочел, не написал и не передумал в десять лет. Что ему делать теперь? Идти вперед или остаться? Этот обломовский вопрос был для него глубже гамлетовского. Идти вперед – это значит вдруг сбросить широкий халат не только с плеч, но и с души, с ума; вместе с пылью и паутиной со стен смести паутину с глаз и прозреть!

Какой первый шаг сделать к тому? С чего начать? Не знаю, не могу... нет... лукавлю, знаю и... Да и Штольц тут, под боком; он сейчас скажет. А что он скажет? «В неделю, скажет, набросать подробную

инструкцию поверенному и отправить его в деревню, Обломовку заложить, прикупить земли, послать план построек, квартиру сдать, взять паспорт и ехать на полгода за границу, сбросить лишний жир, сбросить тяжесть, освежить душу тем воздухом, о котором мечтал некогда с другом, пожить без халата, без Захара и Тарантьева, надевать самому чулки и снимать с себя сапоги, спать только ночью, ехать, куда все едут, по железным дорогам, на пароходах, потом... Потом... поселиться в Обломовке, знать, что такое посея и умолот, отчего бывает мужик беден и богат; ходить в поле, ездить на выборы, на завод, на мельницы, на пристань. В то же время читать газеты, книги, беспокоиться о том, зачем англичане послали корабль на Восток...»

Вот что он скажет! Это значит идти вперёд... И так всю жизнь! Прощай, поэтический идеал жизни! Это какая-то кузница, не жизнь; тут вечно пламя, трескотня, жар, шум... когда же пожить? Не лучше ли остаться? Остаться — значит надевать рубашку наизнанку, слушать прыганье Захаровых ног с лежанки, обедать с Тарантьевым, меньше думать обо всем, не дочитать до конца путешествия в Африку, состариться мирно на квартире у кумы Тарантьева...

«Теперь или никогда!» «Быть или не быть!» Обломов приподнялся было с кресла, но не попал сразу

ногой в туфлю и сел опять.

А. И. Гончаров, «Обломов»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Рефлексии» в рекламе и брендинге в основном концентрируется на таких аспектах, как статус, уверенность, спокойствие, эволюционное улучшение, стабильность и история кампании. Приведем примеры использования «Рефлексии» в брендах и слоганах.

Уверенное торможение в нужный момент. Continental, шины. Слоганы для России.

Сохранение стиля. Сохранение ценности. Porsche Cayenne Turbo S, 2008.

Из дома в дом, не выходя из дома. Mercedes-Benz, автомобили.

Это проявление моего уважения. Это проявление моей заботы. Western Union, денежные переводы. Слоган рекламы в России, 2007.

Бережёного банк бережёт. Кредит Европа Банк. Слоган-название вклада «со страховкой в подарок», 2008.

Главное – хорошие манеры. Ahmad Ice Tea – хорошо воспитанный английский чай. Ahmad Ice Tea, холодный чай. Девиз кампании в России, 2009.

Дизайн вечен. На остальное – 2 года гарантии.

Мабэ, бытовая техника. Слоган для РФ, 2009.

Разумно и просто. Philips, бытовая техника, имиджевый слоган.

Знакомый. Любимый. Обновлённый. «Огонёк», журнал. Девиз подписной кампании, 2009.

Мы подумали, что вы могли бы взять ваш кондиционер с собой. Electrolux, мобильные кондиционеры. Слоган рекламы в России, 2008.

Несомненно, с Clarins жизнь становится прекрасней! Clarins, французская косметика, имиджевый слоган.

Выгодные инвестиции в вечные ценности. Купите сейчас, и рост цен будет Вас радовать! Агентство «Земля-Регион», операции с недвижимостью. Слоган рекламы в Москве и Подмосковье, 2008.

Дом. Paschen. Интерьеры для интеллектуалов. Paschen Bibliotheken, библиотеки, имиджевый слоган, 2010.

Инвестируйте в классику. С туфлями Christian Louboutin платье за \$50 будет смотреться на миллион! Christian Louboutin, дамские туфли, 2010.

Мы даём ответы на самые сложные вопросы. Это традиция компании «Сименс», и мы верны ей на протяжении 160 лет. Siemens. Ответы с 1847 года. Siemens, компания широкого профиля, имиджевый хедлайн, 2008.

Как мы выбираем совершенное пиво? Мы видим,.. слышим,.. осязаем,.. чувствуем аромат,.. наслаждаемся вкусом,.. понимаем, что это может быть только «Балтика №7» в новой бутылке! БАЛТИКА №7 Экспортное, пиво. Хедлайн и слоган, 2008.

Роскошь уединения. Куршская Коса, туристско-рекреационная зона. Имиджевый слоган в России, 2008.

Забота о руках, которые заботятся обо всём. NIVEA, кремы для рук. Слоган на территории РФ, 2013.

Успешные руководители, подумав, всё-таки решают открыть зарплатный проект в «Альфа-Банке». Альфа-Банк. Слоган для РФ, 2012.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые Рефлексивный человек Хочет получить ответы

Коммуникация с рефлексивным человеком имеет важные особенности. В ходе общения вам необходимо показать себя как серьезного, статусного, спокойного, организованного и влиятельного человека. Вам нужно неторопливо разъяснить нюансы вашего дела, предоставить имеющуюся аналитику и возможность подумать над вашим предложением в ходе беседы или после нее. Также рекомендуется самому поразмышлять над своим предложением вслух. Ответ на следующие вопросы позволит вам более полноценно и целенаправленно подстроиться к такому собеседнику.

Перечислите несколько фактов, подтверждающих выгоду вашего предложения для партнера.

Расскажите о прямых и косвенных выгодах, которые получит ваш партнер в результате этого проекта. Раскройте механизм получения выгоды.

Намекните, что есть еще более выгодные вари-

анты, о которых имеет смысл подумать дополнительно.

Подробно опишите процесс устранения самой большой сложности на пути реализации проекта.

Если партнеру необходимо время для размышления, то попросите его за это время обдумать его степень участия в нем.

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Рефлексия», обобщим ее сильные и слабые стороны. Понимание этих особенностей позволит вам целенаправленно подготовиться к коммуникации с рефлексивным человеком и эффективно достичь поставленных целей.

«Минусы» Рефлексии

1. Невысокая инициатива и ограниченная исполнительность: не склонны прилагать дополнительные (чрезмерные) усилия для достижения (рабочих) целей.
2. Трудности в принятии решений в условиях стресса, недостатки времени и информации. Низкая адаптация к стрессовым факторам.
3. Медлительность и тенденция к нарушению сроков реализации имеющихся задач.
4. Невысокие лидерские качества. Несвойственно брать ответственность за других и команду.

«Плюсы» Рефлексии

1. Хорошие аналитические и исследовательские качества. Высокая подготовленность и ответственность. Спокойный, дружелюбный характер.
2. Плановость и систематичность в выполнении имеющихся задач. Системные и продуманные решения.
3. Долгосрочные и многогранные решения на (относительно) длительную перспективу. Решения, которые не нужно переделывать. Большие фреймы планирования.
4. Хорошие организационные и управленческие способности. Умеют работать в команде и соблюдать правила.
5. Хорошая усидчивость и адаптация к рутине и монотонности.

АКТИВНОСТЬ

Общая характеристика. Основные характеристики метапрограммного полюса «Активный» противоположны Рефлексии. Отношение к действиям и общий стиль реагирования Активного человека заключаются в стремлении к активным действиям и быстрому влиянию на ситуацию для ее скорейшего изменения. Сразу после того как у Активного человека появляется мысль, он стремится попробовать реализовать и проверить ее на практике. В выраженных случаях активные люди предпринимают действия по реализации задуманного даже без должного анализа не только самого процесса (плана) реализации, но и порой без понимания его последствий. Часто это приводит к большому количеству лишних, «никому не нужных действий», которые приводят к «никому не нужным результатам» или к так называемой «имитации бурной деятельности». Как следствие, из-за перманентной спешки и невнимательности Активный человек в ходе реализации своих решений часто упускает некоторые важные моменты и возможные подводные камни, что приводит к необходимости заново переделывать и исправлять первоначальный результат. Также это существенно сказывается на стратегии планирования:

Активному человеку весьма свойственно удовлетворяться временными решениями и недалеко идущими планами: какой смысл в постоянстве и далеких планах, если есть более притягательная цель – уже сегодня и сейчас сделать что-то, чтобы повлиять на существующую ситуацию. Стремление к постоянной активности и действиям приводит к тому, что ситуации, требующие трезвого анализа, расчета, ожидания и терпения, воспринимаются им почти как стрессовые. Ситуации, когда на желаемый результат (больше) нельзя повлиять, от него никак не зависят, и нужно лишь подождать и посидеть «сложив руки», являются значительным демотивирующим фактором и тщательно избегаются.

Динамичность и деятельность активных людей ярко проявляется в их личностных качествах. Их можно охарактеризовать как бодрых, гибких, говорливых, общительных, предприимчивых, эмоциональных, вспыльчивых, требовательных, харизматичных, целеустремленных и др. Активные люди весьма подвижны, их жесты и движения всегда ориентированы на действия. Походка и жестикуляция быстрые, направлены на доминирование и расширение зоны своего влияния. Скорость речи выше средней, интонирована и разнообразна по характеристикам. Активность уменьшает устойчивость картины мира и уси-

ливают склонности к современным ценностям: успех, достижения, индивидуальность, креативность, общение, развлечение, страсть, юмор и др. С метапрограммным полюсом «Активный» связаны коммуникативные, творческие, управленческие и лидерские качества.

На бытовом уровне таких людей называют вечными «живчиками», «энерджайзерами», «энергетиками» и т. п.

Внешний вид и окружение

В целом внешний вид, окружение и близкие контексты оцениваются с точки зрения многих критериев, особенно таких как «удобно», «комфортно», «просто», «свободно», «спортивно».

Одежда и внешний вид более раскованны по сравнению с «Рефлексией», имеют тенденцию к комфорту, простоте и свободному стилю. Без симпатии относятся к сковывающей и грубой одежде. Гардероб разнообразен и постоянно пополняется, имеется одежда для совершенно разных контекстов. Одежде и гардеробу в целом уделяется достаточно большое внимание. Легкий недостаток в одежде – уважительная причина для смены вещи.

Домашняя обстановка современна, сохраняет пространство свободным, без лишних предметов и аксессуаров. Из-за неусидчивости рабочее место и пространство может периодически меняться: вчера человек работал за столом, сегодня – в кресле, а завтра – в каком-нибудь другом месте. При этом рабочее место должно быть достаточно просторным, сохранять возможность движения и физической активности. Уборкой рабочего пространства Активный человек занимается достаточно часто, но не особо ка-

ЧЕСТВЕННО.

Образ жизни и характерное поведение

Общение с людьми и участие в важных жизненных событиях формирует стремление находиться на первых (лидерских) ролях и непосредственно влиять на людей и события. Базовые установки в коммуникации характеризуются следующими фразами: «никто кроме меня», «чем быстрее, тем лучше», «как потопаешь, так и полопаешь», «главное начать, а дальше – разберемся», «если не я..., то меня».

Образ жизни связан с деятельностью, активностью, движением. Инициативен, часто вмешивается не в свои дела. Говорлив, может «влезть» почти в любой разговор, не особо понимая, о чем он. Хороший оратор и рассказчик, является инициатором общения. Подвижен, с активной жестикуляцией и относительно быстрой речью. **Время от момента зарождения мысли или идеи до начала ее практической реализации минимально.** Характерно быстрое, активное поведение и речь, легкая спешка, стремление к быстрым несложным выводам и действиям. Базовое восприятие мира – активная конкурентная среда, в которой «кто первый встал, того и тапки».

Получаемое образование имеет склонность к гума-

нительным дисциплинам. Сферы деятельности относительно современные, предполагают возможность двигаться, перемещаться, а не сидеть на одном месте и ждать. Образование и основная деятельность связаны с коммуникативными, творческими, управленческими и лидерскими задачами. Несвойственны профессии, связанные с большим количеством однообразной малоподвижной работы.

Часто желает претендовать на ведущие и лидерские роли в выбранной им сфере деятельности. Ведет активный образ жизни, занимается подвижными видами спорта. Если концентрируется на небольшом количестве задач, то является хорошим реализатором. Избегает излишних раздумий и теоретизирования, всё проверяет на практике и личном опыте. Имеет склонность к стремлению к острым ощущениям и дополнительному адреналину.

Способности и навыки

Принятие решений. Предпочтение отдается быстрым и простым решениям. Считает нормальным действовать «сходу», не откладывая «на потом». Быстро приступает к реализации принятого решения, очень свойственны импульсивные решения и действия без четкого понимания их последствий, особенно в стрессовых ситуациях. Нетерпелив. Активному человеку в целом не характерна неуверенность в принятых решениях, появление которой является чувствительным стрессовым фактором, как и ситуации длительной неопределенности. Например, активному молодому человеку, начавшему ухаживать за девушкой, достаточно быстро необходима будет определенность в перспективах их дальнейших отношений; в противном случае отношения прерываются. В компаниях и группах инициативен и часто принимает решения за других.

Память образная. Больше основана на интенсивных событиях и ярких эмоциональных состояниях, «телесных и двигательных» воспоминаниях без значительного использования логики, объяснений и аргументаций.

Мотивация основывается на субъективном понимании простоты и быстроты реализации желаемого. Кратковременная мотивация сильна, долговременная – слабая. Идеальная цель реализуется быстро и просто. **Мотивация теряется при понимании того, что цель будет реализовываться долго и нелегко; соответственно, реализация этой задачи прекращается.** Для повторного запуска мотивации необходимо еще раз показать, что всё достаточно просто и быстро, и предложить осуществить какие-то конкретные простые шаги по реализации цели.

Творчество основывается на поиске новых прорывных идей и подходов. Часто творчество сильно связано с близким общением, коммуникацией, радостью и нередко – алкоголем. Творческий процесс коллективен, зачастую идеен, а не детален. Наиболее продуктивное творческое состояние – в команде единомышленников. Творческий кризис связан со скукой, отсутствием смены обстановки, общения в «тусовке», новых контактов и значительного количества рутинной деятельности.

Конфликт. Активно вступает в конфликт, иногда даже тогда, когда в этом нет необходимости, часто

при этом чрезмерно реагируя на внешние раздражители. В конфликте действует жестко, преувеличивая его значимость. **Конфликт скорее является способом расширения, а не защиты собственных интересов.** Нередко является сторонником быстрых и силовых решений противоречий. Поддерживает значительное количество «тлеющих» конфликтов, потому что в основном они до конца не урегулируются. Прямой конфликт для них предпочтителен ожиданию того, что всё изменится само собой, выжиданию и терпению.

Ценности и критерии

Ценности связаны с коммуникацией, творчеством, лидерством и управлением. Среди них: амбиции, веселье, вызов, гибкость, драйв, жизнерадостность, известность, индивидуальность, инициатива, креативность, кураж, лидерство, обаяние, общительность, оптимизм, подвижность, популярность, развлечение, свобода, секс, скорость, спонтанность, стиль, страсть, творчество, успех, экстравагантность, энергия, эффективность, юмор.

Базовые убеждения картины мира

Чем быстрее и проще, тем лучше. Чем раньше, тем лучше.

Мир конкурентен и изменчив. У того, кто начинает первым, шансов на выигрыш больше.

Если что-то делается долго, – значит, не делается совсем.

Чем дольше мы будем об этом думать, тем меньше у нас будет желания что-либо сделать.

Всё может очень быстро поменяться, значит, нужно торопиться.

Всё зависит от меня. Я могу и должен позаботиться о себе сам.

Быстрее, выше, сильнее. Прямо сейчас!

Лучше жалеть о том, что что-то сделано неправильно, чем о том, что вообще не сделано. Действие лучше бездействия.

Куй железо, пока горячо (не отходя от кассы). Время – деньги.

Длительные обдумывания и совещания только вредят. Достигать полного согласия со всеми – долго и бессмысленно: проще заставить и взять ответственность на себя.

Без собственной инициативы с места ничего

не сдвинуть.

Главное – открыть (начать) проект, а там – разберемся.

Самое страшное наказание – ждать в ситуации, когда от тебя ничего не зависит.

Ко всему подготовиться невозможно: будем решать проблемы по мере их возникновения.

Я не могу не сказать о своей точке зрения. Даже если у меня не спрашивают.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- яркие эмоциональные окраски и оценки происходящих событий с частым использованием ненормативной лексики;
- конструкции с активным залогом и активными, конкретными глаголами («я выбил всю необходимую мне информацию...», «мы владеем полной информацией, а значит, решение должно быть таким....»);
- глаголы и утраченные перформативы;
- повелительное наклонение;
- незначительная внимательность к аргументации и словам собеседника, нетерпеливость;
- тенденция к многословию и быстрой речи;
- побудительная и воодушевляющая интонации;
- быстрый, меняющийся темп голоса, яркие выделения важных слов и критериев. Интонации и скорость речи в одном разговоре могут значительно меняться.

Невербальные характеристики

Мимический паттерн лица часто и быстро меняется. Лицо и мимика активные и подвижные. Эмоции выражаются в полной мере, почти не сдерживаются; контроль над ними слабый.

Жестикуляция часто активная, широкая, выражает бодрость действия и подчеркивает выделяемые в речи слова. Подвижен и неусидчив, часто меняет положение тела, при этом в движениях значительно выражена мелкая моторика: перебирание пальцев, покачивание ногой и пр. Достаточно говорлив, с ходу вмешивается в разговор, любопытен, склонен «совать нос не в свои дела» и решать за других, что им делать.

Более склонен к эмоциям гнева, радости, удивления и страха. Эмоциональные состояния меняются быстро. Амплитуда эмоций велика: эмоциональное состояние быстро развивается, достигает пика и спадает.

Походка быстрая, не любит ходить прогулочным шагом. Тело чаще несколько сковано и напряжено. В коммуникации склонен заходить в личное пространство партнера по общению.

Стереотипы мышления

Нуждается в движении, действиях и возможности влиять на происходящие события. Малоэффективен в ситуациях рутинной деятельности, долгосрочного планирования, ожидания и невозможности повлиять на развитие ситуации.

Мышление сосредоточено на конкретных действиях и фактах и способах достижения желаемого состояния или цели.

Хорошие навыки тактического планирования: начинать дела и проекты легко, завершать – очень трудно.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Активный»

Метапрограммный локус «Активный» может иметь разную степень выраженности. Как и прежде, мы выделяем три степени: легкая, средняя и значительная. Каждая степень выраженности этого метапрограммного профиля способствует развитию определенных личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Активный» характерны следующие личностные качества: авантюрный, бодрый, веселый, ветреный, воодушевляющий, гибкий, говорливый, демонстративный, деятельный, динамичный, жизнерадостный, заинтересованный, изобретательный, импульсивный, индивидуалистичный, колкий, коммуникабельный, контактный, красноречивый, креативный, лицемерный, любопытный, неосторожный, несерьезный, нетерпеливый, неусидчивый, обаятельный, общительный, оптимистичный, оригинальный, открытый, подвижный, предприимчивый, раскованный, решительный, смешной, сообразительный, страстный, творческий, увлеченный, щедрый, эмоциональный, энергичный, артистичный, сексуальный, соревную-

щийся, экспрессивный.

Для средней степени выраженности: авторитарный, азартный, алчный, амбициозный, быстрый, властолюбивый, вспыльчивый, высокомерный, дерзкий, директивный, небрежный, недоверчивый, откровенный, порывистый, привередливый, прямолинейный, работоспособный, ревнивый, стильный, требовательный, харизматичный, хитрый, целеустремленный, циничный, язвительный, доминантный, сконцентрированный, волевой.

Для значительной степени: агрессивный, беспокойный, бесстрашный, бойкий, вызывающий, деспотичный, жестокий, завистливый, критичный, наглый, непокорный, нетерпимый, неунывающий, раскрепощенный, хваткий, честолюбивый, контролирующий.

Поскольку, как и все остальные метапрограммные профили, «Активный» способствует развитию очень большого количества личностных качеств, **количественное ранжирование выраженности метапрограммы является важным аспектом профилирования личности.** Количественная оценка выраженности метапрограммы позволяет правильно перевести его в собственные именно этому человеку лич-

ностные качества.

Влияние на личные и семейные отношения

Активные люди проявляют свою активность и в личных отношениях, что будет проявляться в высокой коммуникабельности, инициативности и деятельности. Активный человек первым устанавливает контакт, знакомится, интересуется, выступает с инициативой и пр. Зачем затягивать, если всё можно сделать быстро? Вследствие этой установки процесс знакомства может быть неформальным, целенаправленным, быстрым, а результаты этого знакомства, хотя бы первые, должны быть получены уже в обозримой перспективе. В идеале – нужно соответствовать фразе «Пришел, увидел, победил», и так несколько раз, то есть всё быстро, понятно, без ненужных размышлений и сюсюканий. В целом на «личном фронте» у активного человека достаточно большое количество таких «побед», во всяком случае, ощутимо больше, чем у рефлексивного. Эти характеристики еще более усиливаются в состоянии стресса или алкогольного опьянения, и могут принимать даже гротескный вид.

Отношения скорее будут не поддерживаться, а управляться ими: крайне редко активные люди гото-

вы смириться с ведомой позицией в семье. Это может быть «ведение», «взаимное партнерство», но «ведомость» почти не встречается.

Склонность к риску и лояльность

Имеется некоторый риск совершения спонтанных, импульсивных, непродуманных действий, особенно в состоянии психоэмоционального напряжения. По большому счету, именно с этим и связано большинство ссор и конфликтов активного человека: где-то просто сказал лишние слова, а где-то совершил лишние действия. **Многие активные люди бывают очень азартны.**

Лояльность в данном случае не определяет тот или иной паттерн, а зависит от комбинаций с другими метапрограммными полюсами.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс Активности в основном направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения коммуникативных, творческих, управленческих и лидерских задач, которые, в свою очередь, развивают и усиливают данный метапрограммный полюс. Это явление хорошо объясняет так называемый цикл развития лидерства, заключающийся в следующем: на начальном этапе развития лидер часто демонстрирует такие качества, как жизнерадостность, деятельность, коммуникабельность, креативность, предприимчивость (и др.; см. личностные качества, соответствующие легкой степени выраженности метапрограммного профиля «Активный»). Со временем, при дальнейшем (неизбежном?) усилении данного метапрограммного полюса, лидер становится более авторитарным, амбициозным, директивным, недоверчивым, ревнивым, харизматичным (и др.; см. личностные качества, соответствующие средней степени выраженности «Активности»). На завершающей стадии лидер становится более агрессивным, деспотичным, нетерпимым и контролирующим (см. личностные качества, соответствующие вы-

раженной степени метапрограммы «Активный»).

Приведем примеры наиболее характерных сфер деятельности человека с метапрограммой «Активный»:

Коммуникативные задачи: журналист, продажи, переговорщик.

Творческие задачи: диджей, актер, артист.

Управленческие задачи: менеджеры среднего и средне-низкого уровня.

Лидерские задачи: организаторы, предприниматели, командный стартап.

Адаптационные механизмы и сублимация

Как и в противоположном случае, ситуации, требующие от Активного человека яркого проявления метапрограммного профиля – «Рефлексии», являются значительным стрессовым фактором. Как мы указывали в предыдущем разделе, это во многом связано с базовыми свойствами нервной системы.

Адаптационные возможности Активного человека базируются на силе нервной системы, и в целом могут выдерживать достаточно продолжительные нагрузки (хотя это и очень индивидуально). Однако при истощении адаптационных механизмов нервная система будет демонстрировать значимые симптомы стресса: приступы гнева, яркие эмоциональные взрывы, плаксивость и склонность к аддиктивному поведению (алкоголь, курение, легкие наркотики и другие способы интоксикационного ухода в измененные состояния сознания). Наиболее простой и показательный пример такой ситуации – понаблюдать за решением трудной (математической) задачи активным подростком 7—10 лет: первые несколько минут при помощи концентрации усилий ребенок будет стараться решить эту задачу. При истощении адаптационных

сил начнет появляться сначала агрессия, потом расстройство (плач), который через некоторое время будет заедаться чем-то сладким. Эта стратегия может добавляться промежуточными звеньями: ребенок может настойчиво обращаться за помощью и настаивать на ней (метапрограммный полюс «Активный» подразумевает хорошие коммуникативные данные), придумать варианты, как можно было бы «схалавить» (хорошие творческие данные), и проявить лидерские и управленческие данные – списать решение у (рефлексивных) сверстников. Таким образом, в стрессовой ситуации Активный человек будет вначале «проходить» через гнев, затем – через печаль, потом принятие и «обнуление» эмоций.

Еще одной важной особенностью Активного человека в стрессовой ситуации является повышенная отвлекаемость от целенаправленной деятельности. Эта особенность приводит к тому, что в стрессовой ситуации Активный человек склонен отвлекаться на второстепенные признаки задачи и «съезжать» с ее выполнения. В деловом контексте это называется «имитацией бурной деятельности», или ИБД.

Теперь предлагаем задуматься, как будет работать на должности бухгалтера человек, в прошлом занимавшийся бегом на профессиональном уровне. Поступив на такую работу, этот человек скон-

центрируется на решении коммуникативных, творческих, управленческих и лидерских задач. А именно – будет длительная фаза знакомства с коллективом и другими департаментами компании, создание дружеских и неформальных отношений в команде (коммуникация), модернизация или придумывание новых направлений работы или внерабочей деятельности (творчество), модерация какого-либо проекта (управление и лидерство).

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Активная конкурентная работа с поощрением личной инициативы и ответственности.
2. Деятельность, предполагающая физическую активность и активное общение с людьми и командой.
3. Деятельность, насыщенная событиями и впечатлениями, предполагающая периодическую смену контекстов.
4. Работа, подразумевающая наличие конструктивного «соревновательного или сопернического» начала с возможностью проявления лидерских и управленческих данных.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Рутинная должность, не подразумевающая возможность личной инициативы с медленным темпом изменений.
2. Малоподвижная индивидуальная деятельность, исключая общение с людьми, предполагающая взаимодействие только с техникой.
3. Рутинная однообразная работа на одной позиции без перспектив перехода. Скука.
4. Однообразная работа с пресечением инициативы и гиперконтролем руководства.

Пример из литературы

Описание активного человека, Андрея Ивановича Штольца, в противовес рефлексивному, дает в романе «Обломов» А. И. Гончаров.

А сам все шёл да шёл упрямо по избранной дороге. Не видали, чтоб он задумывался над чем-нибудь болезненно и мучительно; по-видимому, его не пожирали угрызения утомлённого сердца; не болел он душой, не терялся никогда в сложных, трудных или новых обстоятельствах, а подходил к ним, как к бывшим знакомым, как будто он жил вторично, проходил знакомые места. Что ни встречалось, он сейчас употреблял тот прием, какой был нужен для этого явления, как ключница сразу выберет из кучи висящих на поясе ключей тот именно, который нужен для той или другой двери. Выше всего он ставил настойчивость в достижении целей: это было признаком характера в его глазах, и людям с этой настойчивостью он никогда не отказывал в уважении, как бы ни были неважны их цели.

– Это люди! – говорил он.

Нужно ли прибавлять, что сам он шёл к своей цели, отважно шагая через все преграды, и разве только тогда отказывался от задачи, когда на пути его воз-

никала стена или отверзалась непроходимая бездна. Но он не способен был вооружиться той отвагой, которая, закрыв глаза, скакнет через бездну или бросится на стену на авось. Он измерит бездну или стену, и если нет верного средства одолеть, он отойдет, что бы там про него ни говорили. Чтоб сложиться такому характеру, может быть, нужны были и такие смешанные элементы, из каких сложился Штольц. Деятели издавна отливались у нас в пять, шесть стереотипных форм, лениво, вполглаза глядя вокруг, прикладывали руку к общественной машине и с дремотой двигали её по обычной колее, ставя ногу в оставленный предшественником след. Но вот глаза очнулись от дремоты, послышались бойкие широкие шаги, живые голоса... Сколько Штольцев должно явиться под русскими именами!

А. И. Гончаров, «Обломов»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Активность» в рекламе и брендинге в основном концентрируется на таких аспектах, как скорость, успех, общение, творчество. Приведем примеры использования «Активности» в брендах и слоганах.

Остальным придётся догонять. Audi RS Q3 quattro. Слоган для РФ, 2014.

У нас есть даже то, чего ещё нет. «Горбушкин двор», техномолл. Слоган «Горбушкина двора», 2014.

Кредит с первого взгляда. «Русский стандарт», банк. Реклама кредитов, 2011.

Иди, действуй, решайся, дерзай, живи, играй, делай, твори, радуйся... Всё больше людей творят с Visa. Visa, кредитные карты. Хедлайн и слоган рекламной кампании в России, 2009.

Сносит крышу примерным девочкам. Содержит фруктовые эссенции. Внимание: высокая концентрация «запретных плодов»! Ахе Vice, дезодорант. Слоган и теглайн международной рекламной кампании, 2007

Я бы милую прошёл ради Camel. Camel, сигареты.
Быть серой мышкой? Или дерзкой кошкой? Выбе-

ри свою роль! Подари себе уверенность, а коже – чистоту и свежесть. «Скинорен Гель», препарат для оздоровления проблемной кожи, 2008.

Спаси себя от кризиса! Купи землю! Российские просторы, операции с землёй. Рекламный слоган в Москве и Подмосковье, 2008.

Для тех, кто строит, снимает, сдаёт, продаёт, покупает, живёт! Новосел.ру, портал, сдача-аренда жилья, операции с недвижимостью.

Вы курите, потому что никто вам не указ. Но это всё равно приводит к инфаркту. Перестань курить сегодня! «Здоровая Россия», некоммерческая неправительственная организация, 2009.

Бросай инет, вставай на лыжи! Культпоход, веб-афиша Барнаула. Слоган баннера, ведущего на страницу барнаульских лыжных баз, 2009.

Лучше смерть, чем быть вторым! Личный девиз Рамзана Кадырова. Применён в рекламе спортивных достижений чеченских олимпийцев, 2008.

Турция. Открыта каждому. Посольство Турции в России. Слоган туристского сезона 2008.

Шокируй маму, сходи в церковь. Turning Point, церковь в Америке. Рекламный слоган.

Качок, качок, качок... Snickers, Губернатор. Snickers, шоколадный батончик. Хедлайн кампании «Ты не ты, когда голоден» во Франции, 2011.

Выключи свет, включи совесть. «Час Земли», глобальная акция.

Воображение в действии. General Electric, энергетика, транспорт, финансы; имиджевый слоган компании.

Живи так, чтобы пробки вылетали. Cinzana Asti, игристое вино. Хедлайн и слоган для РФ, 2012.

Летаешь в жизни – летай в Интернете. МТС и Samsung: совместная рекламная кампания, 2011.

Всё, что мы сделали – во всём, что мы делаем. Honda, корпорация. Имиджевый девиз, 2011.

На него такой спрос, что его берут без спроса. «Макдоналдс», рестораны быстрого питания. Слоган картофеля фри в меню «Макдональдс», 2011.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые Активный человек хочет получить ответы

Коммуникация с Активным человеком имеет свои особенности. **Прежде всего вам нужно показать себя как человека, который ценит время, такой же решительный и целеустремленный, как и ваш собеседник.** Вам нужно воодушевлять, говорить чуть быстрее обычного, рассказать о том, что ваш проект можно достаточно легко и быстро реализовать, особенно если начать в ближайшее время.

Предварительные ответы на следующие вопросы помогут вам лучше подстроиться к собеседнику и более эффективно добиться целей коммуникации.

Насколько быстро всё это можно сделать?

Почему это не так сложно (почему всё это так просто)?

С кем нужно связаться, чтобы ускорить процесс?

Что нужно / можно сделать в ближайшее время?

Когда вы в следующий раз встретитесь, чтобы обсудить продвижение дела?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы Активность, обобщим ее сильные и слабые стороны. Понимание данных особенностей позволит вам целенаправленно подготовиться к коммуникации с Активным человеком и эффективно достичь поставленных целей.

«Минусы» Активности

1. Стремление несколько упростить видение ситуации и положение дел. Недостаточно глубокий анализ происходящего.
2. Неусидчивость и нетерпеливость. С трудом выполняет рутинную работу и поддерживает «повседневное» положение дел.
3. Неосмотрительность и неосторожность. Склонность к принятию рискованных решений и частому наступанию на одни и те же грабли.
4. Значительная отвлекаемость и переключаемость внимания.

«Плюсы» Активности

1. Высокая инициатива и стремление к деятельности. Хорошие коммуникативные данные.
2. Энергия, воодушевление и энтузиазм. Подвижен и легок на подъем. Всегда за «кипиш», каким бы он ни был.
3. Высокая предприимчивость и лидерские качества. Хочет и любит быть впереди. Стремление к конструктивному соперничеству.
4. Решительность, быстрое принятие и реализация решений. Устойчивость к физической активности.

Метапрограмма «Стиль реагирования» Активный / рефлексивный Выявление и диагностика

Выявление метапрограммы «Стиль реагирования» основывается на определении описанных в этом разделе ее характеристик. Данная метапрограмма во многом зависит от основных характеристик нервной системы человека, то есть она почти не зависит от контекста. Вопросы, которые мы приводим для определения ведущей референции, являются скрининговыми и позволяют предварительно оценить свойственную внеконтекстуальную референцию интересующего вас человека.

	Активный	Рефлексивный
1.	Предпочитаете ли вы в компании первым познакомиться и заговорить с интересным для вас человеком?	
	да	нет
2.	Вас больше привлекает работа по анализу и структурированию информации, чем активная работа в «полях».	
	нет	да
3.	Проявляете ли вы инициативу во время рабочих собраний и совещаний?	
	да	нет
4.	Можете ли вы приступить к реализации проекта еще до его полного утверждения руководством?	
	да	нет
5.	Вы живете по принципу «куй железо, пока горячо», ничего не откладывая на потом.	
	да	нет
6.	Вы в большей степени рассудительный, чем активный человек.	
	нет	да
7.	Вы часто откладываете дела на «потом».	
	нет	да
8.	Вы никогда не возьметесь за реализацию проекта, хорошенько его не обдумав.	
	нет	да
9.	Вы всегда тщательно взвешиваете все «за» и «против» при принятии решений.	
	нет	да
10.	В своей работе вы являетесь сторонником быстрых, активных решений и действий.	
	да	нет

ГЛАВА 5

МЕТАПРОГРАММА «ПОИСК И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ»

Процедуры / Возможности

Метапрограмма имеет два полюса (Процедуры и Возможности) и описывает основной механизм поиска и использования информации человеком.

Процедурный человек в поиске и использовании информации (в дальнейших действиях по использованию данной информации) имеет явную тенденцию пользоваться проверенными и уже зарекомендовавшими себя алгоритмами, схемами и последовательностями действий.

Возможностный человек в этих случаях стремится к поиску новых (или других) вариантов и идей. В своем поведении и мышлении он больше ориентируется на многообразие опыта и вариантов, а не на его структуру.

Данная метапрограмма имеет прямое отношение к следующим контекстам и процессам:

А) процесс поиска, сбора и оценки информации,

требующейся для принятия решения;

Б) стиль реализации принятого решения.

Таким образом, метапрограмма «Поиск и использование информации» неспецифично влияет на значительное количество процессов, связанных с особенностями целеполагания и реализации целей человеком.

В общей теории личности современной психологии эквивалентом данной метапрограммы является так называемый «внутренний план действий» по реализации имеющейся цели – базовый индивидуальный механизм представления конечного результата субъективной деятельности и определения последовательности шагов по его достижению. В этом ракурсе **Процедурные люди характеризуются формированием стабильного, малоизменчивого внутреннего плана по достижению цели, а Возможностные – гибкого и нестабильного плана.**

Процедуры

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и общий стиль реагирования Процедурного человека характеризуется стремлением к последовательности, алгоритмизации, организации, структуризации и иерархизации окружающего пространства и событий.

Процессы поиска и оценки информации в ситуации принятия решения, а также поведение при реализации уже принятого решения можно охарактеризовать как организованные, последовательные, структурированные и иерархизированные. Данные характеристики с успехом можно применить и к другим аспектам жизни процедурных людей. Базовое стремление такого человека – думать, действовать и жить по заранее подготовленному плану, гарантированно приводящему к результату. Навык планирования и целеполагания развит хорошо, причем уровень достижения целей достаточно значителен: запланированное почти всегда начинается реализовываться, а не остается на уровне мечтаний и желаний, как у Возможностного человека. Как правило, Процедурный человек идет к цели последовательно и целенаправленно, планомерно, четко соблюдая сроки. Дедлайны нару-

шаются только тогда, когда в план по реализации задуманного вмешиваются новые неотработанные элементы. Очень часто для Процедурного человека новые, незнакомые задачи и события являются значительным стрессовым фактором, особенно если это усиливается форс-мажорными обстоятельствами, ситуацией неопределенности и хаотизацией.

Аккуратность, организованность и последовательность Процедурного человека закономерно проявляется в его характере. В целом он производит впечатление аккуратного, дисциплинированного, спокойного, ответственного, серьезного и организованного человека. Особенности характера также проявляются и в невербальном общении: жестикуляция довольно скромна, концентрируется в пространстве перед собой, последовательно подчеркивает элементы высказывания и маркирует наиболее важные сообщения. Жесты чаще резкие, «перечисляющие», рубленые, неплавные. Речь равномерная, монотонная, с постоянным ритмом, подчеркивает только особо важные критериальные слова и информацию. Процедурность способствует формированию в картине мира человека дуальности – четкого разделения и обособления «правильного и неправильного», «хорошего и плохого», «черного и белого», «нужного и бесполезного». Процедурность спо-

собствует приверженности к условно консервативным ценностям: безопасность, надежность, дисциплинированность, ответственность, предсказуемость, долг, качество, профессионализм, организованность, сплоченность и др. Процедуры также связаны с такими тенденциями характера, как авторитет, организованность, ответственность, справедливость, контроль, безопасность, надежность и др.

На бытовом уровне ярко Процедурного человека называют занудой и педантом. Народный фольклор, отдавая дань процедурам, гласит: семь раз отмерь – один отрежь; храни порядок – и порядок сохранит тебя.

Внешний вид и окружение

В целом внешний вид, окружение и близкие контексты достаточно консервативны, традиционны и оцениваются с точки зрения таких критериев: «так положено», «традиционно», «как обычно», «так принято», «знакомо», «безопасно», «привычно».

Одежда и внешний вид строго контекстуальны, соответствуют обстановке, традиционны и никогда не выделяются на общем фоне. Одежда ухожена (или, по крайней мере, поглажена, почищена, при необходимости отремонтирована), в целом однообразна и старомодна. Предпочитаемые тона одежды – темные, одноцветные. Как и у Рефлексивного человека, есть тенденция к «привыканию» к любимым вещам, ношение которых входит в привычку. Одежда всегда сложена (в специальный шкаф, полки, гардероб и пр.), никогда не валяется (если валяется, то всегда на одном месте), ухожена, постирана и отсортирована.

В квартире и на рабочем месте всегда порядок, «всё лежит на своём месте», чисто и прибрано. Порядок строго соблюдается по всему офису или квартире: на кухне, в гостиной, в кабинете, в спальне, в детской, в гардеробной и даже в кладовке. Вещи упоря-

дочены, последовательно сложены, иногда даже описаны. Вещи и предметы быта «теряются» в квартире крайне редко: даже находясь в другом месте, Процедурный человек всегда знает, где и что у него находится. Клининг производится регулярно и ответственно. В редких случаях и при присоединении к процедурам рефлексии наблюдается другая тенденция – к накопительству и собирательству вещей.

Образ жизни и характерное поведение

Характер общения с людьми можно описать стремлением организовать и упорядочить их и свою деятельность. Коммуникация формальна, структурна, последовательна, малоэмоциональна и строится на таких установках, как: «делай так, как мне знакомо, и я умею», «чем надежнее, тем лучше», «всё должно быть предсказуемо».

Образ жизни связан со следованием правилам, принципам, традициям, предписаниям. Распорядок дня чаще всего традиционен и малоизменчив, алгоритмичен, однообразен и упорядочен: в нем всегда есть четкое расписание и жесткие планы. Считает более важным следовать устойчивым паттернам, чем изучать и создавать новые: **унификация более предпочтительна разнообразию**. Это приводит к тому, что Процедурный человек будет достигать цели с помощью весьма ограниченного поведенческого репертуара, однако максимально отрепетированного и проверенного на практике. При этом общение с людьми само по себе больше рассматривается с точки зрения задачи получения необходимой информации, а не эмоций.

Процедурному человеку свойственно спокойное, алгоритмизированное, отточенное и последовательное поведение и монотонная речь.

Поскольку в его картине мира большое внимание уделяется последовательности, все мысли и действия стремятся к порядку. Это приводит к тому, что Процедурный человек может качественно реализовать лишь незначительное количество дел: многозадачность не для него.

Получаемое образование традиционно, предполагает наличие в профессии иерархии, большое значение в профессиональной деятельности придается организованности, последовательности, аккуратности и тщательности. То есть образование и профессиональная деятельность больше связаны с организационными, контролирующими, производственными и исполнительскими задачами. Несвойственны профессии, связанные с творчеством, общением, а также предполагающие значительную долю непредсказуемости.

Способности и навыки

Принятие решений основывается на отработанных в прошлом алгоритмах анализа и оценки ситуации. Прерогатива и приоритет всегда будут за теми решениями, которые субъективно соответствуют высокоценным критериям проверенности, надежности, безопасности. В ситуациях неопределенности, цейтнота, форс-мажорах и авралах решения принимает также исходя из этих критериев либо откладывает на неопределенное время. Принятые решения пересматриваются редко. Процедурный человек всегда составляет план реализации принятого решения, которым он руководствуется. В дальнейшем такие планы недостаточно часто пересматриваются и оцениваются с точки зрения эффективности и соответствия современным реалиям, и иногда становятся самоцелью: решение может быть реализовано только так, а не иначе.

Память основана на последовательном запоминании материала, составлении схем и алгоритмов, разделении запоминаемого материала на части. В целом Процедурный человек ориентирован на причинно-следственные связи, усиливающие запоминание

событий в хронологическом порядке. Поэтому для активизации воспоминаний у Процедурного человека рекомендуется восстанавливать хронологическую последовательность событий.

Мотивация. **Мотивирован в основном необходимостью.** Стабильная мотивация возникает при наличии понятной схемы или плана реализации желаемого. Мотивацию усиливает уверенность в надежности и безопасности выбранного способа реализации, ослабляет – хаотизация и непредсказуемость результата. Чаще предпочтет минимальные, но гарантированные достижения, чем значительные, но призрачные. В отличие от Возможностного, у Процедурного человека гораздо чаще хватает мотивации для завершения дел.

Творчество. В целом Процедурный человек настроен не на поиск нового опыта, творчество и создание нового продукта, а на его модернизацию и улучшение. Часто данный модернизационный процесс основывается на конкретных примерах знакомого творческого окружения. Творческий процесс организован и структурирован, четко расписан по времени и графику. Таким образом, творческий успех связан либо с организацией собственного творческого окруже-

ния, либо со значительным опытом. Творческий кризис связан с состоянием неопределенности, частыми форс-мажорами и потерей творческого окружения и контактов.

Конфликт. В конфликте готов отстаивать собственное видение и план реализации имеющейся цели, при этом формальные вопросы могут иметь важное, если не принципиальное значение. Имеет абсолютно точное представление о том, что другим людям можно, а что нельзя позволить себе в коммуникации с ним: при столкновении с чем-то непозволительным автоматически идёт на конфликт. Важно, что эти негласные нормы и правила будут относительно стабильны и постоянны в совершенно разных контекстах, при возникновении которых возникает типовая конфликтная ситуация. Само конфликтное поведение стереотипно, однообразно и повторяется из раза в раз. Достаточно часто может сохранять конфликт с одним и тем же человеком очень длительное время без желания пересмотреть как свое, так и его поведение и реагирование. Таким образом, базовая стратегия в конфликте – паттернизация и структуризация – поиск стабильных и универсальных инструментов воздействия, которые могут работать в разных контекстах.

Ценности и критерии

Ценности традиционны, больше связаны с безопасностью, сбережением, организацией, контролем и дисциплинированностью. Среди них: авторитет, анализ, безопасность, бережливость, вежливость, верность, гордость, дисциплина, добросовестность, долг, дружба, забота, знание, интеллект, компетентность, комфорт, контроль, лояльность, надежность, образованность, обязательства, опыт, организованность, ответственность, порядочность, последовательность, постоянство, практичность, предусмотрительность, профессионализм, пунктуальность, работоспособность, рациональность, репутация, самоконтроль, самоуверенность, управление, уравновешенность, спокойствие.

Базовые убеждения картины мира

Мир предсказуем и структурирован. Или должен быть таким.

Хаос и неопределенность – это зло. Оно должно быть упорядочено и структурировано.

Порядок в голове – порядок снаружи. Всё достаточно просто: есть плохое, есть хорошее; правильное и неправильное; черное и белое.

Всё должно происходить по правилам, принципам и законам. Чем меньше личного, тем лучше.

В любой ситуации всегда нужно иметь план действий, определяющий мои дальнейшие шаги. Нужно следовать этому плану.

Относись уважительно к существующей иерархии: с системой нужно жить, а не бороться.

Любые изменения существующей системы возможны лишь в том случае, если очень хорошо обоснованы и определена эволюционная последовательность изменений.

Без бумажки ты «таракашка».

Дедлайн есть дедлайн. Надо успевать.

Делаешь одно дело – делаешь хорошо. Делаешь два дела – делаешь средне. Делаешь три дела – лучше бы ничего не делал.

Инициатива должна быть только в рамках должностных инструкций: если твоего функционала это не касается – не делай.

Риск возможен – но только хорошо подготовленный.

Можно участвовать только в проверенных проектах, с проверенными людьми и проверенными схемами.

Доверять можно тому, что четко определено и проверено: если формулировка допускает разночтения, то этому лучше не доверять.

Последовательное и планомерное движение лучше быстрого и непредсказуемого.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- слова с коннотациями необходимости (нужно – не нужно), долженствования (должны – не должны) и обязательств (обязан – не обязан);
- конструкции с пассивным залогом и сложносочиненными предложениями («мне была предоставлена информация о том, что...», «если бы мы владели полной информацией, то решение было бы принято»);
- перечисления («во-первых», «во-вторых», «в-третьих»), разделения (первый шаг, второй шаг и т.д.) и последовательности (в начале, потом, в конце);
- причинно-следственные связи и слова-связки, указывающие на них (поэтому, следовательно, так как, исходя из, если – то и пр.);
- ровный, спокойный и монотонный голос; интонации и скорость речи почти не меняются;
- интонационное выделение важных критериев и шаги по их достижению.

Невербальные характеристики

Мимика маловыразительна, неактивна и спокойна. Интенсивные эмоции редки; более свойственны эмоции печали, отвращения, спокойствия, гнева. Эмоциональные состояния меняются небыстро и предсказуемо.

Жестикуляция незначительна, подчеркивает последовательность речи и аргументации. Жесты не размашистые, располагаются перед собой и часто символизируют шаги по достижению определенной цели. Отсутствует «лишняя» и «утрированная» жестикуляция и суетливые движения.

Походка равномерная, движения в едином паттерне, размеренные, спокойные, взвешенные. В выраженных случаях – «походка военного» – хорошая выправка, осанка, широкий и открытый шаг.

Стереотипы мышления

Нуждается в предсказуемости, последовательности, надежности, логичности, спокойствии, на что и направлена его коммуникация. Неэффективен в ситуациях неопределенности и смены парадигм и общих установок. Коммуникация и мышление чаще направлены на обмен информацией, а не эмоциями.

Мышление алгоритмизированное, структурное, последовательное, несколько «вязкое» со сформированными принципами и системой традиционных ценностей. Хороший навык оперативного и долгосрочного планирования, сильное целеполагание. Не любит многозадачности, из-за чего может существенно ограничивать себя в новых целях.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Процедуры»

Метапрограммный полюс «Процедуры» может иметь разную степень выраженности. Как и прежде, выделяем три степени: легкая, средняя и значительная. Как мы уже указывали, каждая степень выраженности метапрограммного профиля способствует развитию тех или иных личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Процедуры» характерны следующие личностные качества: авторитетный, аккуратный, аналитичный, бережливый, беспристрастный, брезгливый, вежливый, верный, воспитанный, галантный, гордый, дальновидный, дисциплинированный, добросовестный, заботливый, замкнутый, застенчивый, интеллигентный, интеллектуальный, искренний, компетентный, корректный, культурный, ленивый, медленный, методичный, надежный, надменный, обязательный, печальный, организованный, осмотрительный, ответственный, отзывчивый, прагматичный, предусмотрительный, пунктуальный, рассудительный, сдержанный, серьезный, скрупулезный, собранный, спокойный, справедливый, стабильный,

традиционный, уверенный, хозяйственный, экономный, эрудированный, этичный.

Для средней степени: авторитарный, бдительный, важный, властолюбивый, внимательный, волевой, высокомерный, гневный, директивный, жесткий, замкнутый, злопамятный, искушенный, капризный, консервативный, контролирующий, лояльный, мстительный, неприветливый, обстоятельный, огорченный, опытный, основательный, осторожный, ответственный, педантичный, последовательный, практичный, привередливый, принципиальный, прямолинейный, работоспособный, самокритичный, самоуверенный, сердитый, скептический, скрытный, скупой, строгий, терпеливый, требовательный, тщательный, упорный, устойчивый.

Для значительной степени: агрессивный, бескомпромиссный, ворчливый, деспотичный, завистливый, закрытый, инертный, мрачный, обидчивый, одинокий, откровенный, постоянный, правдивый, приземленный, стойкий, суровый, тяжелый, убежденный, угрюмый, упрямый, усердный.

Как и все остальные метапрограммные профили, «Процедуры» способствуют развитию довольно боль-

шого количества личностных качеств, количественное ранжирование выраженности метапрограммы является важным аспектом профилирования личности. Количественная оценка выраженности метапрограммы позволяет правильно перевести его в свойственные именно этому человеку личностные качества.

Влияние на личные и семейные отношения

Процедуры как метапрограммный полюс оказывают существенное влияние на установление и развитие личных отношений.

Во-первых, всё должно быть серьезно. Ну или, по крайней мере, не без этого. Для того чтобы познакомиться с человеком, должны быть существенные основания, а не просто желание. Во-вторых, нужно точно знать, о чем вы собираетесь говорить во время и после знакомства. К тому же постоянно мучит вопрос: «А что потом?» Тем более что «нельзя подходить к каждому встречному и знакомиться с ним». Уже установленные личные отношения будут стереотипны и несколько однообразны: «вчера мы делали это, сегодня – это, завтра будем заняты этим: всё же нормально? Зачем что-то менять? Если тебя что-то не устраивает, то ты и меняй!» В отношениях большое значение будет придаваться традициям: «А помнишь, как мы...?», «А давай с тобой как раньше...?» Будут любимые места совместного времяпрепровождения, любимые блюда, стабильные темы для разговоров и интересов. Эти же аспекты будут отражаться и в семейной жизни, которая будет упорядочена, стабиль-

на и размеренна. У каждого члена семьи будут понятные обязанности и зона ответственности: кто-то зарабатывает деньги, кто-то воспитывает детей, а каждое воскресенье – шашлыки на даче. При этом никому не позволительно лезть не в свои дела. Такие правила и традиции сложно подлежат корректировке и могут регламентировать почти все сферы семейной жизни.

Склонность к риску и лояльность

Имеют высокий уровень лояльности и низкую склонность к риску. Могут добросовестно выполнять даже то, что внутренне не принимают и считают неправильным. Для таких людей более актуальным является вопрос ослабления лояльности, а не ее укрепления, поскольку от них бывает достаточно трудно добиться каких-либо существенных изменений в их деятельности. **Не доверяет риску, привык действовать наверняка.**

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Процедуры» направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения организационных, контролирующих, аналитических и производственных задач.

Организационные задачи: директор по IT, директор службы безопасности, исполнительный директор.

Контролирующие задачи: налоговый инспектор, эксперт СЭС, инспектор пожарной безопасности.

Аналитические задачи: финансово-экономическая аналитика, сотрудники естественнонаучных исследований, аналитик фондового рынка.

Производственные задачи: директор по производству, сотрудник сборочного цеха, мастер по настройке оборудования.

Адаптационные механизмы и сублимация

Метапрограмма «Процедуры / Возможности» достаточно стабильна, а значит, ситуации, требующие от Процедурного человека яркого проявления противоположного полюса «Возможности», являются значительным стрессовым фактором. Как мы уже указывали, это во многом связано с построением «внутреннего плана действий» по реализации актуальной цели, который у Процедурного человека более стабилен, чем у Возможностного. Также свое влияние накладывают особенности мышления Процедурных людей, у которых оно в значительной степени более вязкое, чем у Возможностных. Более того, **Процедуры предполагают последовательность**, что приводит к однозадачности, а **Возможности – многозадачность**, что, как мы помним, является существенным стрессовым фактором для Процедурных людей. Эти особенности приводят к тому, что «переключение» данной метапрограммы является достаточно трудным и нестабильным результатом.

На основе этих данных предположим, как будет работать бывший главный бухгалтер («Процедуры»), неожиданно оказавшись на позиции креативщика

компании, занимающейся организацией праздников и event-мероприятий («Возможности»). Оказавшись на такой должности, бывший главный бухгалтер должен будет решать новые для себя задачи, реализация которых у него будет пропускаться через старые «Процедурные» привычки, связанные с организационными, контролирующими и аналитическими функциями. Это закономерно приведет к тому, что новый креативщик будет стремиться занять руководящую, пусть даже и неформально, или отстраненную роль в новых проектах («организационная» функция), устанавливать ролевые и иерархичные отношения с коллегами и клиентами и максимально возможно контролировать их деятельность и выбор («контролирующая» функция), а также долго принимать решения и сравнивать разные варианты сценариев и конкурсов и их характеристик («аналитическая» функция).

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Четко определенная иерархичная структура с понятными должностными инструкциями и полномочиями в иерархичной компании с прописанными вертикальными и горизонтальными лифтами.
2. Прописанные и полноценно реализуемые корпоративные нормы и правила. Строгая и устоявшаяся корпоративная культура.
3. Последовательность и размеренность рабочего дня без форс-мажоров, цейтнотов, авралов с понятными итоговыми задачами и заранее установленными дедлайнами.
4. Эволюционные плавные плановые изменения в жизни компании и ее сотрудников.
5. Небольшое количество профессиональных задач, позволяющих включиться в них полностью.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Компания с неопределенной, хаотично меняющейся гетерархичной структурой, позиция с неустановленными должностными инструкциями и функционалом с внутренней конкуренцией и непонятными критериями карьерного роста.
2. Отсутствие корпоративной культуры или ее формальное декларирование при частых нарушениях и неуважительном отношении к ней.
3. Неструктурированный рабочий график, допускающий частые неожиданности и форс-мажоры.
4. Непредсказуемые изменения в жизни компании и в ее структуре.
5. Многозадачность с необходимостью часто и быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.

Пример из литературы

Великолепный литературный пример, описывающий поведение человека в метапрограммном полюсе «Процедуры», приводит Н. В. Гоголь в рассказе «Шинель». Именно «процедурность» помогла главному герою произведения – Акакию Акакиевичу достичь поставленной цели – сшить новую шинель. Приведем отрывок из рассказа.

Где взять другие сорок рублей? Акакий Акакиевич думал, думал и решил, что нужно будет уменьшить обыкновенные издержки, по крайней мере, в продолжение одного года: изгнать употребление чаю по вечерам, не зажигать по вечерам свечи, а если что понадобится делать, идти в комнату к хозяйке и работать при её свечке; ходя по улицам, ступать как можно легче и осторожнее по камням и плитам, почти на цыпочках, чтобы таким образом не истереть скоровременно подмёток; как можно реже отдавать прачке мыть белье, а чтобы не занашивалось, то всякий раз, приходя домой, скидать его и оставаться в одном только демикотоновом халате, очень давнем и щадимом даже самым временем. Надобно сказать правду, что сначала ему было несколько трудно привыкать к таким ограни-

чениям, но потом как-то привыкло и пошло на лад; даже он совершенно приучился голодать по вечерам; но зато он питался духовно, нося в мыслях своих вечную идею будущей шинели. С этих пор как будто самое существование его сделалось как-то полнее, как будто бы он женился, как будто какой-то другой человек присутствовал с ним, как будто он был не один, а какая-то приятная подруга жизни согласилась с ним проходить вместе жизненную дорогу, – и подруга эта была никто другая, как та же шинель на толстой вате, на крепкой подкладке без износу.

Он сделался как-то живее, даже твёрже характером, как человек, который уже определил и поставил себе цель. С лица и с поступков его исчезло само собою сомнение, нерешительность, – словом, все колеблющиеся и неопределённые черты. Огонь порою показывался в глазах его, в голове даже мелькали самые дерзкие и отважные мысли: не положить ли, точно, куницу на воротник? Размышления об этом чуть не навели на него рассеянности. Один раз, переписывая бумагу, он чуть было даже не сделал ошибки, так что почти вслух вскрикнул «ух!» и перекрестился. В продолжение каждого месяца он хотя бы один раз навещался к Петровичу, чтобы поговорить о шинели, где лучше купить сукна, и какого цвета, и в какую цену, и хотя несколько озабоченный, но всегда до-

вольный возвращался домой, помышляя, что, наконец, придет же время, когда всё это окупится и когда шинель будет сделана.

Н. В. Гоголь, «Шинель»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Процедуры» в рекламе и брендинге в основном концентрируется на таких аспектах, как организованность, последовательность, предсказуемость, забота и комфорт. Приведем примеры использования «Процедуры» в брендах и слоганах.

Мы измеряем сотые доли секунды, которые отделяют победителя от участника. Omega, часы. Рекламный лозунг официального хронометриста Олимпиады в Сочи, 2014.

Забота о руках, которые заботятся обо всём. Nivea, кремы для рук. Слоган на территории РФ, 2013.

Для тех, кто при деле. Lenovo, компьютеры. Глобальный имиджевый девиз, 2013.

Мы ничего не обещаем. Мы гарантируем. Renault Logan, автомобиль с 5-летней гарантией. Слоган для РФ, 2012.

Рецептов кофе много. Кнопка одна. Bosch Tassimo, кофе-машины. Слоган для РФ, 2011.

Без перерыва на обед и прочих неожиданностей. Robokassa, электронная платежная система. Имиджевый девиз, 2011.

1 взгляд. 2 взгляд. 3 взгляд. «Я знаю, ты на меня смотришь». Divage, косметика. Слоган на территории РФ, 2011.

Людей не изменить, но можно изменить их рабочий процесс. Серебро, «инструменты для рекламного бизнеса». Реклама в Рунете, 2011.

Качество. Когда можно не притворяться. Kiton, мужские костюмы. Слоган в Москве, 2011.

Своих клиентов мы знаем давно. Некоторых – сколько себя помним. «Возрождение», банк. Имиджевый слоган, 2011.

1. Цены уменьшить. 2. Скидки увеличить до 30%. 3. Подарки каждому покупателю. Генеральный директор ЮК «Золотой прайд». «Золотой Прайд», сеть ювелирных салонов, Россия, 2009.

Пожалуйста, пристёгивайтесь. Я знаю, о чём говорю. Drive.ru, автопортал, 2009. Слоган от лица манекена для краш-тестов.

Дорого внимание. Небезразличие соседей – залог безопасности. Дома стены помогают. А окна и двери поставьте на охрану. Информационная программа по обеспечению безопасности граждан при поддержке МВД России и Страховой группы «УралСиб».

Сосредоточьтесь на главном. «Баярд», группа компаний по оказанию охранных услуг, имиджевый слоган, Москва.

Это маме. Это папе. Это Mabe. Mabe, бытовая техника. Слоган на территории РФ, 2009.

Немецкое качество. Безупречный стиль. Мужской характер. Bork, бытовая техника, имиджевый слоган, 2007.

К. I. N. O. Чётко. Ярко. Реалистично. Samsung, линейка плазменных телевизоров K. i. N. O. Слоган рекламной кампании в России, 2008.

Звук. Изображение. Душа. Panasonic, производство видео- и аудиотехники, имиджевый слоган.

Мы не идём на компромиссы. Мы идём в Морскую пехоту. US Marines, морская пехота США. Реклама службы в US Marines.

Подписываемся под каждым словом. Подпишитесь и Вы. «Коммерсантъ», издательский дом. Слоган подписной кампании, 2008.

Подлинная забота – путь к истинному наслаждению. И так будет всегда. Когда жизнь прекрасна. Four Seasons, сеть гостиниц. Международные рекламные лозунги.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые Процедурный человек хочет получить ответы

Коммуникация с Процедурным человеком имеет свои важные особенности. Прежде всего вам следует присоединиться к его основным ценностям: организованность, последовательность, ответственность, безопасность и авторитетность, продемонстрировав, что не только вы, но и ваш проект удовлетворяет этим критериям.

Следите за степенностью речи, говорите уверенно и размерено, много не жестикулируйте и не спешите. В вашей презентации должны прямо или косвенно прозвучать ответы на такие вопросы:

Кто занимается организацией этого проекта и почему им можно доверять?

Какие конкретно шаги нужно сделать для реализации вашего проекта?

Вызывает ли у него какие-либо сомнения план реализации данного проекта? Какие и как их сразу можно исправить?

На каком этапе реализации данного проекта вам

необходима его помощь?

Какие еще формальности и вопросы его интересуют перед тем, как включиться в проект?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Процедуры», обобщим ее сильные и слабые стороны. Понимание данных особенностей позволит вам целенаправленно подготовиться к коммуникации с рефлексивным человеком и эффективно достичь поставленных целей.

«Минусы» Процедур

1. Высокий формализм и бюрократизм. Чрезмерное стремление к консерватизму, безопасности и надежности. Недоверие ко всему новому.
2. Отсутствие переговорной гибкости и нежелание искать индивидуальные решения и варианты в спорных ситуациях.
3. Неэффективны в нестандартных ситуациях, ситуациях неопределенности и многозадачности. Не любят быстрые перемены.
4. Мало ориентированы на людей и личностный фактор: важнее процессы и информация, чем люди.

«Плюсы» Процедур

1. Организованность, основательность и структурность и упорядоченность. Четкая картина мира и стабильная традиционная система ценностей.
2. Почтительное отношение к принципам, нормам, правилам, законодательству. Высокий уровень ответственности.
3. Хорошее планирование и целеустремленность. Сторонники последовательных решений и постепенного эволюционного развития событий.
4. Стабильность и уравновешенность. Ориентация на процессы и информацию в коммуникации.

Возможности

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и общий стиль реагирования Возможностного человека характеризуется стремлением к созданию и поиску новых впечатлений и опыта (идей, продуктов, эмоций, ощущений и пр.), коммуникации, разнообразию, креативу и творчеству, оригинальности и предприимчивости.

Как мы уже говорили, у Возможностного человека внутренний план действий при планировании реализации цели весьма гибок и нестабилен. Это приводит к тому, что процессы поиска и оценки информации в ситуации принятия решений, а также поведение при реализации принятых решений приобретают свойства неструктурированности, хаотичности, гетерархии и переменчивости. В целом, все это в значительной степени характеризуют большинство аспектов жизни Возможностного человека: его базовое стремление – думать, действовать и жить разнообразно, с минимальным количеством ограничений, обязательных процедур и условностей. Поскольку у Возможностного человека переключение внимания с одного объекта на другой (с одной цели на другую) происходит быстро, то планирование и целепо-

лагание непостоянно: при большом количестве открытых целей лишь некоторые из них достигаются, поскольку цель перестает быть актуальной (перестает интересовать) на полпути к ее реализации. Таким образом, **Возможностный человек идет к цели непоследовательно и неравномерно, редко соблюдая дедлайны; иногда для таких людей больше важна возможность достижения цели, а не само ее достижение.**

Жесткая регламентация, рутинные и «заезженные» процессы и задачи могут являться для Возможностного человека значительным стрессовым фактором, особенно при длительном пребывании в таких условиях.

Гибкость, коммуникабельность, оригинальность Возможностного человека ярко проявляются в его деятельности и характере. В целом его можно охарактеризовать как творческого, любопытного, деятельного, контактного, спонтанного, инициативного и увлекающегося. Жестикуляция разнообразна, хаотична, чаще центробежная, с широким диапазоном движений, больше плавная. Тело более расслаблено по сравнению с Процедурным человеком; осанку держит редко. Мимика богата, интенсивна, разнообразна. В голосе частые перепады в интонациях, громкости и тембре речи; часто нарушается паттерн скорости речи: ско-

рость речи то быстрая, то медленная. Интенсивно выделяет значимые слова и критерии.

Метапрограмма «Возможности» способствует формированию в картине мира человека стремления к разнообразию и поиску нового опыта с нечеткими границами того, что «хорошо и плохо», «правильно и неправильно», «полезно и вредно», и приводит к приверженности современным постмодернистским ценностям, таким как общение, веселье, творчество, легкость, гибкость, поиск, раскрепощенность, эмоциональность, свобода, индивидуалистичность и пр. «Возможности» связаны с такими качествами характера, как контактность, креативность, харизматичность, лидерство, игривость, самореализация, свобода, сексуальность и др.

На бытовом уровне человека с выраженной метапрограммой «Возможности» называют «рубаха-парнем», «бесшабашным» и «безбашенным» человеком.

Внешний вид и окружение

Внешний вид, окружение и близкие контексты разнообразны, стремятся выйти за рамки условностей и традиций и оцениваются в точки зрения таких критериев, как «нестандартно», «необычно», «комфортно», «удобно», «свободно», «по-разному».

Одежда и внешний вид больше соответствуют собственным критериям и взглядам, чем контексту и ситуации. Одеждой и внешним видом Возможностный человек стремится выделиться на фоне окружающих некоторым не по контексту свободным стилем. Одежда разнообразна, человек умеет одеваться в разных стилях, предпочитает разноцветную одежду. Нет привычки носить одну и ту же одежду (либо одежда постоянно «свободного стиля») – наоборот, есть потребность постоянно обновлять гардероб и надевать новые вещи. Есть тенденция непристально (невнимательно) следить за состоянием одежды и ее хранением: грязная одежда может достаточно долго не стираться и находиться в разных местах.

В квартире и на рабочем месте – «творческий» беспорядок: вещи редко хранятся на своих местах, предметы частого использования находятся на месте, где человек проводит много времени (чайные кружки, кни-

ги, бытовые предметы). Уборка в квартире и на рабочем месте чаще проводится стихийно (нечасто), после того, как не был найден очередной нужный предмет. Вещи в доме и на работе периодически теряются, а потом находятся: даже если Возможностный человек знает, что тот или иной предмет необходимо хранить в определенном месте, эти правила будут редко соблюдаться либо периодически нарушаться.

Образ жизни и характерное поведение

Поведенческий стиль и общение характеризуются стремлением к разнообразию, неформальности и необязательности, расширению возможностей и перспектив. Коммуникация открытая, хаотичная, непоследовательная, эмоциональная, строится на таких установках, как: «удиви, заинтригуй, заинтересуй», «сделай не так, как в прошлый раз, по-новому», «можно нарушать условности – это весело», «не всё так однозначно: жизнь больше похожа на палитру, а не на зебру».

На образ жизни сильно влияет тенденция к гибкости и хаотичности, расширению возможностей и разнонаправленных, порой никак не связанных между собой интересов и увлечений. Распорядок дня не структурирован и не постоянен, без четкого расписания и однозначных обязательств: всегда учитывается возможность появления чего-то, достойного внимания и при этом незапланированного. Предпочитает исследовать, изучать новые варианты и возможности, а не унифицировать и следовать паттернам и предписаниям. Из-за этого при исполнении тех или иных поручений часто вносит свои дополнения и из-

менения. Высокая поведенческая гибкость позволяет в значительной степени варьировать в способах достижения целей, однако при этом цели и их актуальность очень часто меняются: Возможностный человек начинает одно дело, на полпути отвлекается на другую, потом на третью и четвертую цель. В итоге – очень много начатых проектов и целей при незначительном количестве их завершения. Таким образом, **завершение проектов и последние шаги по достижению цели для Возможностного человека – слабое звено.** Однако вследствие высокой переключаемости нервной системы Возможностный человек достаточно успешен в ситуациях многозадачности, требующих выполнения нескольких дел (проектов) одновременно.

В общении в целом больше ориентирован на развитие, эмоции и чувства, чем на информацию. Возможностному человеку присуще неуравновешенное, разнообразное, интригующее и исследовательское поведение, эмоциональная речь со значительным количеством интонационных, ритмических и тембровых оттенков.

Предпочитает гуманитарное образование, связанное с коммуникацией, исследованиями, творчеством и общественной деятельностью. Большое значение в профессиональной деятельности придает нали-

чию быстрых вертикальных лифтов, независимости, общению, знакомству с новым контентом (людьми, информацией, технологиями и др). В целом можно сказать, что получаемое образование связано с предпринимательскими, творческими, коммуникативными и исследовательскими задачами. Несвойственны профессии с четкими принципами и устоями, консервативными и производственными задачами с высокой регламентированностью деятельности.

Способности и навыки

Принятие решений основывается на интересе к новому, необычному, неопробованному, а также на стремлении минимизировать регламентированность и подконтрольность собственных решений и действий. Прерогатива всегда будет за теми решениями, которые увеличивают окно возможностей и субъективно соответствуют критериям изучения, независимости, новизны и многообразности. Ситуации отсутствия выбора, принуждения, жесткой регламентации и подконтрольности для Возможностного человека являются стрессовыми, поэтому такие ситуации избегаются, либо при попадании в них наблюдается негативизм и саботаж. Реализация решений часто откладывается на некоторое время, принятые решения нередко пересматриваются и меняются в соответствии с текущими обстоятельствами и ситуацией. При составлении плана реализации решения чаще останавливается на первых шагах, считая, что дальнейшее составление плана необязательно вследствие быстро меняющихся условий. Очень гибко подходит к инструментам реализации цели, зачастую считая, что «цель оправдывает средства».

Память: преимущественно запоминается новая интересная информация, причем сам процесс запоминания неструктурирован и хаотичен. Часто отсутствуют «правила обучения» – понимание того, как «нужно» учиться для большей эффективности. Процесс обучения неструктурирован и хаотичен, что при ярко выраженном метапрограммном полюсе приводит к тому, что его необходимо контролировать. Возможностный человек ориентирован на ассоциированное запоминание.

Мотивация: **мотивирован возможностями.** Заинтересован в новых сложностях – любит внедряться в новую область. Заинтересован в том, что неизвестно. Мотивирован на исследование и раскрытие многообразия опыта. В целом имеет сложности с долгосрочной мотивацией: легко и быстро зажигается на реализацию проекта, однако так же быстро ее теряет и начинает прямо или косвенно избегать погружения в предыдущие контексты, связанные с проектом. Мотивация во многом зависит от стабильности иерархии приоритетов и их ограниченного количества: стабильная мотивация (а значит, и реализация) возможна только при ограниченном, нерасширяющемся количестве интересов.

Творчество. Имеет высокие творческие способности. Творческий процесс является важной составляющей жизни Возможностного человека. Он настроен на создание нового, поиск идей, продуктов, подходов. Творчество революционно, обязательно содержит новые компоненты, а не просто реализацию тех или иных планов. Творческий процесс часто неструктурирован и нерегламентирован, идет спонтанно. Творческий успех связан со значимыми эмоциональными состояниями, общением, активным отдыхом, свободой, поиском. Творческий кризис связан с необходимостью, обязательствами, подотчетностью, значительной регламентацией и стандартизацией.

Конфликт: в конфликте действует непрямолинейно, является сторонником непрямого, ассиметричного, косвенного, скрытого ответа и интриг. Прямая конфронтация не является его сильной стороной и, как только появляются первые признаки поражения в нем, переходит к кулуарной дипломатии, к которой у него больше способностей. Базовая стратегия – хаотизация и непредсказуемость с созданием обстановки вакуума или недостоверности информации.

Ценности и критерии

Ценности связаны с новым, исследованиями, свободой, общением, радостью, юмором и творчеством. Среди них: азарт, амбиции, артистизм, бодрость, веселье, власть, влияние, выгода, выигрыш, гибкость, демонстративность, деньги, дружелюбие, жизнерадостность, здоровье, игра, индивидуальность, инициатива, искусство, креативность, лидерство, любовь, наглость, общительность, оптимизм, оригинальность, подвижность, популярность, привлекательность, развитие, развлечение, расслабленность, самонадеянность, самореализация, свобода, сексуальность, спонтанность, статус, творчество, удовольствие, уникальность, успех, чувствительность, щедрость, эффективность, юмор.

Базовые убеждения картины мира

Мир непредсказуем, хаотичен и нестабилен. В нем выигрывает тот, кто проявляет наибольшую гибкость.

Всегда есть выбор. Если выбирать не из чего, то я в этом не участвую.

Точное долгосрочное планирование необязательно, поскольку всё может измениться.

В этом мире нет однозначных вещей: всё зависит от ситуации и обстоятельств. В жизни есть не только белые и черные полосы, но и большое количество других цветов.

Дедлайн – это всего лишь один из поводов закончить проект в срок.

Кто не рискует, тот не пьет шампанское!

Если вы делаете что-нибудь новое и интересное – я с вами!

Стабильность скучна и неинтересна: всё должно развиваться и меняться.

Иерархия в отношениях и социуме – это всего лишь очередная условность, которая может ничего не означать.

Мир предоставляет множество возможностей, нужно только правильно их использовать: очень многое зависит от моей собственной инициативы.

Одновременно заниматься двумя, даже противоположными вещами – это нормально.

Я согласен, но в случае чего я могу передумать. ... Это не я не сдержал слово – это обстоятельства изменились.

Я понимаю, что так нельзя, но давайте попробуем найти индивидуальные варианты решения ситуации.

Закон – что дышло: как повернул, так и вышло.

Из любого правила есть исключения. Это я.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- слова с коннотациями возможностей (можно, возможно, могло ли быть и пр.), желания (хочу, хотелось бы, желаю и пр.) и действия (могу, умею, знаю и пр.);
- конструкции с активным залогом и сослагательным наклонением («я хочу, если это возможно, сделать вот так...», «возможен ли тот вариант, который я предлагал в самом начале наших переговоров?»);
- перескакивания с одной мысли на другую, без завершения раскрытия предыдущей мысли («Мы сегодня смогли заключить договор. Кстати, где Петров?»);
- комплексные эквиваленты и слова-связки, указывающие на них (то есть такой, как; который и др.);
- значительное разнообразие в голосе и частая смена скорости, громкости, ритма и тона голоса;
- интенсивное выделение значимых критериев и вариантов действий.

Невербальные характеристики

Мимика выразительна, интенсивна и активна, дискретно переключается. Лицо и речь эмоциональны. Часто наблюдаются интенсивные эмоции, причем сменяются они зачастую быстро и непредсказуемо. Наиболее характерны эмоции радости, удивления и спокойствия.

Характерна хорошо подвижная шея, частые взгляды в стороны и кивки. Жесты размашистые, центробежные, выражающие и подчеркивающие новые возможности и ресурсы. Часты утрированные движения, подвижная мелкая моторика, лишние движения и общая неусидчивость и неумность. Эмоциональные состояния меняются небыстро и предсказуемо.

Походка неравномерная, торопливая, при этом движения часто не составляют единого паттерна: части тела двигаются как бы отдельно друг от друга. Часто не следят за осанкой.

Стереотипы мышления

Нуждается в изменениях, динамике, интригах, авантюрах и положительных эмоциях. Неэффективен в ситуациях регламентации, жесткой и неизменной иерархии. Коммуникация и мышление направлены на получение новых знаний и эмоций.

Мышление разнопланово, разнонаправлено, быстро переключаемое, гибкое. Картина мира, в сравнении с Процедурными людьми, менее стабильна и более вариативна, при этом в ней мало устойчивых факторов и опыта, имеющих единственно правильную трактовку. Значительная гибкость поведения. Труден процесс концентрации: трудно сконцентрировать внимание на наиболее важных проектах и процессах; живет по принципу многозадачности, редко ограничивая себя в открытии новых целей, даже не завершая их.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Возможности»

Метапрограммный полюс «Возможности» имеет разную степень выраженности. Каждая степень выраженности данного метапрограммного профиля способствует развитию определенных личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Возможности» характерны следующие личностные качества: авантюрный, амбициозный, быстрый, веселый, влиятельный, восприимчивый, вспыльчивый, гибкий, деятельный, жизнерадостный, заинтересованный, изобретательный, импульсивный, коммуникабельный, креативный, любопытный, неунывающий, обаятельный, оптимистичный, оригинальный, остроумный, открытый, подвижный, позитивный, популярный, предприимчивый, приветливый, радостный, раскрепощенный, романтический, симпатичный, сообразительный, стильный, творческий, увлеченный, целеустремленный, эмоциональный, артистичный, любвеобильный, мотивирован-

ный, привлекательный, расслабленный, сексуальный, экспрессивный, щедрый, дружелюбный, легкомысленный, страстный.

Для средней степени выраженности: азартный, алчный, бойкий, ветреный, властный, воодушевляющий, говорливый, динамичный, индивидуалистичный, инициативный, колкий, контактный, наглый, неаккуратный, небрежный, непостоянный, нечестный, подозрительный, пошлый, придирчивый, ревнивый, самонадеянный, харизматичный, хваткий, хитрый, циничный, эгоистичный, энергичный, статусный, амбивалентный, выносливый, жадный, красноречивый, критичный, нескромный, раздражительный, свободный.

Для значительной степени: аморальный, безответственный, вероломный, демонстративный, дерзкий, идейный, лицемерный, льстивый, неряшливый, неусидчивый, переменчивый, рассеянный, резкий, рисковый, темпераментный, язвительный, доминантный, известный, лидирующий, спонтанный, инфантильный.

Напомним, что количественная оценка выраженности метапрограммы позволяет правильно перевести ее в свойства именно этому человеку личност-

ные качества, что позволяет более правильно составлять профиль личности.

Влияние на личные и семейные отношения

Метапрограммный полюс «Возможности» увеличивает стремление к разнообразию в личной и семейной жизни как внутри, так и вне системы.

В основном не испытывает сложностей в знакомствах и имеет широкий круг общения. Общая стратегия установления и поддержания личных контактов основана на интриге и сопутствующих ей аспектах коммуникации: ее важно продемонстрировать при знакомстве и сохранить при имеющихся длительных отношениях. Понятно, что контекст такой интриги может быть разный и зависит от человека, обстоятельств и других факторов, однако исчезновение интриги (в том или ином роде) всегда приводят к ухудшению отношений. Также метапрограмма «Возможности» часто приводит к развитию отношений по принципу «американских горок» – периоды полного благополучия сменяются периодами конфликтов и разногласий.

Склонность к риску и лояльность

Имеет повышенную склонность к риску и азарту при сниженном уровне лояльности. Нуждается в периодическом контроле лояльности и внешнем наблюдении при доступе к азартным контекстам. Желательно профилактировать и не допускать «срывов лояльности» в принципе, поскольку, однажды почуяв вкус азарта, таким людям трудно вернуть предыдущий паттерн.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Возможности» направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения творческих, коммуникационных, исследовательских и лидерских задач.

Творческие задачи: художник, дизайнер, актер и др.

Коммуникационные задачи: журналист, продавец, переговорщик и др.

Исследовательские задачи: ученый, исследователь, преподаватель и др.

Лидерские задачи: высшие руководители, стартапы, тренеры.

Адаптационные механизмы и сублимация

Как мы уже говорили, наличие жесткой регламентации в деятельности является для Возможностного человека серьезным стрессовым фактором. Об этом более подробно написано в предыдущем разделе. Однако еще раз подчеркнем те факторы, которые важно учитывать при анализе адаптационных профессиональных механизмов и сублимации:

А) трудности в волевой концентрации усилий на строго ограниченном аспекте в деятельности: стремление к разносторонности часто приводит к небрежности и невнимательности;

Б) нежелание следовать четко прописанным нормам и правилам: имеется тенденция либо избегать регламентированных ситуаций, либо стремиться найти «лазейки», позволяющие безнаказанно нарушить установленные регламенты;

В) стремление к равноправным, а не иерархичным профессиональным контактам. С трудом подчиняется, а при реализации поручений часто вносит в них существенные элементы собственного видения.

На основе перечисленных особенностей опишем, как будет работать бывший креативный директор

(«Возможности»), по какой-то причине оказавшись на позиции бухгалтера («Процедуры»). На этой позиции у нового бухгалтера вышеперечисленные особенности будут в значительной степени влиять на его профессиональную деятельность. А именно: будут часто совершаться ошибки (в основном по невнимательности), отторгаться, критиковаться либо показательно не приниматься имеющиеся стандарты (работы, отчетности и др.), а также будут возникать вопросы относительно иерархии в отделе: авторитет руководителя больше будет зависеть от его личностных, а не профессиональных качеств. Также будет наблюдаться стремление к созданию в отделе неформальных равноправных отношений. Эти нюансы будут накладываться и преломляться через стремление к решению творческих, коммуникативных, исследовательских и лидерских задач и определять его стиль работы. Это означает, что новый бухгалтер будет участвовать и организовывать в бухгалтерии те или иные творческие мероприятия («творческие» задачи). При невозможности сделать это будет направлять свое внимание на личностные интриги, неформальное общение и нерабочие дела в рабочее время («коммуникативные» задачи), предлагать возможные варианты улучшений тех или иных рабочих аспектов («исследовательские» задачи) и стремиться

занять роль неформального лидера или «серого кардинала».

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Творческая должность с широкими возможностями проявить себя и незначительным количеством отчетности и регламентации.
2. Относительно свободный рабочий график, позволяющий периодически производить в нем перемены и корректировки.
3. Многозадачность с необходимостью часто и быстро переключаться от одного вида деятельности к другому.
4. Неформальные отношения в коллективе и возможность горизонтальной и вертикальной коммуникации в ходе рабочего процесса.
5. Работа с оценкой за результат, не требующий реализации заранее прописанной процедуры.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Рутинная должность со строго ограниченным функционалом и постоянной детальной отчетностью.
2. Жестко регламентированный рабочий график и рабочий день без возможностей корректировки. Его размеренность и неизменность.
3. Небольшое количество профессиональных задач, требующих полной включенности в процедуру их реализации и контроля этапов.
4. Формализованные отношения в коллективе с жесткой корпоративной культурой и иерархией, не позволяющей вести диалог с представителями других уровней.
5. Позиция с постоянным контролем рабочего процесса и качества выполнения этапов рабочего задания.

Пример из литературы

Метапрограммный профиль «Возможности» в классической литературе описывается достаточно часто. Предлагаем остановиться на описании характера Анатоля Курагина из классического произведения Л. Н. Толстого «Война и мир».

– Позвольте мне вам представить брата, – беспокойно перебегая глазами с Наташи на Анатоля, сказала Элен.

Анатоль, который вблизи был так же хорош, как и издали, подсел к ней и сказал, что давно желал иметь это удовольствие, еще с Нарышкинского бала, на котором он имел удовольствие, которое не забыл, видеть её. Курагин с женщинами был гораздо умнее и проще, чем в мужском обществе. Он говорил смело и просто, и Наташу странно и приятно поразило то, что не только не было ничего такого страшного в этом человеке, про которого так много рассказывали, но что, напротив, у него была самая наивная, веселая и добродушная улыбка.

Курагин спросил про впечатление спектакля, и рассказал ей про то, как в прошлый спектакль Семенова, играя, упала.

– А знаете, графиня, – сказал он, вдруг обращаясь к ней как к старой давнишней знакомой, – у нас устраивается карусель в костюмах; вам бы надо участвовать в нём: будет очень весело. Все собираются у Карагиных. Пожалуйста, приезжайте, право, а? – проговорил он.

Говоря это, он не спускал улыбающихся глаз с лица, с шеи, с оголенных рук Наташи. Наташа несомненно знала, что он восхищается ею. Ей было это приятно, но почему-то ей тесно и тяжело становилось от его присутствия. Когда она не смотрела на него, она чувствовала, что он смотрел на её плечи, и она невольно перехватывала его взгляд, чтоб он уж лучше смотрел на её глаза. Но, глядя ему в глаза, она со страхом чувствовала, что между им и ей совсем нет той преграды стыдливости, которую она всегда чувствовала между собой и другими мужчинами. Она, сама не зная как, через пять минут чувствовала себя страшно-близкой к этому человеку. Когда она отворачивалась, она боялась, как бы он сзади не взял ее за голую руку, не поцеловал бы ее в шею. Они говорили о самых простых вещах, и она чувствовала, что они близки, как она никогда не была с мужчиной.

В одну из минут неловкого молчания, во время которых Анатолий своими выпуклыми глазами спокойно и упорно смотрел на неё, Наташа, чтобы прервать это

молчание, спросила его, как ему нравится Москва. Наташа спросила и покраснела. Ей постоянно казалось, что что-то неприличное она делает, говоря с ним. Анатолий улыбнулся, как бы ободряя ее.

– Сначала мне мало нравилась, потому что, что делает город приятным, *ce sont les jolies femmes*, не правда ли? Ну а теперь очень нравится, – сказал он, значительно глядя на неё. – Поедете на карусель, графиня? Поезжайте, – сказал он и, протянув руку к ее букету и понижая голос, сказал: – *Vous serez la plus jolie. Venez, chère comtesse, et comme gage donnez moi cette fleur.*

Наташа не поняла того, что он сказал, так же как он сам, но она чувствовала, что в непонятных словах его был неприличный умысел. Она не знала, что сказать и отвернулась, как будто не слыхала того, что он сказал. Но только что она отвернулась, она подумала, что он тут сзади так близко от неё.

«Что он теперь? Он сконфужен? Рассержен? Надо поправить это?» – спрашивала она сама себя. Она не могла удержаться, чтобы не оглянуться. Она прямо в глаза взглянула ему, и его близость и уверенность, и добродушная ласковость улыбки победили её. Она улыбнулась точно так же, как и он, глядя прямо в глаза ему. И опять она с ужасом чувствовала, что между ним и ею нет никакой преграды.

Л. Н. Толстой «Война и мир»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Возможности» в рекламе и брендинге в основном концентрируется на таких аспектах, как свобода, успех, необычность, фантазия, возможности. Приведем примеры использования «Возможностей» в брендах и слоганах.

Расправьте крылья и летите! Air Malta, авиаперевозки, Мальта.

Пространство для всех ваших приключений. Peugeot Partner Терее, машина для всей семьи, 2009.

Лучшие идеи – те, которых ещё не было. Citroen DS3, автомобиль. Реклама на территории РФ, 2011.

Делая это возможным. Nordea, банк. Имиджевый девиз.

Это будет полный бананас! Уже хочу! Juicy Fruit, жевательная резинка, рекламная кампания в России, 2007.

Если бы мы делали детское шоу, оно бы выглядело кроваво. 13th Street, телеканал ужасов и триллеров. Рекламный лозунг в Европе, 2007.

Освежает воздух, освежает эмоции. LG Art Cool, корейские кондиционеры, слоган рекламной кампа-

нии в России.

Живи свободно. Levi's, джинсы. Международный рекламный слоган, 2008.

Воображение гуляет. Camper, прогулочная обувь. Международный имиджевый слоган.

С нами вы полюбите свои зубы. Стоматологический слоган.

Мебель для индивидуальностей. Mr. Doors, встроенная мебель. Слоган рекламы в России, 2007.

Восполняем недостаток радости. «Экспедиция», магазин экипировки и подарков для охотников, рыболовов, туристов, автомобилистов. Имиджевый слоган.

Попробуй вкус солнца! Glamour Sunshine Aroma, дамские сигареты. Рекламный лозунг в России, 2009.

Начни свою революцию. Carrera Y Carrera, ювелирные украшения. Международный рекламный лозунг, 2008.

Нереально сытный батончик. Snickers, шоколадный батончик, слоган рекламной кампании в России.

Выступаю без страховки. Для неутомимых авантюристов. Perfect Fit, корм для кошек, хедлайн рекламной кампании в России, 2007.

Подстройка и ведение. Вопросы, на которые Возможностный человек хочет получить ответы

Заинтересовать Возможностного человека новым предложением достаточно просто, однако при этом надо помнить про его некоторую необязательность и суметь ее избежать относительно вашего предложения. Вам нужно, чтобы он составил о вас впечатление как о творческом, оригинальном, успешном и общительном человеке, а о вашем предложении или проекте – как о новом перспективном и при этом простом в реализации предложении. Ваша задача – воодушевить его, внушить энтузиазм и между делом взять с него обязательство помочь вам чем-то конкретным в ближайшее время. В вашем разговоре должны прозвучать ответы на следующие вопросы:

Кто вы такой и в чем заключается ваш успех и оригинальность?

В чем заключается оригинальность вашего предложения, и какие бонусы оно принесет вашему партнеру, когда будет реализовано?

Сам процесс реализации данного проекта про-

стой и несет вам и вашему партнеру существенные выгоды. То есть в процессе реализации проекта ваш партнер получает дополнительные бонусы, которые может использовать где и как угодно.

Какие первые шаги по проекту делаете вы, а какие лучше получатся у него?

Когда вы сможете снова встретиться, чтобы обсудить первые результаты ваших и его действий?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Возможности», обобщим ее сильные и слабые стороны. Понимание данных особенностей позволит вам целенаправленно подготовиться к коммуникации с рефлексивным человеком и эффективно достичь поставленных целей.

«Минусы» Возможностей

1. Убеждения и установки зачастую предполагают неопределенное и двоякое толкование. Склонность к необязательности и непоследовательности. Высокая вероятность изменения точки зрения в зависимости от ситуации и конъюнктуры.
2. Тенденция не доделывать дела до конца, трудно завершать проекты и укладываться в определенные сроки.
3. Трудности в следовании установленным правилам, алгоритмам и процедурам, традициям, иерархии. Желание их игнорировать и обходить.
4. Трудность в расстановке приоритетов и слабые навыки концентрации внимания и усилий в одной точке.

«Плюсы» Возможностей

1. Высокие творческие, коммуникативные и лидерские способности. Незашоренность и открытость картины мира. Ориентирован на людей и коммуникацию. Имеет широкий круг знакомств и контактов.
2. Стремление к поиску новых идей, вариантов, нестандартных ситуаций и оригинальных путей.
3. Поведенческая и мыслительная гибкость. Находчивость и приспособляемость.
4. Предприимчивость и инициативность. Эффективен в нестандартных ситуациях, стрессоустойчив.

Метапрограмма «Поиск и использование информации»

Выявление и диагностика

Выявление метапрограммы «Поиск и использование информации», как и всех остальных, основывается на определении описанных нами признаков и паттернов. Как и раньше, представим несколько скрининговых вопросов для определения данной метапрограммы.

Возможности – Процедуры		
1.	Вы не готовите речь предварительно для того, чтобы выступить с небольшим сообщением перед аудиторией?	
	Возможности	Процедуры
	да	нет
2.	Вы предпочитаете многозадачную работу одноплановой?	
	Возможности	Процедуры
	Да	нет
3.	Предпочтете ли вы должность, в которой полномочия и ответственность четко определены, должности с широкими возможностями и большой ответственностью?	
	Возможности	Процедуры
	Нет	да
4.	Вам предпочтительнее, чтобы вам подробно объяснили, как конкретно необходимо выполнить поставленную перед вами задачу, чем предоставили возможность для творчества?	
	Возможности	Процедуры
	нет	да
5.	В своей профессионально деятельности вы больше ориентированы на результат, чем на соблюдение инструкций и проверенные временем стандарты?	
	Возможности	Процедуры
	да	нет
6.	При достижении цели вы равномерно распределяете свои усилия во времени, исключая авралы и непредвиденные ситуации?	
	Возможности	Процедуры
	нет	да
7.	Вас больше интересует налаживание существующих и уже проверенных бизнес-процессов, чем поиск новых путей достижения цели?	
	Возможности	Процедуры
	нет	да

	нет	да
9.	Вы предпочли бы работать за небольшой оклад и значительные проценты от результата, чем за значительный оклад и небольшие проценты?	
	Возможности	Процедуры
	да	нет
10.	Есть ли у вас склонность к регулярному ведению ежедневника, страничке в социальной сети или дневника (блога)?	
	Возможности	Процедуры
	нет	да

ГЛАВА 6

МЕТАПРОГРАММА

«УРОВЕНЬ ОБОБЩЕНИЯ И КОНКРЕТИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИИ»

Общее / Детали

Метапрограмма имеет два полюса и (Общее и Детали) и описывает свойственный человеку уровень обобщения или конкретизации им информации относительно актуального поля событий.

Человек с выраженным метапрограммным профилем «Общее» склонен концентрироваться на общих закономерностях, глобальных идеях, высоких уровнях обобщений, тенденциях и трендах.

«Детальный» человек привык обращать внимание не на общие закономерности и тренды, а на конкретные факты и события, которые доступны непосредственному восприятию, на нюансы и шаги по достижению целевых результатов.

Данная метапрограмма имеет прямое отношение к следующим контекстам и процессам:

А) уровень обобщения или конкретизации информации при восприятии, хранении, обращении и ее анализе человеком;

Б) общий паттерн конструирования выводов (выводы либо обобщенные, либо касаются конкретных ситуаций и фактов) относительно той или иной ситуации;

В) общий паттерн планирования: тенденция к детальному или обобщенному планированию и выстраиванию приоритетов.

Некоторым образом данная метапрограмма связана с подвижностью нервных процессов в ЦНС. У людей с выраженным метапрограммным полюсом «Общее» протекание нервных процессов характеризуется большей вязкостью (застреванием, медлительностью, основательностью), чем у людей с метапрограммой «Детали». Такие особенности оказывают значительное влияние на многие аспекты нашей жизни, поэтому давайте разберем каждый метапрограммный полюс подробнее.

Общее

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и стиль реагирования «Общего» человека характеризуется стремлением к общему пониманию, паттернизации, определению общих тенденций и закономерностей, подведению итогов и тяготеению к формированию (быстрых и) окончательных выводов.

Процессы поиска и оценки информации в ситуации принятия решения и его реализации можно охарактеризовать как следование определенному тренду, направлению, пониманию, стремлению обобщить, сделать общий вывод и в дальнейшем следовать ему, после этого почти не уделяя внимания информации данного контекста. **Базовое стремление такого человека – поиск паттерна и закономерности для того, чтобы соотносить с ним свои дальнейшие действия.** Навык планирования и целеполагания развит хорошо, особенно в среднесрочной и долгосрочной перспективе: такие люди целенаправленно идут к своей цели, зачастую не обращая внимания на мешающие этому мелочи и нюансы. Сроки могут нарушаться вследствие того, что высокий уровень обобщения не позволяет подробно распланировать процесс до-

стижения цели и учесть в нем важные (а с точки зрения «Общего» человека – неважные) детали, на которые потом тратится дополнительное время. Именно они, детали, и необходимость участвовать в разрешении многих «тактических» и «рутинных» мелочей являются для «Общего» человека определенным стрессогенным и демотивирующим фактором, в котором вязкая нервная система перегружается, «перегревается» и уходит в общее торможение. Довольно часто «Общие» люди готовы пожертвовать рутинными делами, событиями, аспектами и нюансами своей жизни ради возможности достижения стратегически более выгодных позиций.

Выраженный метапрограммный полюс «Общее» развивает в людях основательность, авторитетность, мужественность, серьезность и спокойствие. Эти характеристики также проявляются в их невербальном поведении. Жестикуляция у таких людей широкая, плавная, размашистая, без мельтешения и подергиваний. Речь равномерная, обобщающая, плавная, с периодическими паузами и легким растягиванием слов и использованием звуков-паразитов: «эээ», «иии», «хмм» и пр. Как и «Процедурность», «Общее» косвенно способствует формированию в картине мира человека определенных дуальностей: «правильного и неправильного», «хорошего и плохого», «черно-

го и белого», а также четкого понимания критериев, по которым оцениваются происходящие вокруг события. Любой элемент опыта у «общих» людей довольно легко и быстро классифицируется в понятные им рубрики (например – дорого, дешево, удобно, красиво, сомнительно, вкусно и пр.), к пересмотру критериев которых они не склонны. Это приводит к тому, что «Общие» люди с большей неохотой, по сравнению с «Детальными», пересматривают свои решения, менее внимательно относятся к обратной связи и имеют более устойчивую картину мира. Основательность «Общих» людей также приводит к тому, что для них в целом более характерны традиционные ценности в виде семейственности, причастности, авторитетности, анализа, объединения, качества, комфорта, лояльности, стабильности и др.

На бытовом уровне Общего человека называют глобалистом, философом, стратегом, а также говорят, что он все время обобщает и всегда говорит в целом и за всех.

Внешний вид и окружение

Окружение и близкие контексты имеют легкую тенденцию к ограничению и постоянству, выбору «основной линии» и следованию ей. В выраженных случаях они не меняются длительное время с сохранением высокой лояльности им.

Одежда и внешний вид также характеризуется наличием определенного паттерна без явных предметов несоответствия ему: одежда всегда в одном стиле с тщательно подобранной цветовой гаммой. Может быть несколько консервативна: часто человек выбирает для себя определенный стиль и старается соответствовать ему в большинстве контекстов. При этом часто имеется неприятие других (противоположных по своим принципам) стилей одежды. Также присутствует тенденция к появлению любимых вещей, которые носят почти каждый день. Аксессуаров либо совсем нет, либо их количество незначительно. Количество предметов одежды также по возможности минимально. За той одеждой, которую носят, в целом, пусть и не очень пристально, но следят.

В квартире и на рабочем месте прибрано и просторно. Лишних вещей, аксессуаров и канцелярских предметов нет.

Образ жизни и характерное поведение

Поведенческий стиль и общение характеризуется стремлением к пониманию и использованию закономерностей, паттернов, общих отношений и установок. Коммуникация несколько сдержанная, с оценочной составляющей. Базовой коммуникативной установкой является стремление уловить суть разговора, даже особо в него не вдаваясь.

На образ жизни сильно влияет стремление следовать избранным идеалам, не отвлекаясь при этом на остальные контексты и события, которые выпадают из основных интересов. Интересы определены, стабильны, ограничены, не имеют тенденций к расширению. Распорядок дня структурирован, привычен, с хорошим пониманием приоритетов в профессиональной и рабочей деятельности. Хорошо развит навык концентрации усилий на том или ином проекте или деле, при этом сознательно отсекается выполнение других, с точки зрения «Общего» человека, менее важных дел. В такие моменты незапланированным мероприятиям и рутинным «мелочам» уделяется остаточное внимание (а фактически, из-за вязкости нервных процессов, – никакого). В делах прежде

всего стремится понять суть, оставляя при этом детали на будущее (или старается их вычленить из общего паттерна с помощью логики). В итоге образ жизни концентрируется вокруг небольшого количества идей, реализации которых посвящается основное время.

В общении чуть более ориентирован на получение информации, чем на эмоции и чувства. У человека с выраженным метапрограммным полюсом «Общее» на его поведении отражается стремление к анализу, аналитике, организации, прогнозированию, исследованию и обобщению. Часто (и быстро) делает выводы и озвучивает их, при этом относительно немногословен и вдумчив.

Стремится получать образование, связанное с присутствием в профессии аналитической, организационной, прогностической и систематизирующей деятельности. При этом достаточно часто предмет деятельности связан с тем, что «невозможно пощупать» – экономические теории, принципы организации предприятия с учетом глобальных тенденций, тренды развития туристической индустрии и пр. Также чаще это профессии, предполагающие интеллектуальную работу, а не работу руками. Несвойственны профессии, требующие внимания к мелочам, многозадачности, интенсивного использования мелкой моторики рук, работы с мелкими предметами. Избегает опери-

рования фактами, за «лесом может не видеть деревьев», а тогда, когда он «рубит», совершенно не обращает внимания на летящие вокруг него «щепки».

Имеет четкие приоритеты, и всё, что в них не вписывается, за обратную связь не считает. Это приводит к тому, что он весьма уверен в собственном видении ситуации и в собственной правоте и трудно поддается переубеждению.

Способности и навыки

Принятие решений основывается на определении ведущего тренда или закономерности и желании использовать это понимание в собственных целях. Это во многом имеет отношение к стремлению к прогнозируемости и большей гарантии их реализации. Прерогатива будет отдана тем решениям, которые однозначно укладываются в строгое объяснение и значимый паттерн. Стрессовыми факторами для «Общего» человека будут ситуации, связанные отсутствием понимания общих целей и тенденций либо неспособностью объяснить их. В ситуациях отсутствия выбора, принуждения и реализации решений, общий смысл которых ему понятен (либо отвергаем), действует формально, создавая впечатление «наличия красивой обертки при отсутствии конфетки». План реализации принятого решения составляет тезисно, ёмко, не расписывая детали и подзадачи. Скорее является сторонником «результата», чем «процесса».

Память: запоминает общие тенденции и основные идеи. Деталюм внимание не уделяет; часто до них «спускается» с помощью процесса дедукции (от общего паттерна – к частностям). Запоминает их

в случае острой необходимости. На просьбу вспомнить прошлые события чаще рассказывает о своем отношении к ним, а не о событиях. Таким образом, у человека с выраженным метапрограммным полюсом «Общее» память на конкретные события прошлого ниже, чем у «Детального», однако способность к обобщению и структуризации собственного опыта у «Общего» значительно выше. Предпочитает запоминать суть, а не детали и акты.

Мотивация: мотивирован общей идеей и желанием ее реализовать без прикладывания значительных усилий. Проявляет интерес к обобщениям, законам, правилам, закономерностям, тенденциям, глобальным трендам, масштабным проектам. Имеет сильную долгосрочную мотивацию, особенно при незначительном количестве активных проектов. Тактическая, «рутинная» мотивация снижена: не умеет и не хочет совершать «маленькие подвиги», вследствие чего рутинную деятельность либо игнорирует, либо перекладывает на других. Иногда именно это мешает окончательной реализации проектов и приводит к нарушениям дедлайнов.

Творчество связано с наличием ведущей (доминантной) идеи. То есть творческие способности концентрируются в одной области, без стремления к вы-

ходу за ее пределы: например, человек пишет только пейзажи, только портреты или только натюрморты, не стремясь развивать свои способности в других областях. **Творческий успех связан с присутствием такой ведущей идеи, а творческий кризис – с чрезмерной ориентацией на обратную связь и технологии творчества.**

Конфликт. В целом это относительно мало-конфликтный метапрограммный полюс. Вступает в «принципиальные» для него конфликты тогда, когда уже очевидно, что происходит что-то не то, при этом не разменивается по мелочам. Однако в тех конфликтах, в которые вступает, действует жестко, требовательно и не идёт на уступки. В случае возникновения конфликта меняет и закрепляет на негативное собственное отношение к противоположной стороне, вследствие чего крайне редко полностью восстанавливает отношения после конфликта. В конфликте склонен к принятию полярных решений: «Либо так, либо никак!»

Ценности и критерии

Метапрограммный полюс «Общее» связан с большим количеством критериев и ценностей, поскольку они и являются результатом значительного обобщения имеющегося опыта. Тем не менее среди этого значительного списка можно выделить следующие: авторитет, анализ, вдохновение, верность, власть, гармония, доброта, долг, долговечность, духовность, единство, забота, знание, зрелость, качество, комфорт, лидерство, лояльность, надежность, образование, общество, опыт, организованность, основательность, отдых, понимание, прагматизм, преемственность, результативность, репутация, саморазвитие, свобода, семья, скромность, спокойствие, статус, уважение, уверенность, удовлетворение, целостность.

Базовые убеждения картины мира

Общее понимание ситуации и трендов развития лучше, чем детальные знания и конкретика.

Глобальные закономерности действуют на всех, и даже на вас, знаете вы об этом или нет.

Если вы не будете разбираться в закономерностях, то обязательно повторно наступите на те же грабли.

Наша жизнь и деятельность определяется закономерностями и трендами, а не одиночными событиями.

Не личность определяет историю, а намного большие системы.

Совпадений и случайностей не бывает.

Главное – понять суть, остальным можно либо пренебречь, либо додумать позже.

Информация может быть лишней.

В любой непонятной ситуации ищи паттерн и его причины!

На некоторые неприятные факты вполне допустимо закрыть глаза, если в целом все устраивает.

Не нужно лезть не в свои дела. Излишнее любопытство не нужно.

Мелочами иногда уместно пренебречь, главное, чтобы в целом все было хорошо.

За двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь.

Не нужно распыляться по мелочам: чем более сконцентрированным ты будешь, тем больше вероятности достичь успеха.

Главное – знать и понимать свою цель и идти к ней. А когда ты к ней придешь – это уже другой вопрос.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- высокий уровень обобщений, создающийся с помощью:

- А) универсальных квантификаторов – все, всегда, никто, никогда, постоянно, каждый раз, ни разу и пр.;

- Б) простых опущений: понятно, хорошо, ладно и др.;

- В) номинализаций: проблема, решение, ощущения, итоги, выводы и пр.;

- Г) неопределенных референтных индексов: люди, эксперты, психологи, врачи и др.;

- обобщающие слова: в целом, в принципе, в итоге, как правило, часто, постоянно и пр.;

- фразы, предполагающие рассуждения и приход к определенному выводу;

- звуки-паразиты: «эээ», «mmm», «хмм»;

- растягивание гласных звуков;

- частые и продолжительные паузы.

Невербальное взаимодействие

Мимика в целом невыразительна. Лицо постоянно находится в едином паттерне и не склонно к смене эмоций и мимики. Переходы от одной эмоции к другой часто дискретны и неожиданны. Смена эмоций и эмоционального состояния занимает продолжительное время. Наиболее характерны эмоции презрения, гнева, спокойствия и печали.

Тело также «живет» в едином паттерне, согласованно, пластично. Полностью отсутствуют лишние движения, суетливость и частые покачивания. В целом тело в гораздо большей мере расслабленно по сравнению с «Детальными» людьми. Жесты плавные, размашистые, объемные. Достаточно усидчив, тело без движений и жестов может находиться в определенном паттерне довольно длительное время.

Походка равномерная, согласованная, спокойная, неторопливая, мягкая, иногда может быть несколько неуклюжей.

Стереотипы мышления

Стремится к общему пониманию, определению трендов и закономерностей и поиску выводов из данных трендов. При незначительном количестве дел хорошо умеет концентрироваться и определять приоритеты. Неэффективен в ситуациях непонимания целей, задач, происходящего. Коммуникация и мышление направлены на поиск паттернов.

Мышление ближе к вязкому, трудно переключается с одной задачи на другую. Картина мира стабильна и определяется небольшим количеством принципиальных убеждений и «правд», никогда не нарушаются. После того как принял то или иное решение, не склонен его менять. Хорошие систематизирующие способности, любит обобщать.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Общее»

Метапрограммный полюс «Общее», как и другие метапрограммные полюса, имеет разные степени выраженности. Каждая степень способствует развитию определенных личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Общее» характерны следующие личностные качества: авторитетный, амбициозный, бодрый, великодушный, влиятельный, волевой, выносливый, гармоничный, гостеприимный, грустный, гуманный, добросовестный, добрый, доверчивый, довольный, дружелюбный, жизнерадостный, задумчивый, законопослушный, идеализирующий, искренний, контактный, ласковый, лояльный, любезный, любящий, методичный, молчаливый, мягкий, надежный, настойчивый, невозмутимый, неторопливый, нравственный, обходительный, объективный, обязательный, огорченный, оптимистичный, отзывчивый, открытый, понимающий, постоянный, почтительный.

Для средней степени: авантюрный, авторитарный, агрессивный, амбивалентный, бескомпромисс-

ный, властный, властолюбивый, воодушевляющий, грубый, демонстративный, директивный, доминантный, жесткий, замкнутый, зрелый, идейный, импульсивный, консервативный, лидирующий, лицемерный, мрачный, мудрый, мужественный, насмешливый, небрежный, негативный, независимый, негибачемый, нескромный, одинокий, организованный, пессимистичный, последовательный, практичный, приземленный, прямолинейный, работоспособный, решительный, рисковый, самокритичный, самолюбивый, самоуверенный, сердитый, серьезный, скептический, скрытный, собранный, статусный, строгий, темпераментный, успешный, харизматичный, хладнокровный, храбрый, честолюбивый, экономный, эмоциональный.

Для значительной степени: безвольный, беззаботный, безответственный, верный, вялый, добродушный, инертный, ленивый, медлительный, меланхолический, наивный, неловкий, неорганизованный, нудный, ожидающий, основательный, пассивный, поддерживающий, поощряющий, ранимый, рассеянный, робкий, солидарный, сохраняющий, сочувствующий, унылый.

Напомним, что количественная оценка выражено-

сти метапрограммы позволяет правильно перевести ее в свойственные именно этому человеку личностные качества, что позволяет более правильно составлять профиль личности.

Влияние на личные и семейные отношения

Люди с метапрограммным полюсом «Общее» в отношениях в большей степени склонны к созданию и сохранению спокойствия и уравновешенности. Такими же будут знакомство и совместная жизнь. В отношении оценки значимости людей и событий будут четко расставлены приоритеты, которые, понятно, у каждого будут свои, например: «он – небогатый, зато добрый», «она не красавица, зато с ней легко» и похожие. Досуг и быт будет немногословен.

Если отношения установлены и «зафиксированы», о них уже можно много не думать, поскольку они теперь «будут по умолчанию», и лишь какое-то из ряда вон выходящее событие может заставить заново открыть глаза и заново посмотреть на ситуацию и отношения.

Склонность к риску и лояльность

Склонность к риску во многом определяется комбинацией с другими метапрограммами, сам метапрограммный полюс «Общее» не дает значимого тренда в этом аспекте. В отношении лояльности данный метапрограммный полюс формирует паттерн «неполного соответствия», который заключается в том, что в принципиальных моментах (особенно в собственной картине мира) лояльность сохраняется вполне надежно, однако в менее важных, в непринципиальных моментах – нарушается вполне осознанно. То есть **на фоне общей лояльности часто будут возникать незначительные нарушения имеющихся обязательств.**

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Общее» направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения задач организации, прогнозирования, организации и систематизации.

Организация: топ-менеджмент, руководители направлений и проектов.

Прогнозирование: работники плановых отделов производств, метеорологи, геодезия.

Аналитика: долгосрочная финансовая и экономическая аналитика, макроэкономика, международные финансы.

Систематизация: системный аналитик, архивариус, работники музеев.

Адаптационные механизмы и сублимация

Метапрограмма «Общее и Детали» является одной из немногих метапрограмм, которую можно относительно просто «переключать». В жизни каждый из нас сталкивается с большим количеством информации, просто кто-то ее каким-то образом сортирует и объединяет, а кто-то, наоборот, детализирует. Причем одно совсем не противоречит другому: зачастую можно одновременно использовать и «Общее», и «Детали». Большинство профессий предполагает развитие обоих метапрограммных полюсов. Однако в некоторых обстоятельствах такое совмещение бывает затруднительным. Чтобы в этом разобраться, предлагаем еще раз подчеркнуть принципиальную разницу человека с метапрограммным полюсом «Общее» и «Детали»:

А) Стремление к тому, чтобы как можно быстрее сделать вывод о событии или ситуации на основании выявленных закономерностей или отношений. Это стремление приводит к жесткой и стабильной картине мира и образу жизни.

Б) Тенденция отстраненности от повседневной рутинной деятельности, отвлекающей от основных це-

лей. Их почти невозможно «заставить» заниматься домашними делами, тонкими нюансами и другими рутинными делами на постоянной основе.

В) Хорошие навыки долгосрочного планирования, стабильность и основательность, умение сконцентрироваться на главном.

При ведущем метапрограммном полюсе «Общее» эти особенности в той или иной степени проявляются в поведении и мышлении человека. Они также будут проявляться и в ситуациях, которые требуют длительного «переключения» с одного метапрограммного полюса на другой, и будут существенно влиять на механизмы адаптации человека к новым условиям.

Предположим, бывший профессор по макроэкономике, занимающийся теоретической и организационной работой («Общее») в силу каких-то загадочных обстоятельств стал работать следователем-криминалистом («Детали»). Как перечисленные нами особенности будут влиять на его профессиональную деятельность?

Стремление к быстрому формулированию выводов может привести к тому, что новый криминалист будет чрезмерно легко приходить к мнению о круге подозреваемых и их мотивах, отбрасывая или не рассматривая при этом нестыкующиеся факты дела. Навык концентрации позволит ему работать достаточно интен-

сивно и успешно над весьма ограниченным количеством дел, а при увеличении их количества эффективность будет пропорционально снижаться. Немаловажным нюансом может оказаться нежелание совершать рутинные действия, например, правильно и надежно оформлять необходимую документацию, что крайне важно в работе следователя. Дополнительно к этому будет наблюдаться стремление к организации процессов (например, оформление документации будет поручено другому человеку), прогнозированию дальнейших действий подозреваемых и их адвокатов, тенденция к изучению похожих дел и аналитики, а также принципиальной систематизации и накоплению доказательной базы. Таким образом, «Общий» человек может быть достаточно успешным в «Детальной» деятельности, однако это будет требовать от него занимать управленческие позиции (в данном случае – начальник следственной группы).

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Интеллектуальная однотипная профессиональная деятельность, связанная с организационными, прогностическими и аналитическими задачами. Решение глобальных задач и проблем.
2. Наличие четких приоритетов в деятельности и возможность сконцентрироваться на их реализации.
3. Возможность минимизировать или отложить рутинную работу и детальную проработку решений.
4. Небольшое количество текущих дел.
5. Межсистемные взаимодействия и решение межсистемных проблем и задач.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Разнообразная неструктурированная рутинная деятельность, связанная с выполнением тактических поручений и отчетностью без понимания их ценности и целей.
2. Отсутствие приоритетов в деятельности, постоянный «завал» в делах с необходимостью действовать быстро и без раздумий.
3. Значительное количество канцелярской и рутинной работы с необходимостью детально расписывать все текущие решения и контролировать их исполнение.
4. Большое количество меняющихся текущих дел.
5. Линейная работа в «полях» без возможности участия в организационных и аналитических задачах.

Пример из литературы

Литературным героем, великолепно отражающим метапрограммный полюс «Общее», является Павлик Корчагин из романа «Как закалялась сталь» Н. А. Островского. Идеичность, бескомпромиссность, воля, прямолинейность и добросовестность главного героя, его стремление к идеалу – личностные характеристики, сопутствующие данному профилю.

– Наконец-то вы пришли, – обрадованно сказала она. – Где вы пропадали всё время? Я была у озера, книгу там забыла. Думала, вы придёте. Идите сюда, к нам в сад.

Павлик отрицательно махнул головой:

– Не пойду.

– Почему? – Брови её удивленно поднялись.

– Да отец-то ваш, пожалуй, ругаться станет. Вам же и попадет за меня. Зачем, скажут, такого оборота привела.

– Вы чепуху говорите, Павел, – рассердилась Тоня. – Идите сейчас же сюда. Мой отец никогда ничего не скажет, вот вы сами увидите. Идемте.

Она побежала, открыла калитку, и Павел не совсем уверенно пошел за ней.

– Вы любите читать книги? – спросила она, когда они сели за круглый, вкопанный в землю стол.

– Очень люблю, – оживился Павел.

– Какая из прочитанных книг вам больше всего нравится?

Павел, подумав, ответил:

– «Джузеппа Гарибальди».

– «Джузеппе Гарибальди», – поправила Тоня. – Вам очень нравится эта книга?

– Да, я его шестьдесят восемь выпусков прочёл, каждую получку покупаю по пять штук. Вот человек был Гарибальди! – с восхищением произнес Павел. – Вот герой! Это я понимаю! Сколько ему приходилось биться с врагами, а всегда его верх был. По всем странам плавал! Эх, если бы он теперь был, я к нему пристал бы. Он себе мастеровых набирал в компанию, и всё за бедных бился.

Н. А. Островский, «Как закалялась сталь»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Общее» в рекламе и брендинге очень распространено. Как мы уже говорили, это связано с тем, что большинство общечеловеческих ценностей и критериев являются его отражением. Распознать такие слоганы можно не только через отражающиеся в них критерии качества, власти, комфорта, лидерства, опыта, прагматизма, репутации, статуса, спокойствия, семьи, уважения и уверенности, но и в самой ёмкой и короткой конструкции слогана или рекламного сообщения. Приведем несколько примеров.

Лишние бумаги – вне игры. «Юникредит», банк. Слоган, продвигающий особенность «кредит наличными и кредитная карта по одному комплекту документов», 2013.

Меньше слов. Больше бега. Nike, спортивная обувь и одежда. Слоган забега Run Moscow под эгидой Nike, 2011.

Чай Lipton это может. Lipton. Слоган рекламной кампании в России.

Гаджеты. Тема раскрыта. Nomobile.ru, «первый гляцевый сайт о гаджетах». Слоган для РФ, 2012.

П...ц. «Перец», телеканал. Слоган лонча, 2011.

Начните с чистого лица. Икея, торговые центры.

Слоган товаров для ванны, 2014.

Заведи идеал. Mazda, автомобили. Слоган кредитов на покупку Mazda, 2014.

Купи с первого взгляда. «Билайн». Слоган модных гаджетов в салонах связи «Билайн», Россия, 2013.

Деловые разведданные. Business FM, «первое деловое радио». Слоган для РФ, 2011.

Долбит нормально. Lenovo, смартфон с Dolby Digital Plus. Слоган для РФ, 2013.

Олимпийские. Главные. Твои. Олимпийские Игры 2014. Имиджевый девиз Олимпиады в Сочи.

Будущее понимает тебя. Toshiba, компьютеры, ноутбуки и прочие гаджеты. Имиджевый девиз, 2012.

Кто, если не мы. «Метрополис», торговый центр. Имиджевый девиз, 2011.

Хранить лучше в метрах. «Мортон», компания-застройщик. Рекламный слоган в столичном регионе, 2011.

125 лет у власти! Mercedes-Benz S-Класс, автомобиль. Слоган юбилейной серии Edition 125 по случаю 125-летия бренда.

Вы в состоянии. Forex Club, валютный рынок. Слоган для привлечения трейдеров-новичков, Россия, 2011.

Банк первых. Сбербанк. Слоган финансовых услуг премиум-класса, 2011.

Сезон Дождя. «Дождь», телеканал. Слоган в начале телесезона, 2011.

Живи некисло! Pepsi Lemon/Lime, газировка. Слоган для РФ, 2011.

Вкус правит. Burger King, сеть ресторанов быстрого питания. Имиджевый девиз, 2011.

Мощь. Красота. Душа. Aston Martin, автомобили. Имиджевый девиз, 2011.

Раздави голод! Snickers, шоколадный батончик. Лозунг для России, 2009.

Россия – щедрая душа. «Россия», кондитерская фабрика. Имиджевый слоган, 2006.

«Рафаэлло». Вместо тысячи слов. Raffaello, конфеты.

Твоя очередь. Всемирный фонд Дикой Природы (WWF). Слоган в защиту природы, 2008.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые «Общий» человек хочет получить ответы

Человек с ведущим метапрограммным профилем «Общее» не нуждается в большом количестве информации, чтобы принять решение. Чтобы склонить его на свою сторону, вам, помимо подстройки к уже указанным нами ценностям, в своей презентации нужно ответить на следующие вопросы:

Тренды развития той сферы, в которой вы предлагаете сотрудничество.

Какова репутация вашего партнера в сфере, в которой вы предлагаете проект, и каково ваше отношение к нему? Почему вы обратились именно к нему?

Каким образом ваше предложение вписывается в эти тренды и учитывает дальнейшие закономерности развития рынка?

Три причины, почему этот проект необходим, выгоден и несложен.

Какую поддержку от него вы хотите получить,

и почему она не будет для него затруднительной?
Какой наиболее главный шаг нужно сделать вашему партнеру? На чем именно сконцентрировать свое внимание?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Общее», еще раз подчеркнем ее сильные и слабые стороны. Эти знания позволят вам с большим пониманием настраивать коммуникацию с такими партнерами, эффективно достигать коммуникативных целей и с большей толерантностью относиться к их особенностям.

«Минусы» Общее

1. Низкая эффективность в условиях многозадачности и отсутствия отдыха.
2. Нередко игнорирование обратной связи и исключение из нее сигналов, несоответствующих собственным выводам: «видят лес, не видят деревьев».
3. Низкая эффективность при наличии рутинной и детальной работы, требующей физического напряжения и внимательности.
4. Тенденция к максимализму и однозначности: либо «да», либо «нет».
5. Большое значение на коммуникацию оказывает первое впечатление: не склонны менять свою точку зрения без весомых оснований.

«Плюсы» Общее

1. Высокие навыки концентрации на объекте и иерархизации целей.
2. Умение делать выводы и видеть закономерности и паттерны.
3. Хорошие навыки планирования и уважение к дедлайнам.
4. Умение делать «работу над ошибками» и не повторять прежних ошибок.
5. Стабильность, уверенность в собственных силах и убежденность в собственной правоте.

Детали

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и стиль реагирования «Детального» человека характеризуются стремлением к многообразию, подробному и детальному знанию, концентрацией на особенностях, конкретных фактах и исключениях, поиску, исследованию, любопытству, а также нежеланием делать (преждевременные) окончательные выводы.

Эти особенности оказывают существенное влияние в момент принятия решения: детальный человек никогда не будет до конца уверен в правильности найденного им решения, поскольку он будет думать, что, возможно, учёл не все нюансы, имеющие значение для всех участников этого события. Это негативно сказывается не только на уверенности в правильности действий, но и на его целеустремленности при реализации уже принятого решения, так как он будет находиться в постоянном поиске улучшений и дополнений, при этом часто отвлекаясь на сопутствующие, но второстепенные аспекты.

Базовое стремление «Детального» человека – максимально подробное изучение ценных для него контекстов. Планирование и целеполагание

утировано детально, часто с подробным описанием двух-трех сценариев. Поскольку внимание у «Детального» человека быстро переключается и отвлекается, все эти сценарии до конца не прорабатываются и учитывают только несколько первых шагов, а скорее – шажочков. Таким образом, у «Детального» человека хорошо развито краткосрочное, тактическое планирование и реализация, а с планированием и реализацией долгосрочных проектов, требующих полгода и более случаются частые проблемы и срывы дедлайнов. Сроки нарушаются из-за постоянных модернизаций, дополнений, обновлений и изменений планов и ухода в рутинную деятельность при недостаточной концентрации на ключевых параметрах проекта. Именно неспособность сконцентрироваться приводит к повышенной отвлекаемости и склонности к «Детализации». Необходимость длительное время концентрировать внимание на одном элементе (проекте, ситуации, проблеме, задаче, человеке и пр.) является для «Детального» человека стрессогенным фактором, которого он всячески избегает.

Выраженный метапрограммный полюс «Детали» развивает в человеке такие качества, как артистичность, инициативность, креативность, спонтанность, раздражительность, ответственность, требовательность и др. Эти личностные качества также отража-

ются в невербальном поведении. Речь у «Детальных» людей четкая, отрывистая, конкретная, с хорошей артикуляцией. Голос при этом изменчив и отражает многообразие ритмов, акцентов, темпов и интонаций. Мимика очень живая и разнообразная: эмоции быстро сменяются, при этом их выразительность может оставаться очень значительной. Жестикуляция и движения также разнообразны, выразительны, точны и описывают в пространстве детали, о которых говорит человек. Хорошо выражена и работает мелкая моторика, также характерны периодические подергивания, покачивания, постукивание пальцами. Часто «Детальный» человек неусидчив, суетлив и подвижен. Трудности в концентрации внимания в его картине мира отражаются стремлением к разнообразию и многообразию опыта и к тому, что мир перестаёт быть дуальным и окрашенным только в черное и белое, и приобретает все цвета радуги, а значит, его отражение становится более полным и динамичным. Однако при этом «Детальный» человек теряет значительную долю уверенности в собственном мнении и приобретает чувствительную долю сомнений, неуверенности и неусидчивости, вплоть до развития анакастичного поведения. Таким образом, в целом картина мира «Детального» человека более подвижна, полна и динамична по сравнению с «Общим»

человеком, однако менее устойчива, а значит, более подвержена влиянию и трансформации. Именно поэтому «Детальный» человек более склонен к смене настроения, мнения, отношений и пр. Еще одной важной особенностью «Детального» человека являются его не самые высокие способности к созданию выводов: такие люди всегда «видят деревья», но порой совершенно «не замечают леса». Это приводит к тому, что решения «Детального» человека чаще индивидуальны и соответствуют тактической обстановке. Вместе с тем, такие люди могут совершенно не учиться на собственных ошибках (сложности с паттернизацией), а значит, многократно наступают на одни и те же грабли.

На бытовом уровне детального человека называют педантом, перфекционистом и гиперответственным.

Внешний вид и окружение

Окружение и близкие контексты имеют тенденцию к разнообразию, расширению, увлекаемости и сменяемости. В выраженных случаях, особенно вместе с метапрограммой «Возможности» и «Различия», приводит к постоянному поиску (по жизни), неудовлетворенности и частой смене (нелояльности) большинства жизненных контекстов. Часто это доставляет человеку значительные неудобства.

Одежда и внешний вид прежде всего характеризуются детальностью, которая может проявляться в цветности (много цветов), акцентности (несколько акцентов в образе), стиле (смешение нескольких стилей), количестве (большое количество предметов одежды, аксессуаров, многослойность). Часто меняет одежду и внешний вид, прическу, аксессуары, маникюр, макияж, но не весь образ. Не любят долгое время ходить в одинаковой одежде, являются противником корпоративной одежды и строгого стиля. Аксессуары присутствуют почти обязательно.

В квартире и на рабочем месте редко прибрано. Находится большое количество (мелких) предметов, сувениров, аксессуаров, которые, несмотря на абсолютную нефункциональность, не выбрасываются. На ра-

бочем месте часто находится значительное количество предметов, не связанных с работой, много «лишних» и дублирующих друг друга вещей.

Образ жизни и характерное поведение

Поведенческий стиль и общение характеризуются тенденциями к исследованию, любознательности, ориентированной на фактологию и конкретные примеры. Коммуникация чаще раскованная, свободная. Основной коммуникативной установкой является изучение фактов, особенностей, нюансов, исключений, конкретных примеров и случаев, непосредственного опыта.

На образ жизни существенно влияет стремление к многообразию, широте и полноте восприятия и познания, интересные факты, тонкости, особенности, оригинальности. Интересы изменчивы, нестабильны, иногда совершенно не связаны друг с другом. Присутствует постоянная тенденция к расширению круга интересов, которые, правда, через непродолжительное время забываются.

Распорядок дня непостоянен, с периодическими безуспешными попытками его упорядочить. Высокая отвлекаемость и сложности в концентрации внимания приводят к тому, что свободное время также неупорядочено и тратится «впустую» либо на рутинные дела и мелочи. Однако интерес к различным сферам

и профессиям у «Детального» человека способствует развитию широкого кругозора и эрудиции. При решении профессиональных задач старается концентрироваться на конкретных фактах, особенностях, исключениях, деталях.

В общении с другими людьми часто задает вопросы, уточняет, интересуется, стремится установить более личные отношения. Более многословен по сравнению с «Общим», часто дополняет предыдущие реплики коллег и друзей, уточняет, рассказывает истории, приводит примеры, часто спорит и не соглашается. В серьезные конфликты не вступает, крайне редко ссорится и расстается с человеком навсегда.

Стремится получить образование, связанное с исследовательской, учебной, коммуникативной, творческой и производственной деятельностью. Большое значение в профессиональной сфере придает многообразию, новым вызовам и людям, поиску новых фактов и творчеству. **Избегает высоких руководящих постов, работы со значительным уровнем ответственности, однозначности и стабильности.**

Часто не имеет однозначных приоритетов в жизни, находится в постоянном поиске увлечений, развлечений, интересов, открыт для нового опыта. Из-за невысокого навыка паттернизации крайне редко делает выводы о том или ином событии с первого раза.

Часто для того, чтобы окончательно в чем-то убедиться, ему требуется выждать значительное время или перепроверить множество доказательств.

Способности и навыки

Принятие решений. Решения принимает на основе конкретных фактов и досконального изучения не только ситуации, требующей решения, но и связанных с ней ситуаций и контекстов. Это часто приводит к откладыванию принятия решения с целью более полного изучения ситуации: «Детальный» человек может довольно долго изучать и взвешивать все нюансы и события. При этом предпочтения могут отдаваться решениям, связанным скорее с яркими запоминающимися примерами и случаями, чем с закономерностями и паттернами. Быстрые решения редки. Почти всегда остается некоторая неуверенность в решении и стремление его улучшить и изменить, что приводит к периодическим «передумываниям» и колебаниям. Важным параметром также является разнообразие итоговых решений: слишком часто одно и то же решение приниматься не будет (например, решение о соответствии товара необходимому стандарту качества). Хороший и ответственный исполнитель, который может подробно и с особой тщательностью реализовывать проект. План реализации при этом всегда будет детальным и будет нуждаться в определении четких приоритетов в деятельности. Скорее ориенти-

рован на «процесс», чем на «результат».

Память: запоминает конкретные факты и ситуации, случаи из жизни, примеры, нюансы и исключения. При этом общие выводы относительно событий может не делать либо периодически пересматривать. Классификация опыта происходит по большому количеству признаков и достаточно объемна, что приводит к возникновению сложностей при вспоминании и воспроизведении информации. Вследствие этого запоминание часто происходит с акцентированием на временные рамки и последовательность событий: сначала это, потом это, и в конце — вот это.

Мотивация зарождается на основании конкретных примеров, интересных фактов, особенных событий и др. Проявляет интерес к деталям, нюансам, особенностям, составляющим элементам, исключениям. Мотивацию повышают реальные истории успеха, позитивные события, факты, маленькие подарки и внимание. Имеет сильную краткосрочную мотивацию, которая из-за высокой отвлекаемости внимания со временем снижается и переключается на другие интересы, особенные события и детали. Это существенно снижает стабильность долгосрочной мотивации и увеличивает длительность реализации проектов.

Творчество основано на примерах успешного опыта, стремлении к оригинальности, интересу к тонкостям в различных сферах. Творческий подход имеет тенденцию к распространению на разные контексты. «Детальный» человек пробует себя в танцах, музыке, литературе, дизайне и пр. Основной творческий мотив – разнообразие, с ним же связан и творческий успех. Творческий кризис базируется на стабильности, отсутствии изменений и излишнем теоретизировании.

Конфликт чаще всего возникает из-за мелочей и относительно несущественных моментах событий, которые гипертрофируются в чрезмерно значимые. Часто является придирчивым и привередливым, вплоть до перфекционизма. Однако в большинстве конфликтов с серьезными намерениями вступить не готов, и когда дело заходит слишком далеко, идёт на компромисс или вообще отступает от своих требований. Иногда занимает достаточно гибкую позицию и может «торговаться», не склонен занимать жесткие полярные мнения. Достаточно быстро восстанавливает отношения после конфликта.

Ценности и критерии

Метапрограммный полюс «Детали» связан с такими критериями и ценностями, как азарт, артистизм, благодарность, веселье, выразительность, гениальность, дерзость, драйв, жадность, загадочность, здоровье, игривость, избирательность, изобретательность, индивидуальность, инициатива, исследование, креативность, ловкость, любознательность, настороженность, находчивость, сюрприз, оригинальность, остроумие, привлекательность, пытливость, радость, сексуальность, спонтанность, удивление, уникальность, хитрость, чувствительность, чуткость, экспрессивность, экстравагантность.

Базовые убеждения картины мира

Дьявол, как всегда, таится в деталях. Именно они определяют, как именно будет трактован основной паттерн.

Каждый конкретный случай важнее (можно рассматривать вне зависимости от) тех или иных закономерностей. Каждый случай уникален и по-своему важен.

Личность определяет развитие и движение систем и закономерностей, а не наоборот.

Обстоятельства событий всегда имеют значение.

Суть события можно понять только исходя из всей совокупности деталей и аспектов.

Лишней информации не бывает.

Закономерности всегда состоят из деталей. Зная детали, всегда можно дойти до сути.

Вполне допустимо лезть не в свои дела, чтобы узнать то, что нужно.

Я не распыляюсь по мелочам, а детально изучаю ситуацию, чтобы не принимать скоропалительных решений.

То, что произошло, – всего лишь случайное стечение обстоятельств: больше такого не повторится. Надеюсь...

За каждой мелочью может скрываться именно то, что нужно.

Концентрация на одном направлении не гарантирует того, что это правильное направление.

Из любых закономерностей бывают исключения. Не факт, что происходящее сейчас – не исключение.

В любой непонятной ситуации обращай внимание на что-то необычное и оригинальное.

Не всё в мире так однозначно, как кажется на первый взгляд.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- описания конкретных фактов, которые имели место быть (Что? Где? Когда?);
- описания компонентов задания и разделение на составляющие;
- уточнения и выяснение подробностей и обстоятельств событий;
- вопросы;
- акценты на временных рамках ставятся от прошлого к настоящему;
- описания прежних событий и фактов;
- слова «конкретно», «именно», «в том числе», «один из», «особенно» и т.д.;
- хорошая артикуляция и четкое произношение;
- вариации в голосе, интонациях, ритме, тембре и модуляциях.

Невербальные характеристики

Мимика активная, живая и выразительная. Мимический паттерн лица часто сменяется, причем каждый из трех этажей лица может выражать разную эмоцию. Смена эмоций происходит быстро, переходы между ними аналоговые. Выраженность эмоций разнообразна в зависимости от ситуации. **Наиболее характерны эмоции гнева, радости, удивления, презрения, отвращения, спокойствия.**

Тело редко находится в одном паттерне – подвижно, много мелких и лишних движений, присутствует некоторая суетливость, неусидчивость. Достаточно часто тело несколько напряжено, жесты указательные, неширокие, центростремительные, эмблематичные. Предпочитает заниматься активными и динамичными видами спорта.

Походка неравномерная, изменчивая, без ведущего паттерна.

Стереотипы мышления

«Детальный» человек стремится к многообразию, пониманию конкретных механизмов, фактов, особенностей, исследованию. Слабые способности к концентрированию усилий, внимания, энергии, также есть трудности в определении приоритетов в деятельности и следовании им. Эффективен в ситуациях многоплановости, также умело оперирует фактами и ориентируется в ситуации. Высокая чувствительность к корректирующей обратной связи.

Мышление подвижное, легко переключаемое. Имеет хорошие исследовательские способности. Картина мира устойчива, но допускает значительные изменения и дополнения. «Единственной правды» нет. Это даёт значительно большую гибкость в поведении и мышлении, но при этом снижает уровень уверенности в принимаемых решениях, которые могут гибко меняться в зависимости от обстоятельств.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Детали»

В метапрограмме «Детали» мы также выделяем три степени выраженности – от легкой до значительной. Каждая степень выраженности способствует развитию определенных личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Детали» характерны следующие личностные качества: азартный, артистичный, доброжелательный, вежливый, веселый, внимательный, вспыльчивый, выразительный, гневный, дерзкий, догадливый, заинтересованный, злобный, игривый, изобретательный, инициативный, интеллектуальный, ироничный, исследующий, компетентный, креативный, ловкий, логичный, льстивый, любопытный, наблюдательный, находчивый, оригинальный, остроумный, плутоватый, предприимчивый, престижный, привлекательный, прозорливый, пылкий, радостный, раздражительный, рациональный, реализующий, резкий, сексуальный, сообразительный, соревнующийся, спонтанный, тактичный, учтивый, хитрый, циничный, чувствительный, экспрессивный, эрудированный, юркий.

Для средней степени: аккуратный, алчный, бдительный, безукоризненный, бережливый, вздорный, воспитанный, гордый, деловитый, дисциплинированный, занятый, злопамятный, избирательный, изысканный, индивидуалистичный, искушенный, контролирующий, корыстный, культурный, надменный, недоверчивый, обстоятельный, опрятный, осведомленный, осмотрительный, осознанный, осторожный, ответственный, педантичный, предусмотрительный, принципиальный, проницательный, пунктуальный, расчетливый, регулярный, скрупулезный, точный, требовательный, тщательный, упорный, хозяйственный.

Для значительной степени: безгливый, ворчливый, жадный, завистливый, застенчивый, злорадный, избалованный, капризный, критичный, манерный, меркантильный, мстительный, навязчивый, настороженный, недовольный, нервный, ограниченный, осуждающий, подозрительный, пошлый, привередливый, придирчивый, ревнивый, сомневающийся, тревожный, упрямый, чуткий, эгоистичный, язвительный.

Напомним, что количественная оценка выраженности метапрограммы позволяет правильно перевести

ее в свойственные именно этому человеку личностные качества, что позволяет более правильно составлять профиль личности.

Влияние на личные и семейные отношения

Метапрограммный полюс «Детали» также будет проявляться в личных и семейных отношениях.

Такие люди при знакомстве будут «обволакивать» партнера самыми интересными событиями (подробностями) своей жизни и делиться интересной и оригинальной для них информацией. Именно они будут говорить много комплиментов, лести, рассказывать все последние новости, каждый раз дарить маленькие подарки, проявлять внимательность. Со своей стороны, заинтересовать их можно высокой особенностью в узкой теме или другой уникальностью, которая может броситься им в глаза. Рассказу о ней нужно посвящать специальное время, весьма преувеличивая значимость этого. Например: «Я пью только черный кофе сорта X, потому что только в нем высокое содержание L-кофеина, который необходим для полноценной работы сердечно-сосудистой системы. История этого сорта началась еще в 1567 году, когда...» **В длительных отношениях почти не теряют бывшей внимательности к партнеру, что иногда даже приводит к чрезмерной ревности.**

Склонность к риску и лояльность

Имеют легкую склонность к риску и чуть сниженную лояльность. Склонность к риску связана с некоторой азартностью, свойственной Детальным людям, которая, если сочетается с постепенным вовлечением в процесс, может приводить к значимой ассоциации к рискованным действиям. Сниженная лояльность возникает из-за того, что порой, казалось бы, незначительный факт нарушения значимого критерия может повлечь за собой полную переоценку смысла паттерна или, по крайней мере, значительно пошатнуть уверенность в нем.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Детали» направляет профессиональную деятельность человека в сторону решения прежде всего исследовательских, учебных, коммуникативных и творческих задач.

Исследовательские задачи: профессии научной деятельности, медицины и др.

Учебные задачи: учитель, преподаватель, воспитатель, тренер и др.

Коммуникативные задачи: продажи, переговоры, журналистика и др.

Творческие задачи: дизайн, музыка, мода и др.

Адаптационные механизмы и сублимация

В предыдущем разделе мы уже указывали, что метапрограмма «Общее – Детали» является одной из немногих, которая относительно просто переключается, то есть зона комфорта в этой метапрограмме чаще всего значительна. Предлагаем еще раз подчеркнуть, чем **метапрограммный полюс «Детали» принципиально отличается от «Общего»**:

А) Стремление к многообразию опыта и максимально подробному описанию актуальных контекстов. Это способствует созданию более полных и близких к «реальности» карт территории, однако приводит к повышению общего уровня чувствительности и раздражительности и снижает стабильность и уверенность в собственных решениях.

Б) Тенденция ассоциации в рутинную деятельность со сложностями в формировании и определении приоритетных целей и задач. Высокая отвлекаемость негативно сказывается на итоговом КПД целенаправленной деятельности.

В) Хорошие навыки тактического и отчасти оперативного планирования, интерес к развитию, обучению, модернизации. Ориентация на факты, реальные

события, примеры и случаи.

Данные особенности будут наносить свой отпечаток на поведение и мышление «Детального» человека при его попадании в «Общую» среду и занятиями «Общей» деятельностью. Также эти особенности будут влиять на процессы адаптации в нетипичной профессиональной деятельности.

Проанализируем ситуацию, когда опытный следователь-криминалист («Детали») по той или иной причине стал работать профессором по этой же специальности в ВУЗе. В чем будет заключаться особенность его преподавательского и организационного стиля?

Стремление к многообразию опыта и подробному описанию у нового профессора будет выражаться в интересных рассказах на профессиональную тему. У него будут хорошие отношения со студентами, без любимчиков. При значительной требовательности к студентам профессор будет стремиться научить их мыслить, а не действовать по шаблонам и алгоритмам. Вероятнее всего, программа, по которой формально должен будет преподавать профессор, не будет пройдена полностью. Вследствие высокой отвлекаемости и отсутствия учебных приоритетов у нового профессора программа по ходу будет добавляться, корректироваться: в итоге студен-

ты обязательно изучат то, чего в ней не было, и поверхностно и быстро коснутся (если еще и коснутся) нелюбимых тем профессора. Помимо этого, профессор будет рассказывать много историй из практики, делиться информацией о реальных расследованиях, приводить интересные для аудитории примеры. При этом, скорее всего, организационно-аналитический функционал профессорской должности будет мало его интересовать, и в этих аспектах будут пробелы: ведение документации, сдача отчетов и учебных планов на следующий семестр и учебный год будет производиться в последний момент или с опозданием. Таким образом, в целом «Детальный» человек довольно комфортно сможет адаптироваться на новой позиции, однако при этом надо учитывать описанные выше особенности.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Многообразная профессиональная деятельность, связанная с учебными, исследовательскими, коммуникативными и творческими задачами с осязаемым и очевидным результатом.
2. Возможность здорового компромисса в приоритетности задач, функционала и ответственности в профессиональной деятельности.
3. Работа, связанная с изучением определенных фактов и особых оригинальных случаев и примеров, в том числе непосредственная работа в «полях».
4. Тренд к разнообразию, многоплановости, многоконтекстуальности и многозадачности работы.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Однотипная деятельность, связанная с аналитикой, прогностикой, организацией и контролем с неочевидным и трудноизмеримым результатом.
2. Жестко определенные ограниченные приоритеты и рабочие цели. Необходимость заниматься только ими с полным погружением без возможности отвлечения и частого отдыха.
3. Интеллектуальная деятельность по изучению тенденций, закономерностей и принципов без возможности их «пощупать».
4. Отсутствие смены рабочей обстановки, функционала, необходимость заниматься одним приоритетным направлением с ограничением информирования о связанных, но других проектах.

Пример из литературы

Хорошим описанием характера с метапрограммным полюсом «Детали» является пример Дмитрия Разумихина – друга Родиона Раскольникова из романа Ф. М. Достоевского «Преступление и наказание».

С Разумихиным же он почему-то сошёлся, то есть не то что сошелся, а был с ним общительнее, откровеннее. Впрочем, с Разумихиным невозможно было и быть в других отношениях. Это был необыкновенно весёлый и общительный парень, добрый до простоты. Впрочем, под эту простотой таились и глубина, и достоинство. Лучшие из его товарищей понимали это, все любили его. Был он очень неглуп, хотя и действительно иногда простоват. Наружность его была выразительная – высокий, худой, всегда худо выбритый, черноволосый. Иногда он буянил и слыл за силача. Однажды ночью, в компании, он одним ударом ссадил одного блюстителя вершков двенадцати росту. Пить он мог до бесконечности, но мог и совсем не пить; иногда проказил даже непозволительно, но мог и совсем не проказить. Разумихин был ещё тем замечателен, что никакие неудачи его никогда не смущали и никакие дурные обстоятельства, каза-

лось, не могли придавить его. Он мог квартировать хоть на крыше, терпеть адский голод и необыкновенный холод. Был он очень беден и решительно сам, один, содержал себя, добывая кой-какими работами деньги. Он знал бездну источников, где мог почерпнуть, разумеется, заработком. Однажды он целую зиму совсем не топил своей комнаты, и утверждал, что это даже приятнее, потому что в холоде лучше спится. В настоящее время он тоже принуждён был выйти из университета, но ненадолго, и из всех сил спешил поправить обстоятельства, чтобы можно было продолжать. Раскольников не был у него уже месяца четыре, а Разумихин и не знал даже его квартиры. Раз как-то, месяца два тому назад, они было встретились на улице, но Раскольников отвернулся и даже перешел на другую сторону, чтобы тот его не заметил. А Разумихин хоть и заметил, но прошел мимо, не желая тревожить приятеля.

Ф. М. Достоевский, «Преступление и наказание»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Детали» в рекламе и брендинге, по сравнению с полюсом «Общее», менее распространено. Распознать такие слоганы можно не только через отражающиеся в них критерии артистизма, эмоциональности, загадочности, фактологии, конкретики и пр., но и в самой длинной и детальной конструкции слогана или рекламного сообщения. Приведем несколько примеров.

У нас нет ничего, кроме огромного выбора красок, лаков, эмалей, грунтов, шпатлёвок, клеев, растворителей, олифы, холодной оцинковки, сухих смесей... «Химком», стройматериалы, Москва, 2007.

Хотите увидеть, услышать, узнать, отвежать, встретиться, насладиться, помечтать? Летите в Италию! Насладитесь полётом в стиле Made in Italy. Alitalia, авиакомпания, 2010.

Не отказывай себе в приключениях. Что нужно, если, покинув природу, вы встречаетесь с прекрасной дамой? Два «Туарега» – для двух приключений. Volkswagen Touareg, внедорожник. Рекламный лозунг и теглайн в России, 2006.

Многое может произойти за одну секунду. Peugeot 308: 25 раз в секунду анализирует траекторию движения. Колибри: совершает 25 взмахов крыльями в секунду. Peugeot 308, автомобиль. Слоган и теглайн для России, 2009.

Бунтующая страсть. Дерзость спортивного характера. Взрывная динамика 400 лошадиных сил. Молниеносный разгон до 100 км/ч за 5,8 секунд. Стремительный отклик на ваше желание быть первым. Infiniti FX, автомобиль. Слоган 2009.

В 2009 модельном году в этот безопасный, удобный, элегантный, знаменитый, престижный, комфортный, мощный, динамичный, быстрый шведский автомобиль с восьмидесятидвухлетней историей мы просто добавили пространство между буквами в слове V O L V O. Пространство роскоши и комфорта. Volvo. Хедлайн и слоган рекламной кампании в России, 2008.

Так нельзя. Нельзя делать такие высокие проценты по вкладам. Деньги нельзя так зарабатывать. Нет риска. Нет ощущения опасности. Тупо толстеет кошелёк. Отвратительно. БТА Банк. Хедлайн текстовой рекламы в России, 2008.

GO! Иди, действуй, решайся, дерзай, живи, играй, делай, твори, радуйся... Всё больше людей говорят go с Visa. Всё больше людей говорят go покупкам

с Visa. Visa, кредитные карты. Хедлайн и слоган рекламной кампании в России, 2009.

Радоваться жизни сейчас. Радоваться жизни всегда. Обратитесь за кредитом сегодня. Получите кредит сегодня. Citibank. Слоган кредитных программ в России, 2008.

Подарок с намёком. Он полюбит Gillette Fusion Power за высокие технологии. Зачем ему знать, отчего ты стала целовать его в два раза чаще? Gillette Fusion Power, бритвенный станок. Слоган и теглайн в России, 2008.

Дорого внимание. Небезразличие соседей – залог безопасности. Дома стены помогают. А окна и двери поставьте на охрану. Страховая группа «Урал-Сиб».

Мрачнюк? Бесплатно снятие тревожных мыслей. Опытные молодые юмористы – мужчины и женщины. 12 видов массажа мозга, не считая «Дом-2». Ментальный СПА для встревоженных и мятущихся душ. Вынос мозга с гарантией. ТНТ, телеканал. Антикризисные рекламные слоганы в модном женском журнале, 2009.

Живи, а не выживай! Жуй, а не пережёвывай! Строй, а не стройся! Люби, а не любуйся! Читай, а не чти! Делай, а не подделывай! «Русский репортер», журнал. Рекламные лозунги в РФ, 2009.

Тщательная фильтрация каждой капли через 13 метров безжалостного угольного фильтра. «Беленькая», водка. Слоган для России, 2009.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые «Детальный» человек хочет получить ответы

Человек с ведущим метапрограммным профилем «Детали» для принятия решения нуждается в достаточно большом объеме информации, фактах, нюансах, особенностях. Чтобы склонить его на свою сторону, вам, помимо подстройки к уже указанным ценностям, в своей презентации нужно ответить на перечисленные ниже вопросы. Также достаточно важно сделать так, чтобы «Детальный» человек был уверен в правильности того решения, которое принимает. Для этого нужно ориентировать его практическую деятельность по выполнению вашего поручения обязательно относительно той или иной (важной) особенности и несколько раз подчеркнуть, что крайне важно, чтобы всё было правильно и эффективно, придерживаться именно такой линии.

В чем конкретно вы являетесь профессионалом?

Чем вы лучшим образом отличаетесь от дру-

гих? Расскажите о нескольких фактах, подтверждающих это.

Чем ваш партнер лучшим образом отличается от других? Расскажите одну-две истории о том, как вы в этом убедились. Почему вы обратились именно к нему?

В чем заключается оригинальность вашего предложения?

В чем будет заключаться исключительная роль (исключительное влияние) вашего партнера в данном проекте? За что особенное он будет отвечать?

Что конкретно ему нужно сделать в ближайшие сроки, чтобы проект стартовал и стал набирать обороты?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Детали», еще раз подчеркнем ее сильные и слабые стороны. Эти знания позволят вам с большим пониманием настраивать коммуникацию с такими партнерами, эффективно достигать коммуникативных целей и с большей толерантностью относиться к их особенностям.

«Минусы» Деталей

1. Сложность концентрации внимания и психических усилий на основных задачах. Высокий уровень отвлекаемости.
2. Тенденция не доводить начатые дела до конца. Склонность к длительному процессу принятия решения, откладывают и переносят.
3. Некоторая неуверенность в правильности собственных решений и поведения.
4. Трудности в расстановке приоритетов в деятельности, уход в рутинные дела.
5. Проблемы с выводами: чтобы прийти к какому-то однозначному мнению, нужно много «убедителей».

«Плюсы» Деталей

1. Интерес, разносторонность, легкость на подъем, коммуникабельность и эмоциональность.
2. Великолепное тактическое планирование и стремление найти наиболее адекватное решение в каждой ситуации.
3. Высокая чувствительность к обратной связи и стремление ее учитывать.
4. Тенденция к оперированию конкретными фактами и событиями без склонности к философствованию.
5. Высокий уровень коммуникативных и творческих способностей.

Метапрограмма «Уровень обобщения или конкретизации информации» Выявление и диагностика

Определить ведущий полюс метапрограммы «Уровень обобщения или конкретизации информации» достаточно просто. Для этого вам необходимо в ходе коммуникации оценить выраженность описанных нами признаков и паттернов у данного конкретного человека. В правильном определении ведущего метапрограммного полюса в сфере кадрового профайлинга может помочь список вопросов.

Общее – Детали	
1.	Вы – человек, который больше думает о тенденциях и трендах, чем о конкретных фактах и цифрах?
	Общее
	Детали
2.	да
	нет
	нет
3.	Считаете ли вы, что в вашей профессиональной деятельности не бывает ненужной информации?
	Общее
	Детали
4.	нет
	да
	да
5.	Перестаете ли вы собирать и рассматривать дополнительную информацию относительно интересующего вас события после того, как уже сделали вывод?
	Общее
	Детали
6.	да
	нет
	нет
7.	Будет ли вам достаточно принципиальной договоренности с партнером о сотрудничестве, чтобы начать реализовывать проект?
	Общее
	Детали
8.	да
	нет
	нет
9.	Стараетесь ли вы всегда узнавать как можно больше деталей происходящих событий?
	Общее
	Детали
10.	нет
	да
	да
11.	Вам важнее понимать основную концепцию, чем хорошо разбираться в деталях?
	Общее
	Детали
12.	да
	нет
	нет
13.	Считаете ли вы, что общего стратегического плана будет достаточно, чтобы начать действовать?
	Общее
	Детали
14.	да
	нет
	нет
15.	Вы больше говорите по существу, немногословно, чем о

	факты, чем общие концепции?	
	Общее	Детали
	нет	да
10.	Читая книгу, вы больше обращаете внимание на анализ общего сюжета, а не на ее отдельные главы?	
	Общее	Детали
	да	нет

ГЛАВА 7

МЕТАПРОГРАММА

«ЛОКУС ВНИМАНИЯ»

Сам / Другой / Система

Метапрограмма имеет три полюса (Сам / Другой / Система) и описывает основной локус внимания человека при его взаимодействии с другими людьми и выборе интересов. Таким образом, данная метапрограмма имеет отношение к следующим контекстам и процессам:

А) основной фильтр внимания при коммуникации с людьми;

Б) основной стиль и стратегии коммуникации с людьми;

В) базовый фильтр, определяющий вектор приложения основных интересов и увлечений.

Человек с выраженным метапрограммным полюсом «Сам» в общении и любой коммуникации стремится к тому, чтобы основной локус внимания, как его самого, так и аудитории, концентрировался на нём. Собственно, его коммуникация и направлена на получение внимания со стороны других людей и удовле-

творение собственных интересов и амбиций.

Человек с выраженным метапрограммным полюсом «Другой» в общении и любой коммуникации стремится уделить внимание другому человеку, являясь при этом «донором» внимания. Внимание к собственной личности для таких людей вторично, если вообще важно. Важным является то, чтобы другие члены коммуникации чувствовали при этом себя комфортно и ни в чем не нуждались. Интересы и увлечения связаны с другими людьми, их потребностями, желаниями и особенностями.

Человек с выраженным метапрограммным полюсом «Система» в коммуникации уделяет внимание прежде всего самой информации и системным процессам, а не людям: информация и процессы являются более важными. Соответственно, в коммуникации «Системный» человек минимизирует личностный фактор и основной упор делает исключительно на информационной составляющей общения. Интересы и увлечения лежат в области информации, фактологии, систематизации.

Похожим и, кстати, достаточно известным описанием данной метапрограммы является основная концепция транзактного анализа: «Ребенок», «Родитель», «Взрослый». Много общего эта метапрограмма имеет с концепцией трехпозиционного описания ней-

ролингвистического программирования. Данная метапрограмма, в крайне выраженном полюсе «Сам», как мы будем говорить дальше, лежит в основе истероидного личностного радикала.

Рассмотрим более детально каждый метапрограммный полюс.

Сам

Общая характеристика. Субъективное отношение к действиям и стиль реагирования человека с выраженной метапрограммой «Сам» характеризуется стремлением продемонстрировать и доказать собственную значимость, авторитетность, правоту, исключительность, выставить себя в положительном свете, приукрасить информацию о себе. **Такие люди прежде всего ориентированы на удовлетворение собственных потребностей и интересов, при этом мало интересуются интересами и мнением окружающих.**

Процессы поиска и оценки информации при принятии решений и их реализации концентрируются вокруг собственного эгоцентризма и личных выгод. Информация для принятия решения ищется на основе собственного видения ситуации, зачастую без учета (либо с минимальным учетом) мнения других сторон. Так же принимаются решения: главное, чтобы они отвечали собственным интересам и улучшали собственное благополучие, а остальное может быть неважно. Таким образом, решение будет принято исходя из эгоистических соображений, а способ реализации определен стремлением быть в центре внима-

ния и демонстрировать собственную успешность и исключительность.

Базовое стремление человека с выраженным метапрограммным полюсом «Сам» – жизнь собственными интересами и уникальностью. На планирование и целеполагание оказывает влияние завышенная самооценка. При сниженной критике к собственным возможностям ему постоянно кажется, что он достоин гораздо большего, чем то, что у него есть, и для того, чтобы получить то, что хочешь, не обязательно долго и упорно трудиться – можно получить всё и сразу, без особых вложений собственных усилий. Сроки нарушаются потому, что в его восприятии трудности не кажутся существенными, а поскольку «трудности имеют дело с таким важным человеком как он, то их скоро не будет».

Данная метапрограмма развивает в человеке эгоистичность, амбициозность, индивидуалистичность, креативность, демонстративность, соперничество, лидерство, сексуальность, агрессивность, самоуверенность, стремление к успеху и статусу. Эти характеристики также проявляются во внешнем виде и невербальном поведении. Эмоциональная жизнь и мимика яркая, выразительная, активная, в некоторых случаях театрализована и эксцентрична. Жестикуляция центростремительная, в основном – кистевая. Речь

эмоционально окрашена, образна, с большим количеством сравнений, «лишних» слов и местоимений «я», «мне». Этот метапрограммный полюс в значительной степени усиливает эгоистичные, эгоцентричные и даже нарциссические тенденции, что приводит к тому, что внешний мир и окружающие люди воспринимаются как источник ресурсов (и/или положительного внимания), которыми можно и нужно манипулировать для достижения собственных целей и взращивания эгоцентризма и высокой самооценки. Таким образом, **большинство сигналов из внешнего мира оценивается человеком с выраженной метапрограммой «Сам» исключительно вокруг собственных интересов и потребностей.** Соответственно, чем выше самооценка и собственный эгоцентризм, тем сильнее необходимость их поддерживать, а значит, избегать тех контекстов и ситуаций, которые даже в теории могут поставить под сомнение собственные способности и возможности. Также значительным стрессогенным фактором для человека с метапрограммным полюсом «Сам» являются ситуации игнорирования, в которых он не может получить желаемое внимание аудитории и удовлетворить свои завышенные потребности. Одной из интересных особенностей личности с метапрограммой «Сам» является склонность к повышенной требовательности и завышенному уровню

притязаний, прежде всего по отношению к другим, а не к себе. Ситуации, требующие снижения уровня притязаний, также игнорируются и избегаются, поскольку тоже вызывают сильное стрессогенное воздействие.

На бытовом уровне таких людей называют театрами, актерами, эгоистами и лидерами, способными идти по головам других ради достижения собственных целей и планов.

Внешний вид и окружение

Во внешнем виде всегда присутствует стремление к оригинальности и утонченности, а также ко всему тому, что может выгодно выделить в текущей ситуации.

Одежду выбирает так, чтобы подчеркнуть собственную индивидуальность, стиль, достижения, статус, лидерство, самоуверенность, а также те или иные внешние достоинства. Одежда (даже домашняя) обязательно должна выполнять функцию привлечения внимания по какому бы то ни было признаку (оригинальность стиля, фасон, крой, цвет, стоимость, бренд, производитель, особенность сочетания и др.). Гардероб разнообразен, изменчив либо всегда «парадно-выходной». Если гардероб скуден, то часто наблюдаются ситуации «я надена всё лучшее сразу». За состоянием одежды, особенно «парадно-выходной», тщательно следит. Макияж, маникюр, духи, укладка, дорогие аксессуары – всё это входит в обязательный набор перед «выходом в свет». В этих нюансах тоже есть нечто, что обращает на себя внимание либо подчеркивает индивидуальный стиль.

Близкое окружение выбирается исходя из критериев «я им нравлюсь», «среди них я звезда», «они сделают для меня то, о чем я их попрошу или потребую»,

«они зависят от меня», «ими легко манипулировать и управлять», «я здесь главный, лидер».

В выраженных случаях квартира и рабочее пространство им самим превращается в «музей имени себя». Обязательна атрибутика успешности, оригинальности и значимости: фотографии со статусными лицами, дипломы, подарки, дорогие сувениры, что-то модное и необычное, большое количество аксессуаров. Рабочее место должно быть оформлено красиво, а не как «рядовое или обычное рабочее место: все должны понимать, что это именно «моё рабочее место». Сугубо функциональных вещей и предметов не так много: на всём должно сказываться стремление к оригинальности, стилю, эгоцентризму и красоте, уникальности и статусу. Присутствие на рабочем месте большого количества канцелярских принадлежностей и аксессуаров должно создавать впечатление высокой загруженности и занятости. В целом такие люди стремятся поддерживать внешнюю чистоту и красоту.

Образ жизни и характерное поведение

Особенности поведения человека с метапрограммой «Сам» заключаются в очевидной демонстративности с постоянными ссылками на собственное мнение как наиболее важное и экспертное. В коммуникации он стремится занять более значимую, видную и статусную позицию и использовать ее для влияния и давления на собеседника: можно сказать, что он общается с другими как бы свысока, при этом достаточно настойчив в своих просьбах и требованиях к окружающим. Любит находиться на виду и в центре любой компании: в общении всегда является «акцептором» внимания, то есть постоянно требует особого отношения к себе и индивидуального подхода. При отсутствии внимания со стороны других целенаправленно возбуждает к себе интерес, интригует. Для этого может использовать почти всё что угодно – от яркого аксессуара и эпатажного поведения до нарочитой скромности и жесткого конфликта.

Эмоции оказывают существенное влияние на поведение: имеется предрасположенность к интенсивным и даже взрывным, слабо контролируемым эмоциональным всплескам как в позитивную, так и в нега-

тивную сторону. Любит интриговать, держать собеседника в напряжении и внимании, контролировать ход его мыслей и интересов. Таким образом, базовыми установками человека с метапрограммой «Сам» являются: «Я здесь главный, и всё зависит от меня», «Мне нужно уделить столько внимания, сколько мне хочется», «Всё, что касается меня, должно быть важнее остального», «Если вы до сих пор ко мне не относитесь так, как я хочу, – вы либо идиоты, либо даже не догадываетесь, на что я способен», «Сначала позаботься о себе, потом можно подумать и о других», «Я – лучший, значит, возьму себе больше других».

Эти установки, а также значительный эгоцентризм и самоуверенность, безусловно, отображаются и в образе жизни, который, как уже указывалось, выстраивается вокруг удовлетворения собственных потребностей. Предпочитает управленческие должности и всегда ищет работу, предполагающую возможность формального и/или неформального влияния на принятие решений и персонал. Из-за этого при исполнении поручения или реализации управленческого решения человек с метапрограммой «Сам» всегда будет вносить собственные корректировки и видение ситуации. Большое значение имеет амбициозность задачи и возможность проявить при ее реализации свои лучшие качества и представить себя в лучшем све-

те (в том числе и по сравнению с другими – имеется склонность к соперничеству). Поведенчески может быть очень гибким, вплоть до непредсказуемости, особенно в ситуациях испытаний, соперничества, амбициозных задач и «битве» за всеобщее внимание аудитории. Эти же причины лежат в основе его целеустремленности и внимательности: если ему есть ради чего быть продуктивным и эффективным, он прилагает реальные усилия к достижению цели. Если эти цели уже достигнуты и удовлетворены (а новых амбициозных целей при этом нет), то он склонен к халяве и лени.

В общении с людьми склонен преувеличивать собственные достижения и успех. Однако делается это только для того, чтобы поинтриговать и заинтересовать собеседника собой, а значит, получить столь желаемое внимание и потешить самолюбие. **Очень любит быть незаменимым, показывать собственную уникальность и наслаждаться ей и другими достижениями.** Нередко бывает так, что вектор внимания, которое хочет получить такой человек, оказывается для него непринципиальным: не так уж и важно, хорошо вы ко мне относитесь или плохо, важно, что все видят: я – значимая и видная личность. Эта особенность приводит к тому, что при неполучении необходимого положительного внимания человек с выражен-

ной метапрограммой «Сам» может специально создавать проблемы и портить отношения с близкими (что достаточно просто) – лишь бы получить от них хоть какое-то внимание, пусть даже и негативное. Понятно, что сам он не отдает себе отчета в существовании этой стратегии, однако пользуется ей довольно часто: личные отношения с таким человеком похожи на американские горки – два шага вперед и два назад. Ориентирован на эмоции, личные, индивидуальные отношения, специальные условия, лучшие предложения, собственные взгляды и мнения.

Взаимодействие с людьми также строит на основе иерархичных отношений: такому человеку важно в коммуникации, кто главный или лучший. Причем двух главных и двух лучших быть не может. Если в коллективе есть два человека с выраженной метапрограммой «Сам», и они никак не могут решить, кто из них будет главным, а кто – лучшим, распад коллектива (и даже организации) – вопрос времени.

Восприимчив к «звездной болезни», которой не страдает, а наслаждается.

Более направлен на получение гуманитарного образования, поскольку оно в большей степени позволяет находиться в центре внимания и ублажать собственное эго. В целом в профессиональной деятельности человеку с метапрограммой «Сам» необходи-

мо иметь возможность находиться несколько сверху над теми, с кем он работает, занимать более высокое иерархическое положение по отношению к клиенту. Поэтому он стремится к профессиям, связанным с управленческой, творческой, общественной, публичной и преподавательской деятельностью. Очень любит замыкать на себе системные процессы, контролировать ключевые моменты управления, делать себя «незаменимым». Соответственно, профессии, подразумевающие необходимость находиться по иерархии несколько ниже клиента, избегаются, либо стаж в такой деятельности непродолжителен.

Способности и навыки

Принятие решений основывается на интересе. Человек с метапрограммой «Сам» при принятии решений в значительной степени ориентируется на собственный эгоизм: «Все решения прежде всего должны приносить выгоду лично мне. Всё остальное – второстепенно». Поэтому прерогатива будет за теми решениями, которые будут «тешить» эгоизм и самолюбие и подчеркивать собственную уникальность и независимость от других. Ситуации, в которых требуется отодвинуть собственный эгоизм и взгляды на второй план, избегаются и являются значительным стрессовым фактором. По этой причине **человек с метапрограммой «Сам» с огромным трудом признаёт собственные ошибки**; он более склонен их игнорировать и утверждать, что всё идёт по плану. Его плану. Ситуации, вынуждающие его исправлять собственные ошибки, являются еще большим стрессом. Случай, когда его мнения никто не спросил, не поинтересовался, а лишь поставил перед свершившемся фактом, равнозначны открытому конфликту. Он подсознательно считает собственное мнение самым важным и правильным, и привыкнуть к другому мнению может лишь при значительном уважении к человеку, который

так поступает. Если такого уважения нет, то решения, принятые без его участия, будут саботироваться и затягиваться.

Реализация собственных принятых решений чаще происходит быстро и без проволочек. Решения пересматривает довольно редко: проявляет значительную жесткость в отстаивании и обосновании уже принятого решения. Отношение несколько свысока к окружающим нередко приводит к тому, что человек с метапрограммой «Сам» часто живет по принципу «Цель оправдывает средства»: он готов манипулировать и обманывать, играть на чувствах и интересах других, жестко заставлять и вступать в открытый конфликт для достижения собственных целей, чаще всего связанных с собственным эгоизмом и интересами.

Память. Прежде всего, запоминает информацию, которую можно использовать для того, чтобы положительно выделиться в компании либо блеснуть широтой кругозора или интересной темой для беседы. В целом мотивация к учебе достаточно сильная, однако в ярких случаях метапрограмма «Сам» существенно снижает стремление к обучению и развитию. Для качественного обучения нуждается в частой положительной обратной связи от учителя и значимых персон.

Мотивация. Мотивирован собственными интересами и выгодами. Имеет хорошую краткосрочную и долгосрочную мотивацию, если четко понимает, что ему этот проект выгоден и чем конкретно выгоден. Мотивация усиливается, если помимо прочего вы укажете, как тот или иной проект может повышает статус, уникальность, независимость и престижность человека с метапрограммой «Сам». Как мы уже говорили, одной из важных особенностей мотивации у такого человека является мотивация внимания: мотивирует всё, что может пригодиться для привлечения внимания (особенно противоположного пола). Мотивацию существенно снижает эффект разочарования: то, в чем человек с метапрограммой «Сам» разочаровался, второй раз не склеить и не замотивировать.

Творчество. В целом имеет высокие творческие способности, которые во многом и позволяют выделиться на фоне окружающих и получить их внимание. В ярких случаях – творчество эпатажно, провокационно, демонстративно, революционно с абсолютной уверенностью в собственной уникальности и гениальности. И все, кто в этом сомневается, будут считаться им недостойными своего внимания. Творческий успех связан с высокой самоуверенностью, позитивной об-

ратной связью от близкого окружения (или массовой позитивной обратной связью). Зачастую у такого человека бывают сложности с творческим сотрудничеством: творческое сотрудничество двух и более человек с метапрограммой «Сам» всегда очень плодотворно, но часто недлительно, поскольку рано или поздно приводит к выяснению того, кто из них лучше и кто сделал больше. Замедлить такую тенденцию можно лишь включением каждого члена команды в сторонние (раздельные) проекты.

Творческий кризис связан с разочарованием в широком смысле этого слова (в человеке, области творчества, профессии и др).

Конфликт. Может идти как на открытый, что чаще, так и на скрытый конфликт. Конфликты возникают на фоне ущемленного самолюбия и эгоизма. Люди должны его принимать, уважать, восхищаться, считаться с его мнением, а если этого нет, он становится плохим, и с ним возникает конфликт. В конфликте нередко прибегает к психологическому «унижению» и даже «уничтожению» оппонента: самолюбие выходит на первый план и не позволяет испытывать чувство меры и сострадания. Конфликт может быть урегулирован только после уничтожения оппонента и признанием им того, как сильно он ошибался,

его извинений и уверений в его величии и исключительности. Не признаёт собственную неправоту и всячески уходят от разговора на эту тему. Нередко вступает в конфликт для того, чтобы, как говорится, «повысить собственную самооценку» за счет унижения и оскорбления оппонента.

Ценности и критерии

Ценности человека с метапрограммой «Сам» связаны со статусом, влиянием, коммуникацией, карьерой и успехом. Наиболее важные среди них: авторитет, азарт, амбициозность, артистизм, власть, влияние, гибкость, демонстративность, доминирование, достижение, жизнерадостность, игривость, избирательность, индивидуальность, инициатива, карьера, креативность, кураж, лидерство, наслаждение, независимость, обаяние, оригинальность, основательность, остроумие, перфекционизм, привлекательность, развлечение, самоуважение, самоуверенность, секс, сила, соревнование, статус, уверенность, удовольствие, успех, устойчивость, хитрость, экстравагантность, энергичность.

Базовые убеждения картины мира

В этом мире каждый сам за себя. Прежде всего позаботиться о себе: остальные могут быть не в счет.

Я заслуживаю гораздо большего, чем все остальные.

Мое мнение всегда должно быть решающим. В крайнем случае, возможно, кому-нибудь делегирую необходимость принимать решение. Но всегда – под моим контролем.

Всё самое лучшее не детям, а мне.

В мире нет однозначных вещей: то, как будут трактоваться события, зависит от того, насколько мне это выгодно.

Я всегда прав. Если я не прав, то см. пункт 1.

Мне нужно не так уж и много: всеобщая любовь и неограниченная власть.

Наступающий дедлайн принимается в расчет, если сейчас это выгодно.

Цель оправдывает средства. Если я что-нибудь хочу, то другие мне должны это дать. А если не дадут, то возьму сам.

Обязательно нужно чем-то выделяться на фоне серой массы.

У меня всегда должен быть выбор между лучшим

и самым лучшим.

Общество четко структурировано: нужно занять наилучшее место под солнцем и тщательно защищать его.

Для меня всегда найдется исключение, даже если его нет.

Будет либо по-моему, либо никак.

Вся жизнь – игра. И я в ней главный актер.

Если вы ко мне хорошо относитесь и делаете то, что я вам скажу, то вы – молодец. Хотя это ненадолго.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- местоимения: я, мне, сам, мое, мой, моя, у меня, для меня и др.;
- превосходные степени сравнения прилагательных: лучший, самый-самый, самый редкий, наиболее правильный, наилучший, самый крутой и др.;
- слова с коннотациями уникальности: уникальный, оригинальный, редкий, единственный, кулуарный, закрытый и др.;
- перевод темы разговора на собственную личность без очевидной на то надобности: «... Кстати, а я уже знаю это», «Это мне уже знакомо. К тому же я бы еще добавил вот что...»
- высказывание своего мнения без надобности;
- конструкции предложений, предполагающие установку точки принятия решения за человеком: «После того, как мне сообщат о результате, я приму решение» и др.;
- высокое разнообразие в голосе. Периодическая смена скорости, громкости, ритма и тона голоса. «Атакующие» интонации и стиль общения;
- интенсивное выделение значимых критериев с сопутствующим маркированием жестов на себя.

Невербальные характеристики

Мимика чаще выразительна, активна, служит цели привлечения внимания и подчеркивания желаемого имиджа. Эмоции разнообразные, интенсивные и даже утрированные, особенно на публике. Эмоции могут меняться настолько часто, ярко и контролируемо, что часто складывается впечатление о том, что он постоянно эмоционально «играет». Наиболее характерны эмоции презрения, радости, гнева, спокойствия и удивления.

При общении с человеком с метапрограммой «Сам» нередко создается впечатление, что он смотрит на собеседников как бы свысока. В целом, как уже указывалось, для него характерно создание иерархической коммуникации и стремление к ведущей роли в общении и переговорах. Жесты указующие, кистевидные, направленные сверху вниз, привлекающие внимание, агрессивные.

Походка уверенная, «важная», неторопливая, «отрепетированная». Осанка сохранена, плечи расслаблены и расправлены.

Стереотипы мышления

Нуждается во внимании окружающих, удовлетворении чувства собственной значимости, подтверждении успешности, уникальности и особенности. Часто интригует, провоцирует. Обобщенно коммуникация и общение направлены на удовлетворение собственного эгоизма и желаний. В конфликте не склонен сразу идти на компромисс, часто действует на обострение и до последней возможности «отрабатывает» цель-максимум. Неэффективен в ситуациях унификации, систематизации и стандартизации: индивидуальный подход всегда предпочтет системному. Также испытывает трудности в контекстах, требующих снижения собственных притязаний и заботы об окружающих.

Мышление направлено на себя, на поиск выгоды, возможности «схалцать» и минимизировать собственные вложения (энергии, денег, внимания и пр.).

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Сам»

Как и в других метапрограммах, в данной метапрограмме мы выделяем три степени выраженности. Каждая из них отражает определенный набор личностных качеств.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Сам» характерны личностные качества: авторитетный, амбициозный, бойкий, вздорный, влиятельный, внимательный, волевой, вспыльчивый, гибкий, гордый, динамичный, избирательный, изобретательный, индивидуалистичный, инициативный, ироничный, контактный, критичный, лидирующий, любопытный, мстительный, надежный, надменный, напористый, настойчивый, независимый, неповторимый, остроумный, привередливый, проницательный, прямолинейный, расчетливый, реализующий, решительный, сконцентрированный, скрупулезный, собранный, сообразительный, статусный, стойкий, трезвомыслящий, тщательный, убедительный, уверенный, устойчивый, хваткий, целеустремленный, честолубивый, экстравагантный, элегантный, энергичный.

Для средней степени: авантюрный, авторитарный, азартный, артистичный, брезгливый, властный, властолюбивый, ворчливый, вызывающий, высокомерный, гневный, демонстративный, дерзкий, депотичный, директивный, жизнерадостный, завистливый, злобный, игривый, импульсивный, искушенный, корыстный, креативный, манерный, меркантильный, наглый, насмешливый, независимый, нескромный, неуступчивый, обаятельный, обидчивый, оригинальный, праздный, привлекательный, придирчивый, раздражительный, раскованный, ревнивый, самодовольный, самолюбивый, самоуверенный, соревнующийся, спонтанный, темпераментный, успешный, харизматичный, хитрый, циничный, эгоистичный, экспрессивный, яркий.

Для значительной степени: агрессивный, алчный, бескомпромиссный, грубый, жадный, жестокий, замкнутый, злопамятный, злорадный, консервативный, мрачный, недоверчивый, недовольный, неприветливый, ожесточенный, принципиальный, сердитый, скупой, строгий, требовательный, угрюмый, доминантный, замкнутый, злой.

Влияние на личные и семейные отношения

Метапрограммный полюс «Сам» ярко проявляется в личных и семейных отношениях. Прежде всего от вас будет требоваться повышенное внимание, при этом основные точки контроля и принятия решений будут замыкаться на себе. Отношения нужны для того, чтобы удовлетворить собственное самолюбие и доставить себе удовольствие, а уже потом, если этого удовольствия будет достаточно, можно подумать и о партнере. Однако при любом варианте **интересы партнера и сам партнер будут рассматриваться во вторую очередь**. Нуждается в круге почитателей и свое близкое окружение стремится превратить в этот круг. Отношения устанавливаются прежде всего с теми, кто готов быть в этом кругу почитателей.

В семейной жизни, в случае если роли четко не распределены изначально, также «перетягивает одеяло на себя» и создает собственный «культ личности». В случае если играет роль «тихони», он не «тихоня», а серый кардинал, тонко и ловко манипулирующий людьми в собственных интересах. При этом «расцветает», когда им восхищаются, оказывают знаки внимания, уважения и укрепляют его и без того повышен-

ную самооценку.

Склонность к риску и лояльность

Старается сохранять необходимый ему уровень контроля, а значит, в целом склонность к рискованным действиям невелика. Она может увеличиваться в кураже и в погоне за удовлетворением собственного самолюбия и честолюбия.

Так как человек с метапрограммой «Сам» прежде всего думает о себе и собственных интересах, то имеет невысокий уровень лояльности и при благоприятных обстоятельствах всегда готов сменить основной вид деятельности и интересы без каких бы то ни было угрызений совести, если это ему выгодно.

Профессии и трудовая деятельность

Данный метапрограммный полюс через влияние на интересы, личностные качества, ценности, образ жизни, мыслительные и поведенческие стереотипы человека направляет его профессиональную деятельность, связанную с управлением, творчеством, общественной жизни, преподаванием и др.

Управленческая деятельность: директор, управляющий, менеджер.

Творческая деятельность: актер, художник, дизайнер.

Общественная деятельность: политик, депутат, работа в СМИ.

Публичная деятельность: журналистика, ТВ, модель.

Преподавание: преподаватель, тренер, бизнес-тренер.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ведущим признаком метапрограммы «Сам» является стремление к всеобщему вниманию для удовлетворения собственных эгоистических желаний и намерений. Безусловно, у человека с ярко выраженной метапрограммой эти тенденции неизбежно будут проявляться почти во всех контекстах деятельности.

Проанализируем влияние этих тенденций в ситуациях, требующих значительной выраженности других метапрограммных полюсов: «Система» и «Другой».

Предположим, что успешный артист («Сам») со значительным стажем работы в этой профессиональной области по каким-то причинам занял должность ведущего разработчика IT-продуктов («Система»). Каким образом его характер, предыдущая деятельность и образ мышления отразится на его новой работе, и как это можно направить в конструктивное русло?

Вначале стремление получать внимание сотрудников по работе будет выражаться в повышенной общительности и раскованности в новой среде. Если среда этого не примет, что бывает часто, со временем это стремление будет перерастать в неформальное

сколачивание новых групп внутри коллектива и поиск внутренних (что чаще) или внешних врагов. В общении с такими группами бывший артист, а теперь ведущий разработчик IT-продуктов будет получать необходимое ему общение и иметь возможность доказывать всем, что он лучший. Обратим ваше внимание, что часто эти процессы перестают контролироваться руководством (а нужно всего лишь периодически останавливать такого человека, конструктивно указывая ему на ошибки в общении), тогда коллектив начинает разъедаться изнутри гражданской войной. Индивидуализм человека с выраженной метапрограммой «Сам», находящегося в контексте «системы», будет проявляться в значительной избирательности доверия: обязательно будут люди, к которым доверие будет минимальным (и при возможности их будут «гнобить и поставлять») и абсолютным (им можно будет всё, и их обязательно будут защищать и оправдывать за любые оплошности). Также будет весьма характерна избирательность в отношении к имеющимся правилам и нормам: что-то обязательно выполняться не будет или оно будет в значительной степени критиковаться. По крайней мере, их нарушение не будет являться чем-то сногсшибательным.

Наработанный и заложенный в характере «управ-

ленческий функционал» будет проявляться в том, что со временем (скорее рано, чем поздно) бывший актер начнет прямо или косвенно давать рекомендации, кому и что делать вне зависимости от их статуса и положения, и постепенно «перетянет одеяло» принятия решений на себя. Склонность к творчеству будет проявляться в нововведениях: что-то обязательно должно поменяться, будут внесены коррективы в существующие регламенты и отношения. Общественная тенденция будет отражаться в повышенной контактности, в стремлении к кросс-контекстным знакомствам (познакомить друзей со старой работы или членов семьи с новыми коллегами), а также в стремлении заниматься общественными делами, – тем, что может касаться всех. Такой человек также будет стремиться отражать публичное мнение в управленческой коммуникации – будет стремиться представлять интересы своих коллег в рамках организации и в нерабочее время. Склонность к преподавательской деятельности будет отражаться в его нравоучениях, снобизме, скепсисе и стремлении преумножить значимость собственного опыта и знаний.

Рассмотрим и второй вариант, когда тот же самый артист (метапрограмма «Сам») будет работать, например, воспитателем детского сада, предполага-

ющим значительную выраженность метапрограммы «Другой». В этом случае тоже не избежать формального или неформального конкурса (конфликта) на звание лучшего воспитателя детского сада. Среди воспитываемых детей будут любимчики, с которыми будет «сюсюкаться», и нелюбимчики, к которым будет подчеркнуто равнодушное отношение. У первых также будут особые преференции, а в отношении ко вторым – сухой формализм. Плюсы такого воспитателя заключаются в том, что он будет настраивать детей быть лучшими. Сильной стороной такого воспитателя также будет его желание быть значимым авторитетом для детей, его высокие творческие и общественные способности: в его группах будут постоянные конкурсы, шоу, и уж точно никогда не будет скучно – «завоდიлой» будет именно воспитатель. Детский сад будет превращаться в театр, в котором режиссером будет воспитатель. Однако это долго не продержится, если такие начинания не будут цениться руководством, родителями и самими детьми. При этом насущные потребности детей, их возможные проблемы в общении и поведении могут игнорироваться и попросту не восприниматься: воспитательный процесс будет превращен в шоу со всеми его плюсами (весело, креативно, просто и шумно) и минусами (однобоко, нестабильно и без упора на развитие).

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Многообразная профессиональная деятельность, связанная с учебными, исследовательскими, коммуникативными и творческими задачами с быстрым осязаемым и очевидным результатом.
2. Возможность самостоятельной приоритизации задач, функционала и личной ответственности в профессиональной деятельности.
3. Работа, связанная с изучением редких фактов и особых оригинальных случаев и примеров, в том числе непосредственная работа в «полях».
4. Склонность к разнообразию, многоплановости, многоконтекстуальности и многозадачности работы.
5. Работа «на себя», своё имя, имидж, интересы либо ощутимая автономность в профессиональной деятельности.
6. Предпочтительна индивидуальная, а не командная ответственность. Крайне желательна возможность быть хоть в чем-то главным или лучшим.
7. Наличие здоровой конкуренции и соперничества в коллективе.

8. Работа на результат, а не на процесс.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Однотипная деятельность, связанная с аналитикой, прогностикой, организацией и контролем с неочевидным, небыстрым и трудноизмеримым результатом.
2. Жестко определенные ограниченные приоритеты и рабочие цели. Необходимость заниматься только ими с полным погружением без возможности отвлечения на другие дела.
3. Интеллектуальная деятельность по изучению тенденций, закономерностей и принципов, без возможности их «пощупать».
4. Отсутствие смены рабочей обстановки, функционала, необходимость заниматься одним приоритетным направлением с ограничением информирования о связанных, но других проектах.
5. Командная ответственность и подчиненное положение в строгой иерархичной структуре. Работа на команду в строгом соответствии регламенту.
6. Корпоративная культура по принципу «уровнировки» и сглаживанию различий между сотрудниками.

7. Работа, значительно ориентированная на процесс, а не на результат.

Пример из литературы

Классическим примером характера, в котором важнейшей составляющей является метапрограммный полюс «Сам», является характер Печорина, прекрасно описанный в знаменитом романе «Герой нашего времени». В этом характере мы видим значительный эгоизм, стремление к доминированию и удовольствиям, требовательность при легком отношении к потребностям других. Приведем небольшой отрывок из романа, характеризующий данный метапрограммный профиль.

А ведь есть необъятное наслаждение в обладании молодой, едва распустившейся души! Она как цветок, которого лучший аромат испаряется навстречу первому лучу солнца; его надо сорвать в эту минуту и, подышав им досыта, бросить на дороге: авось кто-нибудь поднимет! Я чувствую в себе эту ненасытную жадность, поглощающую всё, что встречается на пути; я смотрю на страдания и радости других только в отношении к себе, как на пищу, поддерживающую мои душевные силы. Сам я больше не способен безумствовать под влиянием страсти; честолюбие у меня подавлено обстоятельствами, но оно про-

явилось в другом виде, ибо честолюбие есть не что иное как жажда власти, а первое моё удовольствие – подчинять моей воле всё, что меня окружает; возбуждать к себе чувство любви, преданности и страха – не есть ли первый признак и величайшее торжество власти? Быть для кого-нибудь причиной страданий и радостей, не имея на то никакого положительного права, – не самая ли это сладкая пища нашей гордости? А что такое счастье? Насыщенная гордость. Если б я почитал себя лучше, могущественнее всех на свете, я был бы счастлив; если б все меня любили, я в себе нашел бы бесконечные источники любви. Зло порождает зло; первое страдание дает понятие о удовольствии мучить другого; идея зла не может войти в голову человека без того, чтоб он не захотел приложить её к действительности: идеи – создания органические, сказал кто-то: их рождение дает уже им форму, и эта форма есть действие; тот, в чьей голове родилось больше идей, тот больше других действует; от этого гений, прикованный к чиновническому столу, должен умереть или сойти с ума, точно так же, как человек с могучим телосложением, при сидячей жизни и скромном поведении, умирает от апоплексического удара.

Перечитывая эту страницу, я замечаю, что далеко отвлёкся от своего предмета... Но что за нужда?..

Ведь этот журнал пишу я для себя, и, следовательно, всё, что я в него ни брошу, будет со временем для меня драгоценным воспоминанием.

М. Ю. Лермонтов, «Герой нашего времени»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Сам» в рекламе и брендинге широко распространено и касается значительной части товаров и услуг. Основной посыл в таких рекламных сообщениях касается развития индивидуальности: успеха, карьеры, статуса, развлечений, примата собственных желаний. Приведем несколько примеров.

Быть особенным. Каждую секунду. Maurice Lacroix, часы. Международный слоган, 2014.

Иногда соперников просто нет. Audi Q7 quattro, автомобиль. Реклама в РФ, 2014.

Не такой, как все. Такой, как ты! Nokia Lumia 930, смартфон. Слоган на территории РФ, 2014.

Я выбираю мой джин с гораздо большей осмотрительностью, чем слова. Gordon's Gin, джин.

Грузинские вина. Гордые как грузины. «Киндзмараули» и другие грузинские вина. Девиз международной рекламы, 2008.

Крутым парням – крутой процент! ТРАСТ, банк. Слоган вкладов от лица Брюса Уиллиса, 2011.

Стать орком 80 уровня – это тоже карьерный рост. Альфа-Банк. Слоган «Мужской карты», 2009.

Для нового тебя. Веко, бытовая техника, имидже-

вый слоган, 2007.

Всё остальное – компромисс. Miele, бытовая техника, имиджевый слоган.

Забей на жажду. Живи по своим правилам. Sprite, газировка. Слоган рекламы в России, 2008.

Энергия ярких эмоций. Burn, энергетический напиток. Слоган рекламы в России, 2009.

Ярче. Смелее. Достойнее. Банк «Зенит». Имиджевый слоган, 2008.

Страсть к совершенству. Deutsche Bank. Международный имиджевый слоган.

Это будет полный бананас! Уже хочу! Juicy Fruit, жевательная резинка, рекламная кампания в России, 2007.

Неповторимость в деталях. Renaissance Moscow Hotel, гостиница, 2005.

Играем, что хотим. Кекс FM, слоган радиостанции, 2007.

Как никто другой. Sony, видео-, аудиотехника, имиджевый слоган компании.

Попробуй сделать лучше. Stanley, встроенная мебель, 2007.

Пора переодеваться и развлекаться. «Метрополис», торгово-развлекательный центр в Москве, 2009.

Вас могут спутать со звездой... «Мир кожи и меха», сеть магазинов, 2007.

Оставьте себя в покое. Rixos Royal SPA. Слоган рекламы в России, 2008.

Кофе, пробуждающий желания. Carte Noire, кофе.

Двойной объём. Двойное восхищение. Nivea Hair & Care, линейка средств для создания объёмной причёски. Слоган для России, 2010.

Романтический вечер... Блестящий флирт... Модный показ... Цвет губ скажет всё. Max Factor, губная помада. Россия, 2009.

Не дай себя остановить. Nike, имиджевый слоган компании-производителя спортивной одежды и обуви.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые «Сам» хочет получить ответы

Человек с выраженной метапрограммой «Сам» часто является трудным переговорщиком, требующим индивидуального подхода и решений. Помимо обязательной подстройки по уже указанным нами ценностным установкам такого человека, ему важно оказать неподдельное уважение и подчеркнуть ваше особенное отношение к нему, его статус, авторитет и опыт. Также важно помнить, что это в значительной степени эгоистичные люди, любящие повышенное внимание к себе, а значит, часто довольно чувствительные к комплиментам и лести (лучше, конечно, косвенной, чем прямой). Такие люди часто принимают эмоциональные решения, поэтому в беседе с ними не нужно скрывать и подавлять эмоции.

Для того чтобы склонить такого человека на свою сторону при обсуждении того или иного проекта, рекомендуем в своей презентации и аргументах подчеркнуть ответы на следующие вопросы:

В чем заключается его незаменимая роль в этом проекте?

Как его авторитет и уникальный опыт будет учитываться в проекте?

Почему вы обращаетесь с таким предложением именно к нему?

Как он может участвовать в процессе реализации проекта и контролировать его?

Кем и чем он будет руководить в этом проекте (или в координации этого проекта)?

Чем вы ему можете быть полезным вообще?

Какие бонусы и преференции он получит во время и после реализации проекта?

Как именно участие в проекте подчеркнет его исключительность?

Итоги

Подводя итоги описания метапрограммы «Сам», еще раз подчеркнем ее сильные и слабые стороны. Эти знания позволят вам с большим пониманием настраивать коммуникацию с такими партнерами, эффективно достигать коммуникативных целей и с большей толерантностью относиться к их особенностям.

«Минусы» Сам

1. Стремление «замкнуть» основные процессы на себе и сделать себя незаменимым. Желание контролировать, подавлять и манипулировать людьми. Некомандный игрок – «одиноким волк».
2. Чрезмерное желание находиться в центре внимания и постоянное «перетягивание одеяла» на свою сторону.
3. Слабовосприимчив к обратной связи. Трудно переубеждаем, с трудом меняет точку зрения.
4. Эмоциональная субъективно выгодная трактовка происходящих событий. Тенденция к преувеличению собственных достижений.
5. Трудно выдерживает последовательную монотонную работу. При возможности предпочитает «схалвать», чем выложиться по полной. Испытывает слабость к удовольствиям и отдыху.

«Плюсы» Сам

1. Здоровый либо повышенный уровень эгоизма. Высокая самооценка и уровень притязаний. Стремление к лидерству и управлению. Умение требовать и подчинять.
2. Умение красиво преподнести себя в обществе и коммуникации, создать впечатление успешного и авторитетного человека.
3. Высокий уровень уверенности и готовность взять ответственность на себя. Амбициозность и целеустремленность.
4. Инициативность, стремление к личной выгоде. Стремление к конкуренции и соперничеству. Жесткость в отстаивании собственного мнения.
5. Активен, «легок на подъем», энергичен, мотивирован. Хорошо работает в ситуации многозадачности.

Другой

Общая характеристика. Стиль коммуникации, самопрезентации и реагирования на происходящие события характеризуется стремлением оказать внимание окружающим людям, подчеркнуть их важность, значимость, статус, авторитет (либо иное субъективно важное качество в данном контексте). В общении ориентирован на другую личность, интересы, потребности, отношение и ценности которой контекстуально имеют тенденцию становиться более актуальными (и возможно, важными) по сравнению с собственными. Зачастую такой человек жертвует собственными интересами ради интересов других.

Таким образом, **метапрограмма «Другой» способствует тому, что в ходе коммуникации человек будет искренне уделять внимание личности собеседника**, стремиться лучше его понять и принять, интересоваться его актуальными потребностями, переживаниями, опытом, увлечениями и пр. Часто (но не всегда) описанные приоритеты опосредованно влияют не только на контекст коммуникации, но и на другие контексты, определяя вектор приложения собственных интересов, стремлений и увлечений. Поиск и оценка информации при принятии реше-

ний, а также их реализации зависят от стремления сохранить и улучшить отношения со значимыми для них людьми, наладить с ними контакт, сотрудничество и более тесные, личностные отношения. Принятые решения согласуются с ключевыми людьми и всегда, прямо или косвенно, учитывают их интересы: значительное количество времени и ресурсов тратится на то, чтобы найти комплексное решение, устраивающее все стороны и позволяющее со всеми сохранить добрые отношения. Таким образом, метапрограмма «Другой» усиливает стремление человека к подстройке к системе, поиску компромиссов, вариантов сотрудничества без максималистских решений. Это и будет оказывать решающее влияние при реализации принятых решений.

Склонность к подстройке и компромиссным решениям оказывает влияние на целеполагание и планирование. Нередко бывает так, что цели человека с метапрограммой «Другой» находятся под значительным влиянием значимых других – попросту говоря, для того, чтобы сделать что-нибудь хорошее для себя, человеку необходимо сначала сделать что-то хорошее для других. Собственные приоритеты в эти моменты менее значимы по сравнению с приоритетами других. Вследствие этого во многих случаях собственные приоритеты для него так и остаются непонятны-

ми. Также из-за этих особенностей он часто дает много обещаний, не совсем понимая, что ему будет стоить их реализация. Однако для того, чтобы сохранить хорошие отношения с человеком, он может наобещать нереального, после чего чувствовать себя виноватым, скрываться, извиняться и снова обещать. Таким образом, дедлайны чаще всего нарушаются из-за нечеткого понимания приоритетов и стремления к поиску комплексного решения с максимальной удовлетворенностью всех сторон.

Данная метапрограмма развивает в человеке такие качества, как внимательность, восприимчивость, лояльность, сотрудничество, скромность, эмпатия, забота, дружба, доверие и взаимопомощь.

Эмоциональный фон разнообразен, мимика выразительна, но не бывает театральной. В беседе чувствителен к эмоциональным изменениям, склонен повторять эмоциональный настрой собеседника и «заражаться» им. По этой причине для него большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера и обстановка общения. В беседе часто сглаживает острые углы и разряжает напряженную обстановку, призывает стороны к компромиссу. Избегает прямых конфликтов и в целом неконфликтен.

Речь отличается меньшим количеством Я-высказываний и в гораздо большей степени посвящена дру-

гим, которым в коммуникации уделяется основное внимание.

Метапрограммный полюс «Другой» в значительной степени усиливает эмпатию и стремление мысленно встать на место собеседника, посмотреть на ситуацию его глазами. Это приводит к тому, что он воспринимает людей как важный и ограниченный «ресурс», о котором нужно заботиться. «Другой» даже в самой трудной ситуации стремится сохранить хорошие отношения с окружающими людьми или, по крайней мере, не портить их и минимизировать негатив. **Это человек, который всегда поддержит, поможет, заступится, позаботится, особенно если его об этом попросить.** Более того, он сам будет предлагать свою помощь: интересы людей из своего круга общения будут восприниматься им как собственные. Повышенного уровня притязаний и требовательности, как это наблюдается в метапрограмме «Сам», здесь нет. Напротив, более характерно снижение уровня притязаний, требований к себе и окружающим, несколько заниженная самооценка.

Серьезным стрессом для такого человека являются ситуации, требующие бескомпромиссного отстаивания собственной точки зрения как единственно правильной, продолжительные жесткие конфликты, особенно с близким кругом, с разрывом отношений и зна-

чительным количеством «негатива» с противоположной стороны конфликта.

На бытовом уровне таких людей называют отзывчивыми друзьями, «божьими одуванчиками», скромнягами и др.

Внешний вид и окружение

По внешнему виду человека эту метапрограмму определить сложно.

Одежда соответствует контексту, не выделяется своим видом и качеством. Чаще всего неяркая, неброская, деловая. Она не выполняет задачу привлечения внимания и не концентрируется на подчеркивании индивидуальности. Гардероб нередко однообразен и состоит из одежды одного-двух стилей. Уходу за одеждой уделяют должное внимание, но без излишеств.

Макияжу, маникюру, парфюму и прическе не уделяют так много внимания по сравнению с «Сам» – однако их ценят и следят за ними. Для таких людей одежда – это далеко не самое важное в человеке; человека ценят не за одежду и маникюр, а за то, что у него внутри. Именно поэтому среди людей с метапрограммой «Другой» крайне мало модников и идеально «ухаженных» представителей. Не являются яркими любителями моды и новых модных стилей и трендов. Их одежда со вкусом, но скромная. Выделять их могут разве что аксессуары, в которых они чаще всего знают толк.

Близкое окружение выбирается исходя из критериев «я могу быть им полезен», «он – хороший и добрый

человек», «с ним я чувствую себя спокойно и защищено», «здесь меня принимают таким, какой я есть, без насмешек и критики», «меня здесь ценят, даже если я ничего не доказываю», «здесь меня всегда поддержат и помогут».

Рабочее пространство и место жительства не отличаются оригинальностью и дизайном. Часто имеется некоторое количество цветов и растений самых «обычных» сортов – по большому счету, не для красоты и чего-то еще, а для того, чтобы за ними можно было ухаживать. Не менее часто есть домашние животные, и опять же – самые что ни на есть «обычные», без претензий на оригинальность и эксклюзивность. Рабочее место оформляется и обставляется скромно, с заботой о людях (посетителях и коллегах), без излишеств. Отсутствуют фотографии с собой и известными людьми; информация о собственных достижениях минимальна. Иногда встречаются фотографии (не больше двух) с портретами близких людей, чаще – членов семьи и родственников. Рабочее место прибрано хуже всего; внешнюю чистоту и красоту таким людям поддерживать сложно, особенно длительное время.

Образ жизни, характерное поведение

Поведение человека с метапрограммой «Другой» отличается разной степенью скованности, стесненности, неуверенности и неагрессивности. В коммуникации не занимает ведущие позиции, ведёт себя вежливо, уважительно внимательно, эмпатично. Почти никогда не идёт на открытую конфронтацию или конфликт. Не разговаривает на повышенных тонах, в разговоре не «давит», не обвиняет, не использует ругательств, терпелив, всегда внимательно слушает других, не перебивает и старается понять аргументацию партнера. Задаёт много вопросов, но при этом не говорлив. В конфликтных коммуникациях ищет компромисс. **В большей степени склонен подстраиваться, чем вести и отстраиваться.** Не любит находиться в центре внимания, чаще всего в таких ситуациях ведёт себя скромно и скованно; не стремится быть на виду. Особенно выражено это проявляется в статусной аудитории и при первом знакомстве.

Имеет тенденцию повторять эмоциональный настрой, фон собеседника, умеет сопереживать и делает это не для вида, а по-настоящему. Эмоционально чувствителен. На сильные эмоциональные всплески

реагирует нервно и старается их избегать.

Таким образом, базовыми поведенческими установками человека с метапрограммой «Другой» являются: «Команда важна в любом деле», «Нужно хорошо понимать и относиться друг к другу», «Любой человек является ценностью сам по себе, вне зависимости от обстоятельств», «Интересы других людей могут быть важнее собственных», «Сотрудничество всегда лучше, чем эскалация и конфликт», «Коллективная ответственность предпочтительнее индивидуальной».

Перечисленные поведенческие установки, эмпатичность, внимательность и скромность также отражаются в образе жизни, который во многом основывается на близком круге людей, совместных интересах, целях и путях их достижения. По сравнению с другими полюсами метапрограммы, **«Другой» не стремится к руководящим должностям**, предпочитая средне-низкие позиции, быть в тени лидеров, хотя очень во многом их лидерство основывается на таких людях. В случае занятия руководящей позиции в подчиненных прежде всего видит людей, а не «должностной функционал».

При исполнении поручений или реализации управленческого решения будет стремиться к общему консенсусу, смягчать острые углы. Большую роль в мотивации

вазии к достижению и реализации проекта играет значимый человек, который ассоциируется с этим проектом. Это может быть руководитель, лидер, друг и др., который должен быть авторитетным идейным вдохновителем этого проекта. В таких случаях «Другой» работает мотивированно, быстро и с отдачей. При отсутствии такого лидера либо при его низком авторитете и конфликтах с ним рабочее поведение «Другого» будет формальным и без отдачи. Целеустремленность во многом зависит от последовательности и требовательности значимого близкого окружения или человека: если они сами будут последовательно требовать (направлять или просто говорить о важности того или иного события или дела) от «Другого» достижения результата, то он будет быстро достигнут. Если же таких людей не будет или они не будут этого делать, то целеустремленность и целенаправленность «Другого» будут сильно страдать. Неважно будет и с постановкой приоритетов в собственной деятельности.

Поведенчески стремится к предсказуемости, социальному одобрению, мягкости и спокойствию. Не любит общий «ажиотаж» и «кипиш», а также повышенный интерес к собственной персоне.

В общении с людьми ведёт себя скромно, несколько преуменьшая собственные достижения. С саморекламой, самопиаром и самопродажей у него тяжело.

В ситуациях, когда собственная точка зрения противоречит тому, что он слышит от менее компетентного человека, «Другой» скорее промолчит, чем будет корректировать услышанное, поскольку, с его точки зрения, это может подорвать авторитет рассказчика. При разочаровании в лидере или авторитете может сознательно совершать мелкие подлости в отношении него, однако до грубых «фолов» никогда не дойдёт. Из-за своей доверчивости и желания верить людям «Другой» почти всегда готов изменить свое пошатнувшееся мнение о каком-либо человеке на более позитивное: **переубедить такого человека проще остальных**. Именно поэтому он умеет признавать свои ошибки и исправлять их. Также он всегда искренне жалеет о совершенных им самим плохих поступках и ошибках и извиняется за них.

Взаимодействие с людьми строит на основе взаимовыгодного сотрудничества, причем вопрос «Кто главный?» является второстепенным не только на словах, но и на деле. Это человек, который сплачивает и укрепляет команды, причем не «перетягивает одеяло на себя». Иерархии предпочтёт более динамичную гетерархию. Крайне редко страдает звездной болезнью.

Более направлен на получение гуманитарного образования и профессии, связанные с общением

с людьми. В целом выбирает профессии, связанные с выполнением посреднических, учебно-воспитательных, исполнительных и помогающих задач. Предпочтительна работа в команде с коллективной ответственностью и задачами. Избегает профессий с высоким уровнем риска, значительной персональной ответственностью, необходимостью принимать жесткие бескомпромиссные решения, чрезмерными контактами с техникой и профессии, где важно свести человеческий фактор к минимуму.

Способности и навыки

Принятие решений подвержено влиянию значимого круга людей и во многом определяется их интересами.

Человек с метапрограммным полюсом «Другой» при принятии решений часто склонен согласовывать их с кругом близких, уважаемых и авторитетных людей, так или иначе ища у них прямую или косвенную поддержку. «Важные решения – всегда очень ответственное мероприятие, и в идеале эту ответственность надо с кем-то разделить», – так неосознанно думает человек с метапрограммой «Другой». Прерогатива отдаётся тем решениям, которые будут реализовываться ради другого (или в компании с кем-то другим), важного для него человека. Такие решения будут осуществляться быстро и легко. Но, несмотря на это, все равно существует тенденция к пересмотру решений и легкой непоследовательности.

Эгоистические решения будут отодвигаться на задний план не только из-за того, что «Другой» часто сам не знает, что он хочет и что ему надо, но и из-за того, что «сначала нужно позаботиться о других, а потом о себе». Таким образом, стрессом для такого человека будут ситуации принятия принципиального ре-

шения, в которых нужно раз и навсегда сделать выбор: либо я, либо он (они). Ситуация будет восприниматься тяжелой, когда нужно позаботиться о себе в ущерб другим и сознательно идти на жертву отношений, при этом официально и публично отстаивать собственное решение. Такие решения будут реализовываться со скрипом, задержками и саботажем.

Также повторимся, что человеку с метапрограммным полюсом «Другой» в той или иной мере свойственно перекладывать ответственность на других — именно поэтому он ищет поддержки у значимых людей, а если такой поддержки не находит, то предпочитает ничего не делать, затягивая принятие решения, убивая его в бумажной волоките или других второстепенных факторах. К тому же, если для получения итогового результата нужно будет очень-очень постараться, он склонен перекладывать не только ответственность, но и реализацию решения на других, предпочитая оставаться в стороне. Дополнительно к этому, если принятия или (и) реализации решения нужно будет добиваться «потом и кровью», вступить в конфликт и испортить отношения с кем-либо, человек с метапрограммой «Другой» сделает всё, чтобы избежать этих потерь, найти компромисс.

Память. Легко запоминает информацию о людях

и их непосредственном опыте. Хуже – математическую и техническую информацию. Также значительно лучше запоминает информацию, переданную от человека к человеку, а не от книги (или другого носителя) к человеку. Мотивация к учебе сильно зависит от преподавателя и отношений с ним. При хороших отношениях и высоком авторитете преподавателя учиться легко и быстро, однако если с ним портятся отношения или падает его авторитет, то это тут же негативно сказывается на учебе.

Мотивация. На мотивацию также влияют люди из значимого близкого окружения: сильно мотивирован, если его о чем-то попросит близкий человек или авторитет. Однако с течением времени эта мотивация заметно снижается. В целом «легок на подъем, но высоко не поднимет». Чтобы замотивировать такого человека на что-либо, часто достаточно попросить его об этом «по-человечески», объяснить, как сильно вы в этом нуждаетесь, как вы сильно ему будете благодарны, и каким хорошим человеком он будет, если выполнит вашу просьбу. При этом нелишним будет сказать, что ничего уже решать не надо, надо лишь сделать.

Творчество. Ярко выраженная коллективная стра-

тегия творчества – в творческой группе или команде. При этом творчество не отличается эпатажностью, общественным вызовом, бунтарством, провокационностью. Скорее оно посвящено вечному, мудрому, доброму. При этом собственные оценки результата этого творчества – самые скромные и неброские. Как мы уже говорили, с самопродвижением и самопиаром у таких людей часто бывают сложности вследствие присущей им скромности. На творчество оказывают сильное влияние авторитетные коллеги и примеры для подражания, которые не скрываются и которым оказывается должное уважение. Близкие люди чаще вовлечены в процесс творчества, либо он им и посвящен. Крайне редко критикует коллег по интересам и цеху. Творческий успех связан с сотрудничеством с коллегами и авторитетными источниками, помощью и участием близких лиц и их конструктивной критикой. Творческий кризис часто является следствием испорченных отношений с коллегами, родственниками, любимыми, их неконструктивной критикой, отсутствием их поддержки.

Конфликт. Неконфликтен. Стремится урегулировать все противоречия в конструктивных переговорах, причем так, чтобы все основные участники остались довольны. В конфликте нерешителен, всегда

готов к компромиссу и поиску взаимоприемлемого решения. Вынужденно идет на конфликт только тогда, когда тот неизбежен и затрагивает его основные ценности. Никогда не действует на «уничтожение», не оскорбляет и не унижает оппонента.

Ценности и критерии

Ценности человека с метапрограммой «Другой» связаны с отношениями с человеком, стремлением его понять, помочь, проявить участие. Наиболее важные среди них: альтруизм, близость, вдохновение, верность, внимание, воспитание, восприимчивость, гостеприимство, гуманизм, добросовестность, доброта, доверие, долг, дружба, забота, команда, лояльность, любовь, надежда, ободрение, обходительность, оптимизм, помощь, понимание, поощрение, почтение, преемственность, приверженность, принятие, радушие, сдержанность, семья, симпатия, скромность, сотрудничество, чуткость, щедрость, эмпатия.

Базовые убеждения картины мира

Кооперация и сотрудничество лучше индивидуализма и эгоизма. Помоги другому, и он поможет тебе.

Если для вас это так важно, я готов уступить или согласиться на компромисс.

Человека украшает скромность и сдержанность.

Отношение человека к тебе можно проверить по тому, как он о тебе может позаботиться.

Общее решение важнее индивидуального: человек должен подчиниться коллективному решению.

Я могу ошибаться, поэтому внимательно слушаю, что мне скажут авторитетные люди.

Цель не стоит того, чтобы ради ее достижения страдали люди. Нужно искать комфортный путь для достижения целей.

Люди важнее газа (результата).

Дедлайн важен только тогда, когда его нарушение причиняет существенные неудобства важным и близким людям.

Не нужно вести себя как балабол и шут. Нужно придерживаться этикета.

Хорошая команда – залог успеха.

Выстраивание отношений с людьми – важная и ежедневная работа, которая рано или поздно при-

несёт свои плоды.

Если я знаю, что за человек передо мной, то всегда смогу его заинтересовать, что и требуется для прочных отношений.

Нужно стремиться со всеми установить и сохранять хорошие отношения. Людьми нельзя «разбрасываться». Обманывать их плохо.

Исключения бывают только для хороших людей, для плохих исключений не делаем.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- местоимения второго и третьего лица: ты, вы, мы, он, она, они; для тебя, для Вас и др.;
- большое количество вопросов касательно личности собеседника, а не делового предмета разговора;
- имена в диалогах: называет собеседника по имени, ссылается на другие имена и источники;
- периодический перевод темы разговора на других: «Из последних новостей – у Ивана Ивановича завтра будет день рождения. Что будем дарить?»;
- стремление использовать рамку «мы» даже там, где в этом нет надобности («Здравствуйте, хотелось бы вернуть вам ваш товар, который я вчера у вас купил. – Хорошо. А что случилось? – Нас не устраивает качество»);
- спокойные, дружелюбные интонации в голосе. Редкое использование грубых и жестких слов. Стремление использовать позитивные слова, желание подбодрить и поддержать собеседника;
- незначительный уровень агрессии в голосе либо его полное отсутствие;
- значительная аудиальная подстройка к говорящему, выделение голосом значимых критериев.

Невербальные характеристики

Мимика активная, выразительная, служит для максимально искреннего отображения эмоционального фона. Эмоции разнообразные, живые, конгруэнтные, искренние, не утрированные и не театральные. Имеет склонность «залипать» (то есть окунаться с головой и долго не выходить) в эмоциях печали и страха. Также характерны эмоции спокойствия и удивления.

Одной из самых важных особенностей людей с выраженным метапрограммным профилем «Другой» является стремление к автоматической невербальной подстройке к собеседнику во время коммуникации. В коммуникации чаще, по сравнению с другими, готов принимать более низкую по иерархическому статусу позицию.

Жестикуляция обращена к человеку, с которым ведётся разговор. Поза редко бывает закрытой. Жестикуляция плавная, нерезкая, мягкая.

Походка часто бывает озирающаяся и неуверенная. Осанка часто не сохраняется, плечи сутулы.

Стереотипы мышления

Предпочитает сотрудничество, неконфликтен, неэгоистичен, не требует повышенного внимания к себе. Адаптивен, высоко обучаем, конструктивен, является хорошим и внимательным собеседником. Имеет хорошие командные качества, устанавливает глубокий личностный контакт с людьми. Рабочие вопросы предпочитает решать налаживанием коммуникации, а не повышением эффективности и требовательности. Нетребователен, в случае перегруза или необходимости «трудового рывка» часто готов снизить уровень ожиданий и притязаний и начать «халявить». Неэффективен в условиях повышенной требовательности, конфронтации и индивидуальной ответственности.

Мышление направлено на познавательное общение с другими, гармонизацию отношений с ними, сотрудничество, взаимопомощь и поиск комплексных решений, устраивающих всех.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Другой»

Как и все остальные, метапрограммный полюс «Другой» может иметь три степени выраженности.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Другой» характерны следующие личностные качества: альтруистичный, беспокойный, благодарный, веселый, воодушевляющий, восторженный, добродушный, дружелюбный, заботливый, командный, коммуникабельный, лояльный, любезный, мотивированный, наивный, нежный, ободряющий, общительный, оптимистичный, отзывчивый, переменчивый, поверхностный, подвижный, позитивный, поощряющий, порывистый, приветливый, радостный, рассеянный, романтический, самоотверженный, сердечный, скромный, смешной, тактичный, уклончивый, чувствительный, щедрый.

Для средней степени: бесконфликтный, верный, воспитанный, восприимчивый, встревоженный, гостеприимный, грустный, гуманный, добросовестный, добрый, доверчивый, законопослушный, застенчивый, набожный, настороженный, нервный, об-

ходительный, ожидающий, ответственный, пессимистичный, печальный, подозрительный, покладистый, почтительный, преданный, ранимый, сговорчивый, сдержанный, сомневающийся, старательный, толерантный, тревожный, трусливый, услужливый, учтивый, флегматичный, этичный.

Для значительной степени: безотказный, бескорыстный, беспомощный, вялый, зависимый, запуганный, медлительный, меланхолический, невзыскательный, нерешительный, несамостоятельный, обиженный, послушный, разочарованный, растерянный, унылый, религиозный, смиренный, управляемый, тихий.

Влияние на личные и семейные отношения

Человек с метапрограммным полюсом «Другой» ориентирован на установление длительных взаимовыгодных отношений, что и проявляется в его коммуникации и семье. В отношениях романтичен, внимателен, заботлив, учтив, ставит интересы партнера не ниже своих. Наиболее часто занимает «ведомую» позицию, однако в случае комбинации с рядом других метапрограммных полюсов может принять роль «еврейской мамочки». **В некоторых случаях настолько «обволакивает» своей заботой, что формирует с помощью хорошей подстройки и раппорта своеобразную зависимость от себя у близких людей.**

Склонность к риску и лояльность

Отличаются высокой лояльностью и преданностью. Не склонен к риску и азарту. Имеет повышенное чувство справедливости.

Профессии и трудовая деятельность

Данный метапрограммный полюс через влияние на интересы, личностные качества, ценности, образ жизни, мыслительные и поведенческие стереотипы человека направляет его профессиональную деятельность в области, связанные с выполнением посреднических, учебно-воспитательных, исполнительских и помогающих задач.

Посредническая деятельность: продавец-консультант, официант, служба приема и выдачи товара, курьер, координатор.

Учебно-воспитательные задачи: учитель, воспитатель детского сада, няня.

Исполнительские задачи: ассистент, помощник руководителя, секретарь.

Помогающие задачи: медсестра, педиатр, психолог.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ведущим признаком метапрограммы «Другой» является стремление к созданию глубоких межличностных отношений, прочных команд, забота об их развитии и эмоциональном настрое. Эти тенденции особенно сильно проявляются в его профессиональной деятельности. Проанализируем их влияние в ситуациях, для успеха в которых требуется проявление других метапрограммных полюсов этой метапрограммы – «Сам» и «Система».

Рассмотрим ситуацию, в которой воспитатель детского сада («Другой») с большим стажем работы по специальности в силу тех или иных причин и обстоятельств, которых мы касаться не будем, поменял основной вид деятельности и стал заниматься сольной карьерой эстрадного певца («Сам»).

Прежде всего, у теперь уже бывшего воспитателя следует отметить значительную долю неуверенности в собственных силах – и не из-за того, что он попал в совершенно неизвестную для него область, а из-за того, что людям с метапрограммой «Другой» в целом свойственно некоторое чувство неуверенности в собственных силах и правильности принимае-

мых решений. Но допустим, его поддержали коллеги, друзья, семья, и вот он стал выступать на сцене с сольной программой. Однако чаще всего этого не хватает для того, чтобы пробиться в узнаваемые персоны в этой сфере деятельности, и уже очень скоро «задор» на достижения, даже если он и был, начнёт пропадать, и яркая «фишка», которая должна отличать его на фоне его новых коллег, так и не будет найдена. Высокий уровень доверчивости достаточно быстро приведёт его к ситуациям нарушенных обязательств и разочарований, а это будет способствовать тому, что в нём будут только укрепляться имеющиеся у него свойства характера, выражающиеся в стремлении выполнять посреднические, учебно-воспитательные, исполнительные и помогающие функции. Это поможет ему без каких бы то ни было нареканий выполнять рекомендации продюсера (хотя найти его будет крайне сложно), организаторов мероприятий, помогать им в их нелегкой деятельности. Но сами по себе выступления будут оставлять желать лучшего: человек по-прежнему будет чувствовать себя неловко на публичных мероприятиях, вечеринках, кастингах, прослушиваниях. Таким образом, добиться успеха на поприще эстрады у человека с ярко выраженным метапрограммным полюсом «Другой» мало шансов: применить его сильные личностные каче-

ства в данном контексте крайне сложно.

Рассмотрим второй вариант – воспитатель детского сада (метапрограмма «Другой») приходит работать в компанию ведущим разработчиком IT-продуктов. В этом случае ему будет где применить свои сильные личностные качества – в коллективе айтишников, которые почти не обращают внимания на коллективную жизнь в собственном отделе. Первое, что будет делать человек с метапрограммой «Другой», – налаживать межличностную коммуникацию как внутри отдела, так и между сотрудниками отдела и собой. Будет выяснено, кто и как к кому относится и почему. Рано или поздно это приведёт к тому, что существующие в коллективе открытые и скрытые конфликты будут сглаживаться, а между конфликтующими сторонами бывший воспитатель будет стремиться прийти к взаимопониманию. Также он постарается возглавить тренд на налаживание психологически благоприятной атмосферы в коллективе и отношений внутри команды. Крупные проекты на этом рабочем месте новому члену команды реализовать не удастся, зато будет реализовано много полезных, но небольших задач – автоматически будет включаться стремление к выполнению исполнительских и помогающих задач. Такой специалист найдёт себя и будет эффективен на вторых ролях – в качестве помощника и исполни-

теля у главного специалиста отдела. На новом рабочем месте его ведущие тенденции будут проявляться следующим образом: посредническая деятельность – налаживание отношений в коллективе прямыми и косвенными путями, создание и сплочение команды, решение внутрикомандных конфликтов и противоречий. Учебно-воспитательная склонность – будет налаживать контакты с каждым членом команды и, рано или поздно, давать рекомендации относительно их внерабочей жизни. Исполнительские и помогающие тенденции будут проявляться в стремлении помочь реализовать маленькие задачки и чем-то простым облегчить жизнь своим коллегам.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Коллективная ответственность при работе в команде с хорошим психологическим климатом.
2. Работа с людьми, а не с техникой, не требующая активной публичной деятельности и постоянного нахождения в центре внимания.
3. Наличие круга соратников, помощников, лидеров, идейных вдохновителей с высоким уровнем доверия и авторитета.
4. Профессиональная деятельность с понятным, быстрым и осязаемым итоговым результатом. Корот-

кие проекты.

5. Демократичная корпоративная культура с хорошей циркуляцией обратной связи. Социально ориентированная компания, которая высоко ценит лояльность сотрудников.

6. Возможность поддерживать и развивать дружеские контакты с коллегами во вне рабочее время.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Индивидуальная ответственность, работа в одиночку, либо в команде «волков» с постоянными конфликтами в команде.
2. Работа с техникой или цифрами при наличии постоянной публичной деятельности.
3. Жесткая конкурентная или нездоровая обстановка в коллективе. Наличие оппозиции в команде.
4. Длительные проекты с труднопредсказуемым результатом. Необходимость постоянно отстаивать и обосновывать собственные решения.
5. Жесткая корпоративная культура с четкой иерархической структурой. Высокая сменяемость персонала и отсутствие костяка команды.
6. Невозможность дружеских контактов с коллегами.

Пример из литературы

Классическим описанием характера с ведущим метапрограммным полюсом «Другой» можно считать образ Сони Мармеладовой из романа «Преступление и наказание» Ф. М. Достоевского. Забота, жертвенность, кротость, стремление быть правильной и хорошей – всё это входит в ведущие признаки этого метапрограммного полюса. Приведём небольшой отрывок, характеризующий образ Сони:

Соня, робкая от природы, и прежде знала, что её легче погубить, чем кого бы то ни было, а уж обидеть её всякий мог почти безнаказанно. Но все-таки, до самой этой минуты, ей казалось, что можно как-нибудь избежать беды – осторожностью, кротостью, покорностью перед всем и каждым. Разочарование её было слишком тяжело. Она, конечно, с терпением и почти безропотно могла всё перенести – даже это. Но в первую минуту уж слишком тяжело стало. Несмотря на свое торжество и на свое оправдание, – когда прошел первый испуг и первый столбняк, когда она поняла и сообразила всё ясно, – чувство беспомощности и обиды мучительно стеснило ей сердце. С ней началась истерика. Наконец, не выдержав, она

бросилась вон из комнаты и побежала домой.

Достоевский Ф. М., «Преступление и наказание»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Другой» в рекламе и брендинге широко распространено и касается значительной части товаров и услуг. Основной посыл в таких рекламных сообщениях касается развития сотрудничества, семейных ценностей, дружбы, заботы, безопасности и предсказуемости. Приведём несколько примеров.

Для тех, кто ждал и верил. Лозунг новых цен в салонах дилеров Volvo, 2009.

Своих не бросаем! РАТ (Российское автомобильное товарищество), техническая и правовая помощь на дорогах, слоган российской кампании, 2008.

Банк Вам в помощь. Банк Москвы, имиджевый слоган, 2007.

Нам важно, что вам важно. Сбербанк. Имиджевый слоган, 2009.

Не доверяй людям... Valberg, сейфы.

Это проявление моего уважения. Это проявление моей заботы. Western Union, денежные переводы. Слоганы рекламы в России, 2007.

Работаем с финансами. Думаем о людях. Международный Московский банк, имиджевый слоган, 2007.

В созвучии с природой, в согласии с собой. «Святой Источник», минеральная вода.

«Эльдорадо». Кредит как вам надо. «Эльдорадо», сеть магазинов электроники и бытовой техники. Слоган кредитной программы, 2008.

Давать самое лучшее. Tchibo, кофе. Имиджевый слоган в России.

Нам с Вами по пути. 1С, аудиокниги. Слоган рекламы в России, 2008.

Ваша киска купила бы Whiskas. Whiskas, корм для кошек, имиджевый слоган.

Пристегните самое дорогое! Пристегнитесь сами! Слоган социальной рекламы, призывающий пристёгиваться в автомобилях. Пристёгнутый Teddy Bear.

Расслабься, мы поможем тебе. IF, страховая компания. Международный имиджевый слоган, 2008.

Ваша группа поддержки. «Компливит», витаминно-минеральный комплекс. Слоган рекламы в России, 2008.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Другой» хочет получить ответы

Человек с выраженной метапрограммой «Другой» почти не бывает бескомпромиссным переговорщиком. Осложнения могут встречаться тогда, когда он будет считать, что своими действиями вы осложняете жизнь близких для него людей. В целом в переговорах такие люди стремятся к взаимовыгодному сотрудничеству и не приходят на переговоры с позиции силы и давления. Часто им сложно ответить твердое «нет» на вежливую просьбу партнера. К тому же, даже если это произошло, через некоторое время ответ может измениться. Тем не менее в переговорах с таким человеком рекомендуем прямо или косвенно ответить на следующие вопросы:

Чем для вас важна помощь вашего партнера?

Как сильно вы будете ему благодарны, если (когда) он выполнит вашу просьбу? И как сильно вы рассчитываете на его помощь?

В чем заключается польза вашего проекта?

Как много для вас значит этот человек и его помощь?

Кто еще, кроме вас, будет ему благодарен за положительное решение?

Почему это нужно делать уже сейчас?

Итоги

Завершая описания метапрограммного полюса «Другой», еще раз подчеркнём его сильные и слабые стороны.

«Минусы» Другой

1. Присутствие некоторой неуверенности в собственных действиях, мыслях, выводах, решениях. Стремление избежать принятия на себя полной ответственности за происходящие события.

2. Мягкость и легкая уступчивость в переговорах: ради сохранения личных отношений с партнером всегда готов идти на компромисс.

3. Невысокая толерантность к значительным нагрузкам, форс-мажорам и периодам максимальной мобилизации. При выборе между сложным результатом, над которым нужно поработать, и комфортным процессом его достижения предпочтет второе.

4. Невысокие лидерские данные. Не любит жестких решений и жесткой «силовой» политики. Стараются быть в тени лидера. Зачастую – неумение показать себя в обществе и создать нужный имидж.

5. Трудности с личным целеполаганием и собственными целями: зачастую неуверен в собственных приоритетах и поставленных целях.

6. Тенденция к скромности и заниженной самооценке.

«Плюсы» Другой

1. Командный игрок: умеет создавать, управлять и реорганизовывать команды, заботиться о их развитии и хорошем психологическом климате в коллективе. Отзывчив, добр, коммуникабелен.

2. Склонен к долгосрочным и комплексным решениям с учетом мнений всех сторон переговоров. Центрирован на взаимовыгодном сотрудничестве, избегает переговорных ситуаций win—lose.

3. Высокая ориентированность на людей. Умеет хорошо разбираться в людях и устанавливать с ними взаимоотношения. «Бережёт» своих людей и команду, лоялен ей. Идея предательства и использования слабостей людей в собственных целях отсутствует. Всегда даёт «второй шанс».

4. Высокие координационные и коммуникативные способности. Публичной деятельности всегда предпочтёт роль «серого кардинала», преданного своему лидеру.

5. При личном «карт-бланше» и хороших отношениях с непосредственным руководителем крайне ответственен и результативен.

6. Высокая обучаемость и восприимчивость к обратной связи.

Система

Общая характеристика. Стиль коммуникации, самопрезентации и реагирования на происходящие события характеризуется стремлением получить интересующую человека информацию, структурировать коммуникацию, уменьшить ее эмоциональную составляющую и вообще в целом – человеческий фактор. Точкой отсчета во всём должна быть логика. В общении преимущественно ориентированы на информацию, логичность мыслей и аргументов, понимание, общую структуру и иерархию.

Значительно выраженный метапрограммный полюс «Система» приводит к стремлению минимизировать эмоциональные проявления за счет увеличения логической и информационной составляющей. В коммуникации такой человек будет рассматривать других не более чем источник нужной для него информации, а не как «полноценного» человека: ничего личного, только информация. Это будет приводить к снижению коммуникативных навыков, однако при этом аналитические навыки и навыки поиска и оценки информации будут весьма высокими.

Принятие решений осуществляется на базе всестороннего анализа имеющейся информации, одна-

ко может значительно принижаться значимость субъективных факторов – межличностных и индивидуальных особенностей. Принятые решения стремятся к «объективности» – минимизации человеческого фактора и четкости в понимании причин принятия такого решения: причинно-следственные связи «рулят». Каждое решение имеет абсолютно четкие причины, основанные на логическом, цифровом, структурном, а не на эмоциональном описании и анализе происходящего.

Склонность к аналитичности и объективности будет оказывать значительное влияние на целеполагание и планирование. Во-первых, это не будет делаться быстро. Во-вторых, будут определены критерии, по которым будет приниматься решение. В-третьих, предварительно будет проанализировано несколько альтернатив и оценена информация из «неперсональных» источников – Интернет, аналитика, статистика. В-четвертых, будут браться в расчет только «объективные» факторы, которые можно измерить, при исключении субъективных – личностных ресурсов, качеств и характеристик. При наличии сложностей на каком-либо этапе решение будет откладываться. Планирование часто детально, последовательно и алгоритмично, при этом учитывает большое количество объективных факторов.

Эмоциональные проявления не выражены: эмоции подавляются, в целом проявляются слабо и однообразно. В связи с этим в стрессовых ситуациях нередко страдает их контроль, происходят негативные эмоциональные взрывы. В нормальном состоянии избегают проявлять эмоции, контролируют мимику («покер-фэйс»), сторонятся интенсивных эмоциональных переживаний, предпочитая наблюдать за ними со стороны.

Речь информационно насыщена, фактологична, структурна, последовательна и находится в одном, неизменном, стабильном ритме, часто совершенно неэмоциональна. В коммуникации предпочитают держать дистанцию и крайне мало обращают внимание на невербальные характеристики своего поведения, сосредоточиваясь на смысловой нагрузке собственных слов.

Данная метапрограмма развивает в человеке аналитические, исследовательские и организаторские навыки, расширяет кругозор, а также несколько снижает эмпатию и коммуникативные навыки. Это превращает таких людей в своеобразный суперкомпьютер, задача которого – считать, анализировать, организовывать и как можно меньше контактировать с людьми. Именно они являются классическими «компьютерщиками», сидящими целыми днями за ком-

пьютером: метафорично, их жесткий диск переполнен большим количеством информации, которая им никогда не пригодится, и которую они даже не знают, как использовать. Несмотря на широкий кругозор, хорошую память и высокую обучаемость, их знания и навыки в обычной бытовой жизни могут быть довольно низкими: вплоть до того, что они сами вполне не смогут разобраться и понять, куда нужно сыпать стиральный порошок в стиральной машине.

Редко устанавливают личные эмоционально значимые контакты: привыкли держать всех на равноудаленном расстоянии от себя. Часто именно это и приводит их к осложнениям в семейной, личной и интимной жизни. Значительным стрессом для людей с выраженным полюсом «Система» будут ситуации высоких эмоциональных всплесков с невозможностью диссоциироваться, отстраниться от них.

На бытовом уровне таких людей часто называют «мегамозг», «компьютер», «калькулятор» и т. п.

Внешний вид и окружение

Во внешнем виде эта метапрограмма проявляется в стремлении к простоте, комфорту, функциональности и внеконтекстуальности.

Такую одежду можно одеть куда угодно, поскольку она подходит ко всем случаям жизни. Она неяркая, нестрогая, не обтягивающая, в спокойных, чаще серых тонах, и прежде всего выполняет, как считают такие люди, основную функцию одежды, а не второстепенные – выделения, привлечения внимания, корректировки фигуры, созданию образа: этому всему уделяется мало внимания. Разнообразия в стилях одежды нет, в основном она однообразная, одной цветовой гаммы, одной фирмы, одного состава. Уходу за одеждой внимание почти не уделяется: считается вполне нормальным носить не отремонтированную одежду. По большому счету, не так редко встречается и такая установка, что вообще не важно, что надето, лишь бы хоть что-то было надето.

Макияж, маникюр, прическа, духи и др. детали, создающие и дополняющие образ, чаще всего не доходят до внимания человека с метапрограммой «Система» – это всё либо «как придется», либо остается по остаточному принципу. И уж точно, что в случае

нехватки времени этим можно пренебречь. За тенденциями моды не следят и сторонятся модных трендов.

Таким образом, хоть и не хочется рисовать образ «неряшливого ученого», поскольку это все-таки утрированное описание метапрограммы «Система», но какие-то важные аспекты этого образа у такого человека обязательно будут.

Близкое окружение выбирается исходя из критериев «чем конкретно он может быть мне полезен?», «у него такие же интересы, что и у меня», «он – ценный источник информации», «он знает больше, чем остальные», «он предсказуем и не интригует». Поскольку у них в целом личностная привязанность к кому бы то ни было по сравнению с другими выражена более слабо, они любят кооперироваться с людьми, подобными себе, однако нужно понимать, что в этом «нет ничего личного».

В рабочем пространстве и в квартире все самое ценное всегда должно быть под рукой – на видном месте. И этому уделяется пристальное внимание. Это – компьютер и то, что находится в шаговой доступности от него. На всё остальное просто не обращается внимание. Из цветов и растений максимум, что может быть, – несколько кактусов. Домашних животных чаще всего нет. На рабочем месте либо «творческий беспорядок», либо всё очень тщательно убрано и вы-

строено – промежуточных состояний не бывает.

Образ жизни и характерное поведение

Поведение характеризуется незначительным проявлением эмоций, легкой холодностью и отстраненностью от коммуникации, желанием наблюдать за ней, а не участвовать. Еще одной их важной особенностью является то, что **в коммуникации у них почти отсутствует какой бы то ни было интерес к людям как к личностям.**

В общение сильно не вовлекаются, немногословны, но всегда могут вставить в разговор несколько вполне уместных фактов. В конфликте им важно понять не то, кто прав, а то, чья информация правильнее. Таким образом, в конфликте он всегда перепроверит полученную информацию и будет действовать в соответствии с результатами этой проверки. Именно поэтому конфликт для таких людей не связан с личностью оппонента, а больше связан с его аргументацией. Такие люди как никто другой умеют отделять человека от его поведения и аргументов.

Больше любят профессиональные дискуссии, а не разговоры «по душам», которых они избегают, потому что не знают, что сказать. Не любят разговоры без дела и «ни о чем». В более статусной компании за-

нимают выжидательную, наблюдательную позицию.

Слабо реагируют на эмоциональные изменения участников коммуникации. Имеется тенденция к некоторому повышению алекситимии и снижению эмпатии. Стараются контролировать эмоции, выражение своего лица и мимику, или «стандартизировать» это – выучить и демонстрировать определенные эмоциональные, поведенческие и речевые паттерны реагирования в «стандартных» ситуациях.

Таким образом, основные поведенческие установки человека с выраженной метапрограммой «Система» можно описать следующим образом: «Логика превыше всего: всё можно описать логически, а эмоции только мешают этому», «Во всём есть свои принципы и правила: нужно им следовать», «Во всём есть свои закономерности. Их нужно знать и использовать», «От собственных принципов не отказываются, какими бы неудобными они ни были», «Ничего личного – это только бизнес», «Ничего личного – всё должно быть по правилам, принципам, понятиям (и др.)», «Холодная голова лучше горячего сердца».

Склонность к логике, структурность и некоторая отстраненность накладывают чувствительный отпечаток на их образ жизни. Во-первых, всё должно быть обосновано и иметь свою причину. Это значит, что любое свое действие, выбор или покупку необхо-

димо обосновать и доказать, что выбранный вариант самый лучший по таким-то критериям. Во-вторых, структурность будет проявляться в четкой и последовательной иерархизации целей и задач: всегда будут разделяться важные и второстепенные, которыми можно пренебречь.

К карьерному росту активно не стремится, однако при достижении высоких позиций предпочитает рассматривать своих подчиненных не более чем «функцию» (или, если хотите – винтик) и не испытывает никаких угрызений совести при расставании с персоналом. Не привык мотивировать собственных подчиненных, поскольку считает, что они и так должны работать и выполнять то, что написано в должностных инструкциях.

При исполнении поручений или реализации собственного управленческого решения основывается на четком понимании критериев достижения цели и ключевых точках проекта. На его мотивацию влияет возможность находиться в стороне, не делать «грязных фронтовых дел», наблюдать со стороны, оценивать и корректировать процессы реализации цели. Также важно «реализовать схему», «обкатать тактику», найти алгоритмический путь решения проблемы, которым потом можно будет пользоваться, но уже не задумываясь.

Целеустремленность сильная, внимание не отвлекается от поставленных приоритетов, которые последовательно реализуются. Медлительность их реализации и срывы дедлайнов больше связаны с тем, что такие люди чаще более рефлексивны, чем активны, и для того, чтобы они сделали очередной шаг, их нужно подталкивать.

Стремятся к определенности и предсказуемости, к поддержанию собственных паттернов и привычек, которые часто являются их второй натурой и крайне устойчивы. Не любят сентиментальностей, избегают проявлять нежность и заботу. При этом раз в месяц или два нуждаются в «выпуске пара», чаще всего через какие бы то ни было экстремальные ощущения — экстремальный спорт или чувство риска.

В общении с людьми ведут себя однообразно, предсказуемо в соответствии с общим поведенческим паттерном или ролью. Периодически любят «давить интеллектом», причем без определенной цели. На разговор настроены внимательно, слушают и запоминают аргументы партнера, хотя часто могут показывать обратное.

Взаимодействие с людьми строится на основе холодного расчета: предпочитают общаться с теми, с кем это выгодно на данный момент. Однако из-за несколько сниженных коммуникативных навыков

нередко у них это совершенно не получается.

В рабочих отношениях предпочитают четкую понятную структуру с подробно описанными должностными инструкциями и полномочиями.

Имеют «технический» склад ума и предпочитают получать техническое, экономическое или юридическое образование. В целом выбирают профессии, связанные с выполнением аналитических, управленческих, нормативных и операторских задач. Предпочтительна работа с техникой, цифровыми и графическими данными, правилами и нормами. Избегают профессий, которые связаны с активной публичной деятельностью и значительным человеческим фактором. Работе с людьми предпочтут работу с компьютером, техникой и бумагами.

Способности и навыки

Принятие решений основано на трех факторах: всестороннем анализе проблемной ситуации; поиске и описании критериев, по которым будет оцениваться решение проблемной ситуации; и поиске паттерна или закономерности («объяснялки»), объясняющей само решение и ситуацию. Иногда к этим трём пунктам прибавляется четвертый – действуем так, как «написано в уставе» или положено по протоколу.

Предпочтение отдается тем решениям, которые соответствуют указанным выше критериям. При отсутствии ответа на каком-либо пункте решение откладывается на неопределенное время. Важными критериями при принятии решения являются системность, эффективность, результат, законность (приемлемость).

Принимаемые решения мало зависят от настроения, а имеют под собой четко понимаемое основание. Поэтому решения не меняются, пока эти основания не будут пересмотрены, а это происходит не быстро и не часто.

«Системные» люди в гораздо меньшей степени, чем «Сам» и «Другой», в случае неудач снимают с себя ответственность и переносят ее на других. Ес-

ли это и делается, то ответственность переносится на внешние обстоятельства относительно объективного характера.

Решения, в которые вмешиваются личные отношения, неприязнь, конфликты и необходимость полного эмоционального вовлечения в них, будут вызывать значительный стресс. Не менее стрессовыми будут решения, раскрывающие и показывающие его личное отношение к ситуации или человеку (например, решение жениться).

Фрейм планирования длителен, ориентирован на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Память: легко запоминают информацию о цифрах, конкретных показателях, фактах. Хорошая память в отношении технической и математической информации. Хуже даются гуманитарные предметы, особенно языки. Мотивация к учебе зависит от того, насколько изучаемый предмет попадает в личные интересы. Часто имеют какой-либо излюбленный предмет или даже страсть изучения. Это может быть почти всё что угодно – от динозавров и истории до автомобилей и марок. Отношение с преподавателем почти не влияет на эффективность обучения.

Мотивация. В целом мотивация таких людей труд-

но поддается прогнозу, поскольку имеет множество особенностей. Большое значение в мотивации имеет понимание практичности, логичности, правильности, эффективности поставленной цели. Важен мотив создания автоматических систем и схем, которые могли бы длительно работать самостоятельно.

Творчество. Творчество проявляется в интеллектуальной сфере в создании схем, механизмов, систем, концепций и т. п. Другие виды творчества таких людей не интересуют. Не нуждается в творческой команде, чаще работает один. На творчество сильное влияние оказывают своеобразные фиксации – «идеи фикс», вокруг которых выстраивается творческий процесс. С вниманием следят за творчеством коллег и аналогами собственного творчества.

Творческий успех связан с отсутствием отвлекающих факторов, развитием «идеи фикс» и наличием системного анализа близких тем. Творческий кризис возникает вследствие постоянного психоэмоционального напряжения и постоянных отвлекающих факторов, мешающих концентрации внимания.

Конфликт. Идет на конфликт в случае возникновения объективного конфликта интересов и невозможности структурного разрешения ситуации. В конфлик-

те склонен занимать максимально возможную объективную точку зрения и не поддаваться эмоциям. Конфликт возникает при пересечении оппонентом определенных «красных зон» – тех, о которых ему было заведомо сказано.

Ценности и критерии

Основные ценности и критерии человека с выраженной метапрограммой «Система» концентрируются вокруг аккуратности, анализа, выгоды, гармонии, здоровья, интеллекта, качества, контроля, логики, надежности, опыта, организованности, осторожности, перспективности, последовательности, прагматизма, практичности, прибыли, продуктивности, профессионализма, работоспособности, рассудительности, рациональности, результативности, репутации, спокойствия, справедливости, управления, уравновешенности, целесообразности, экономии, эффективности.

Базовые убеждения картины мира

Всё в этом мире подлежит анализу и систематизации. Или должно подлежать.

Логика и интеллект гораздо важнее эмоций и чувствительности.

Эмоции постоянно сбивают с мыслей. Они только мешают. В идеале – они вообще не нужны.

Правила, принципы и закономерности важнее индивидуализации. Все должны соблюдать правила, хотя бы они того или нет.

Все решения принимаются на основе детального анализа всех плюсов и минусов. Личные отношения и всё, что относится к человеческому фактору, нужно исключить.

Не важно, как я к тебе отношусь. Важно, чтобы всё было по правилам и эффективно.

Сначала нужно подумать и всё взвесить, а потом уже – делать.

Работник – это не человек, а функция. Неважно, кто ее реализует, – важно, чтобы она реализовывалась.

Всё в этом мире имеет свою структуру. Понимая ее, можно управлять этим миром.

На работе нужно работать, а не дружить. На работе личные отношения необходимо минимизировать.

Факты, выстроенные в закономерности, – лучшее доказательство.

Общение с людьми не является самоцелью. Людей оценивают не по тому, как они общаются, а по тому, что и как они делают.

Факты и полезная информация – единственное, зачем нужно общение с людьми.

Закон суров, но это закон.

Любые личные отношения – это прежде всего деловые отношения.

Проявлять эмоции – это слабость. Зачем мне быть слабым?

Речевые паттерны и лингвистика

В речи часто используются:

- номинализации (понимание, реализация, задание, свойство и пр.) и неопределенные референтные индексы (эксперты, специалисты, работники, финансисты и пр.);
- ярлыки, стандарты, оценочные суждения (это банально..., это неправильно, глупости и пр.);
- излишнее детальное теоретизирование о масштабных концепциях и системах;
- монотонный сухой голос с постоянной интонацией без изменений в громкости. Часто – носовой акцент;
- незначительное количество голосовых модуляций – темп, ритм и скорость голоса однообразна;
- немногословность, сменяющаяся редкими периодами разговорчивости на интересующую тему;
- частые переводы разговора на третью сторону, не участвующую в коммуникации, либо ссылки на правила и нормы (послушаем, что скажут эксперты, в соответствии с уставом...).

Невербальные характеристики

Мимика неразнообразна, шаблонна, невыразительна. В общении стараются минимизировать свои мимические и эмоциональные проявления. При этом уровень управления и контроля собственной мимикой и эмоциями часто невысок. Интенсивность проявления эмоций снижена, однако при возникновении эмоции часты так называемые «залипания» – длительное сохранение соответствующей эмоциональной реакции. Периодически, примерно один раз в полтора-два месяца (или чаще, в зависимости от стрессогенности окружающей обстановке), им требуется «эмоциональный утилизатор» – выпуск из себя накопленных эмоций и агрессии, что часто происходит путем занятий экстремальными видами досуга или полного ухода в компьютерные игры. Наиболее характерны эмоции спокойствия, презрения и отвращения.

Жестикуляция незначительная, сухая, оборонительного характера. В коммуникации сохраняют собственную дистанцию, сами не нарушают дистанцию партнера. Часто избегают прямого зрительного контакта с партнером. Телесно несколько скованны, слегка неуклюжи и неловки. Походка «рубленая», небыстрая. Вообще избегают быстрых движений и за-

нятий спортом.

Стереотипы мышления

Живут нормами, принципами, правилами, стандартами, привычками и не собираются их менять. Не стремятся к близкому межличностному общению, в разговоре часто занимают наблюдательную позицию, держат дистанцию, не вовлекаясь в диалог. Плохо адаптируются в новом коллективе, некомандны. Рабочие вопросы решают путем написания стандартов, планов, распоряжений, записок. Формалисты: если для начала действий нужно письменное распоряжение, то устного будет недостаточно ни при каких обстоятельствах.

Мышление ориентировано на поиск нужной информации и фактов, в практической работе направлено на создание работающих схем, систем, алгоритмов и долгосрочных решений.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Система»

Метапрограммный полюс «Система» также имеет три степени выраженности.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Система» характерны следующие личностные качества: аккуратный, деловитый, интеллектуальный, корректный, логичный, мужественный, наблюдательный, организованный, осведомленный, осознанный, осторожный, перспективный, прагматичный, практичный, предсказуемый, предусмотрительный, приземленный, прогрессивный, продуктивный, работоспособный, развивающийся, разносторонний, рациональный, результативный, скрытный, точный, упорный, экономный, эффективный.

Для средней степени: анализирующий, бережливый, беспристрастный, дальновидный, дисциплинированный, задумчивый, закомплексованный, знающий, интеллигентный, исполнительный, культурный, методичный, неловкий, неопрятный, неторопливый, неуклюжий, образованный, осмотрительный, подготовленный, последовательный, постоянный, разум-

ный, рассудительный, руководящий, серьезный, спокойный, справедливый, стабильный, традиционный, удовлетворенный, управляющий, уравновешенный, ученый, хозяйственный.

Для значительной степени: безнравственный, безразличный, инертный, молчаливый, невозмутимый, объективный, откровенный, пассивный, правдивый, равнодушный, скучный, терпеливый, хладнокровный, честный.

Влияние на личные и семейные отношения

Системный человек рассматривает личные и семейные отношения с точки зрения их соответствия избранным им правилам и принципам, которые зависят от его воспитания, жизненного опыта и опыта предыдущих отношений. В отношениях человек будет стремиться соблюсти баланс интересов между собой и партнером. Отношения будут рациональными, эмоций и чувств будет мало, стиль коммуникации между партнерами будет деловой, с периодическими приступами сентиментальности, а не близкий.

Склонность к риску и лояльность

Склонность к риску незначительна. Неазартны, сохраняют трезвую голову даже в стрессовых ситуациях. Уровень лояльности средний.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Система» способствует тому, чтобы профессиональная деятельность человека концентрировалась вокруг выполнения аналитических, управленческих, нормативных и операторских задач.

Аналитические задачи: аналитик, математик, экономист, инженер и др.

Управленческие задачи: управляющий, финансовый директор, IT-директор.

Нормативные задачи: юрист, бухгалтер, контролер.

Операторские задачи: работа с техникой, сопряженная с высокой степенью риска, – диспетчер аэропорта, пилот самолета, машинист метро.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ведущими признаками метапрограммы «Система» являются стремления минимизировать влияние человеческого фактора на актуальные события жизни, повысить объективность получаемой информации, полагаться на логику и выровнять эмоциональный фон при невысоких коммуникативных данных. Эти тенденции оказывают значительное влияние на характер профессиональной деятельности человека.

Проанализируем влияние характерных признаков метапрограммы «Система» в ситуациях, для успеха в которых требуются проявления других метапрограмм – «Сам» и «Другой».

Для начала рассмотрим ситуацию, в которой ведущий разработчик IT-продуктов с большим стажем работы по специальности по той или иной причине стал заниматься сольной карьерой («Сам»). Как будет вести себя бывший IT-специалист в такой нетривиальной ситуации?

Большое влияние на ситуацию будет оказывать его не самые высокие коммуникативные качества. Это существенно снизит его способность установить нужные контакты и профессиональные знакомства,

а также негативно скажется на качестве концертных выступлений. Стремление контролировать мимику и эмоции, а также уменьшить их влияние на коммуникацию может сделать в значительной степени скучными для продюсеров и публики его самопрезентацию и манеру вести себя на публике. Добавим, что его желание жить по установленным четким правилам, мягко говоря, будет многократно нарушено, расширено и дополнено. Подведем итоги: профессиональные контакты установлены не будут, поскольку в этой среде его будут воспринимать как скучного и неинтересного собеседника. Создать уникальный творческий образ и имидж будет также крайне сложно. Выступления будут без драйва, задора, посещаться будут только случайными слушателями. Вокальные данные тоже, скорее всего, будут не на высоте, однако это может быть компенсировано компьютерной обработкой и музыкой. Ко всему этому необходимо добавить влияние основных профессиональных тенденций метапрограммы «Система». Склонность пользоваться аналитикой и систематизацией будет способствовать получению хороших теоретических знаний о структуре, ключевых фигурах и тенденциях эстрады, однако практического применения эта информация находить не будет. Управленческие качества на фоне невысокой коммуникабельности также не смогут пригодиться

на этом поприще, а будут приводить к сухим, оторванным от жизни распоряжениям. Нормотворческие тенденции будут способствовать значительному уклону в бумажную и юридическую составляющую процесса: имеющиеся договора и документы будут в порядке. Техника также будет на высоте за счет сильных операторских способностей. Однако, увы, сольной карьере это не поможет. Максимум, что может произойти, — это продажа небольшого количества записанных дисков средне-низкого качества.

Рассмотрим второй вариант, в котором бывший ведущий разработчик IT-продуктов («Система») становится воспитателем детского сада («Другой»). Проанализируем, как те же самые тенденции и особенности характера будут отражаться в новой профессиональной области. Во-первых, у нового воспитателя отношение ко всем детям будет равное. Не будет любимчиков и нелюбимчиков: все будут одинаковы. Одновременно с этим, позитивные эмоциональные проявления детей не будут поддерживаться, а негативные будут жестко пресекаться вплоть до введения ограничительных мер. Дети такого воспитателя будут считать строгим и раскрываться рядом с ним не будут, поскольку воспитатель всегда будет поддерживать эмоциональную дистанцию с детьми и «сюсюкаться» с ними не будет. Однако дисциплина и распо-

рядок дня будут соблюдаться всей группой без исключения. При этом, вероятнее всего, подшефной группе детей будут насаждаться строгие правила правильного поведения и этики. С коллективом и родителями теплые отношения не сложатся, их, скорее, можно будет охарактеризовать как деловые. Аналитические, управленческие, нормативные и операторские тенденции в целом будут приводить к особенностям воспитания детей в группе на основе коллективного, а не индивидуального подхода.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Строгая, четко определенная корпоративная культура с конкретно прописанными правилами и требованиями.
2. Работа с техникой, бумагами, базами данных без необходимости близкого общения с коллегами.
3. Отсутствие постоянного психоэмоционального напряжения и отвлекающих факторов.
4. Интеллектуальная, аналитическая работа без физического напряжения и нагрузок. Логичность и предсказуемость.
5. Степенная, размеренная деятельность с длительным фреймом планирования. Понятный функционал и распорядок рабочего дня.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Отсутствие корпоративной культуры как таковой. Неопределенность корпоративных взаимосвязей и иерархии.
2. Работа с людьми, подразумевающая выстраивание глубокого межличностного контакта. Требование неформальных отношений в коллективе. Тесная работа в команде.
3. Частые стрессы и форс-мажоры. Невозможность запланировать рабочий день и следовать утвержденным планам.
4. Преимущественно физический труд с исключением интеллектуальной нагрузки. Высокое психоэмоциональное напряжение, постоянные интриги и авралы.
5. Работа, требующая активных действий и быстрых изменений. Хаос и несистематичность должностных обязанностей.

Пример из литературы

Хорошим описанием характера с корневым мета-программным полюсом «Система» является образ Левинсона в романе А. А. Фадеева «Разгром». Характер героя показывает беспристрастность, рассудительность, стремление посвятить себя делу и результату.

Каждый партизан, особенно юный Бакланов, старавшийся во всем походить на командира, перенимавший даже его внешние манеры, думал примерно так: «Конечно, я, грешный человек, имею много слабостей; я многого не понимаю, многого не умею в себе преодолеть; дома у меня заботливая и тёплая жена или невеста, по которой я скучаю; я люблю сладкие дыни, или молочко с хлебцем, или же чищенные сапоги, чтобы покорять девчат на вечерке. А вот Левинсон – это совсем другое. Его нельзя заподозрить в чём-нибудь подобном: он всё понимает, всё делает как нужно, он не ходит к девчатам, как Бакланов, и не ворует дынь, как Морозка; он знает только одно – дело.

Поэтому нельзя не доверять и не подчиняться такому правильному человеку...»

С той поры как Левинсон был выбран командиром, никто не мог себе представить его на другом месте: каждому казалось, что самой отличительной его чертой является именно то, что он командует их отрядом. Если бы Левинсон рассказал о том, как в детстве он помогал отцу торговать подержанной мебелью, как отец его всю жизнь хотел разбогатеть, но боялся мышей, и скверно играл на скрипке, — каждый счёл бы это едва ли уместной шуткой. Но Левинсон никогда не рассказывал таких вещей. Не потому, что был скрытен, а потому, что знал, что о нём думают именно как о человеке «особой породы», знал также многие свои слабости и слабости других людей, и думал, что вести за собой других людей можно, только указывая им на их слабости и подавляя, пряча от них свои. В равной мере он никогда не пытался высмеивать юного Бакланова за подражание. В его годы Левинсон тоже подражал людям, учившим его, причём они казались ему такими же правильными, каким он — Бакланову. Впоследствии он убедился, что это не так, и все же был очень благодарен им. Ведь Бакланов перенимал у него не только внешние манеры, но и старый жизненный опыт — навыки борьбы, работы, поведения. И Левинсон знал, что внешние манеры отсеются с годами, а навыки, пополнившись личным опытом, перейдут к новым Левинсонам и Баклановым, а это —

очень важно и нужно.

А. А. Фадеев, «Разгром»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Система» в рекламе и брендинге встречается достаточно часто и включает в себя такие концепции, как интеллект, контроль, качество, стабильность, уверенность, высокая информационная насыщенность. Классически это скорее информационный буклет, чем мотивирующая реклама.

Деньги не главное. Есть любовь. Строим для интеллигентных людей. «Галс», девелоперская компания. Слоганы для РФ, 2014.

1 699 999 поводов купить Cadillac CTS. Выгода до 127 000 р. – один из них. Cadillac CTS, автомобиль. Слоган специальной цены, Москва, 2011.

Тройная дистилляция. Двойная мягкость вкуса. Jameson, ирландский виски. Слоган рекламы в России, 2008.

Это не эмоции. Это расчёт. Банк Москвы, вклад «Восторг» с высоким процентом, 2009.

Предельно просто. Абсолютно надёжно. Максимально эффективно. Ренессанс Управление инвестициями. Имиджевый слоган, 2008.

Незапятнанная репутация. Многолетний опыт.

Samsung S9, стиральные машины. Рекламный девиз в России, 2008.

Мы подумали, что бесконечный источник горячей воды должен быть не очень заметным. Electrolux, водонагреватель. Слоган рекламы в России, 2008

Разумно и просто. Philips, бытовая техника, имиджевый слоган.

Компетентно до занудства. «Эксперт», журнал. Слоган для России, 2009.

Только информация. Никаких ярлыков. Russia Today, ТВ-канал; имиджевый слоган, 2007.

Холодное совершенство. «Аляска», питьевая вода.

По некоторым видно, что они стригутся сами... Не смешите людей – обращайтесь к профессионалам. «Магазин магазинов», компания-консультант по торговой недвижимости. Рекламный слоган в России, 2008.

Дом. Paschen. Интерьеры для интеллектуалов. Paschen Bibliotheken, библиотеки, имиджевый слоган, 2007.

В наших ценах нет ничего лишнего. Leroy Merlin, сеть гипермаркетов. Слоган рекламы в России, 2008.

Нам нужен твой мозг. E-perspectiva.ru, сайт поиска работы.

Я люблю свой компьютер. И Windows 7 – это моя

идея. Я сказала: «Не хочу, чтобы компьютер зависал». Теперь он не виснет. И мы оба чувствуем себя отлично. Microsoft Windows 7. Слоганы операционной системы от имени девушки, 2009.

3 дня, 4 сцены, 67 музыкальных коллективов. Всё на одной карте памяти SanDisk 16 Гб. Sandisk, карты памяти. Слоган рекламной кампании в России, 2008.

Потому что нам важно, каким будет ваше здоровье и благополучие – сегодня, завтра и всегда. Потому что эффективное освещение повышает качество жизни. Philips, корпорация. Слоган решений Philips в области здравоохранения, освещения, 2009.

Не плати за чудаков. До 40% твоей страховки уходит на чужие глупости. Если ты – опытный водитель, плати только за себя! Оформи АвтоКАСКО до 40% дешевле! «Прямое Страхование», страховая компания. Слоган и теглайн рекламы в России, 2008.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Система» хочет получить ответы

Человек с выраженной метапрограммой «Система» часто бывает сложным переговорщиком, поскольку при принятии решения ориентируется на логику, конкретные факты и объективные показатели, зачастую сохраняя дистанцию и отказываясь от установления доверительных близких отношений. В переговорах такие люди – сторонники сугубо прагматичного делового подхода с минимизацией эмоционального и вообще любого человеческого фактора. Лучшим решением в этой ситуации будет сохранение делового контекста, направленного на знакомство партнера с объективными выгодами вашего предложения и некоторым добавлением в этот формат вашей эмоциональной, индивидуальной составляющей. Приведем вопросы, которых обязательно нужно коснуться в разговоре, посвященном вашему предложению о совместной деятельности (помощи) в проекте.

Какие тренды и тенденции подтверждают, что

этот проект перспективен? В чем их логика? Какие эксперты с этим согласны?

Какие факты и примеры это подтверждают?

В чем заключаются ваши принципы ведения проекта и почему они для вас важны?

В чем конкретно партнеру выгодно ваше предложение? Покажите ему расчет с конкретными цифрами.

Каких результатов вы уже достигли? В чем уже заключается ваш успех и достижения?

Итоги

Завершая описания метапрограммного полюса «Система», еще раз подчеркнем его сильные и слабые стороны.

«Минусы» Системы

1. Невысокие коммуникативные данные. Воспринимает общение как не более чем прием и передачу полезной информации.
2. Невысокие показатели эмоционального интеллекта. Стремится минимизировать влияние эмоций на принятие решений и человеческого фактора в целом.
3. Плохо адаптируется в новом коллективе, слабо взаимодействует с командой. Скрытность и избегание глубоких межличностных контактов.
4. Формализм и повышенное стремление соблюдать и навязывать другим общие правила, нормы и оценки.
5. Отсутствие заботы о близких. Низкий уровень эмпатии при высокой алекситимии.

«Плюсы» Системы

1. Великолепные аналитические и управленческие способности. Системное мышление и комплексный подход к решению поставленных задач.

2. Отличный логик. Умеет логично и методично выстраивать аргументы. Высокие показатели вербального интеллекта. Концентрация на фактах и паттернах.

3. Сильное целеполагание и хорошие навыки планирования. Высокая результативность в достижении целей.

4. Высокая лояльность системе и забота о ней. Умелое выстраивание и оттачивание бизнес-процессов и структуризация систем.

5. Оценивает человека по результатам его деятельности. Опора на объективные показатели при принятии решений.

Метапрограмма «Локус внимания»

Выявление и диагностика

Определение ведущего полюса данной метапрограммы чаще всего не вызывает сложностей: большинство описанных паттернов и признаков ярко проявляются в коммуникации. Ниже мы приводим несколько вопросов, ответы на которые помогут в правильном определении ведущего полюса в данной метапрограмме.

Локус внимания		
1.	Нравится ли вам длительное время находиться в центре общественного внимания?	
	Сам	Другой, Система (по ½ балла)
	да	нет
2.	В конфликтной ситуации с коллегой вы склонны больше концентрироваться на собственных интересах и статусе, а не на поисках компромисса и встречных шагах к коллеге?	
	Сам	Другой
	да	нет
3.	При рассказе о себе вы склонны преувеличивать собственные достижения и заслуги?	
	Сам	Не учитывается
	Да	нет
4.	Вы предпочитаете «замыкать» основные процессы на себя ради возможности их контролировать и управлять?	
	Сам	Не учитывается
	Да	нет
5.	В командной работе вы склонны занимать обособленное положение (функционал), позволяющее не заниматься рутинной работой и находиться в центре принятия решений?	
	Сам	Другой, Система (по ½ балла)
	Да	нет
6.	Склонны ли вы избегать повышенного внимания общества к вашей персоне?	
	Другой	Сам
	да	нет
7.	Свойственно ли вам устанавливать с людьми более личные, индивидуальные, а не деловые отношения?	
	Другой	Система
	да	нет

	Да	нет
9.	Вам часто трудно прервать и закончить разговор или общение с человеком, который рассказывает что-либо о себе?	
	Другой	Сам
	Да	нет
10.	В своей деятельности вы обращаете особое внимание на то, чтобы не навредить и не причинить неудобства другим людям. При этом о собственном комфорте думаете не так много.	
	Другой	Сам, Система (по ½ балла)
	Да	нет
11.	В компании вы более склонны занимать наблюдательную позицию, вовлекаясь в общение лишь для того, чтобы показать собеседникам, что сохраняете внимание к ним.	
	Система	Не учитывается
	Да	нет
12.	В конфликтной ситуации с коллегой вы склонны концентрироваться на интересах компании и ее целях и рассматривать конфликт исключительно в этом русле.	
	Система	Другой, Сам (по ½ балла)
	Да	нет
13.	На работе вы всегда стремитесь к тому, чтобы каждый сотрудник выполнял свой конкретный функционал с минимизацией человеческого фактора.	
	Система	Другой, Сам (по ½ балла)
	Да	нет
14.	Для себя вы считаете правильной фразу «Сократ мне друг, но истина дороже».	
	Система	Другой, Сам (по ½ балла)
	Да	нет

ГЛАВА 8

МЕТАПРОГРАММА

«СТИЛЬ ВОСПРИЯТИЯ»

Ассоциация / Диссоциация

Метапрограмма «Стиль восприятия» имеет два полюса и описывает ведущий принцип восприятия происходящих вокруг событий, а также уровень вовлеченности в них. В целом эта метапрограмма имеет отношение к следующим контекстам и процессам.

1) Стиль восприятия прошедших и текущих жизненных событий.

2) Уровень эмоциональной вовлеченности при восприятии этих событий.

3) Степень переключаемости и «застревания» внимания (эмоционального участия) на воспринимаемых событиях.

Человек с выраженным метапрограммным полюсом «Ассоциация» склонен эмоционально воспринимать жизненные события и значительно вовлекаться в участие в них (или воспоминания о них). Это приводит к длительному эмоциональному застреванию в них и к трудностям при переключении на другие за-

дачи и события.

Метапрограммный полюс **«Диссоциация»** способствует более отстраненному восприятию жизненных событий без эмоционального вовлечения, а скорее, наблюдению и размышлению о них. Это увеличивает способность к произвольному переключению внимания от одного события к другому без эффекта «застревания».

Степень переключаемости внимания опосредованно влияет на переключаемость процессов возбуждения и торможения в центральной нервной системе, что является ее важнейшим свойством. **Чем выше переключаемость внимания, тем проще и быстрее происходит переключение с возбуждения на торможение** (и обратно), а значит, **с одной деятельности на другую**. Соответственно, чем ниже (хуже) переключаемость внимания, тем труднее и медленнее происходит переключение с возбуждения на торможение (и обратно) и с одной деятельности на другую.

Этот момент является одним из важнейших в определении застревающей или переключаемой нервной системы. Ассоциация будет усиливать способность к концентрации психической энергии и склонность к ее излишнему залипанию в эмоциональных состояниях — как в хороших, позитивных, так и в негативно-агрессивных. Диссоциация, напротив, будет уси-

ливать способность переключаться не только с одного контекста на другой, но и с процессов возбуждения на торможение и обратно. Это будет усиливать подвижность и гибкость нервной системы.

Метапрограмма «Стиль восприятия» имеет прочную взаимосвязь с метапрограммой «Лocus внимания». Часто «Диссоциация» сопутствует «Системе», а «Ассоциация» – «Сам» и «Другой», поэтому в их описаниях будет достаточно много похожего. При этом очень важно помнить, что часто – это далеко не всегда.

Эта метапрограмма имеет множество бытовых названий: «Наблюдатель и Участник», «Разум и Чувства», «Расчет и Эмоции» и другие.

Рассмотрим каждый метапрограммный полюс более подробно.

Диссоциация

Общая характеристика. Основной особенностью коммуникации диссоциированных людей является стремление дистанцироваться от эмоциональной составляющей общения, сохранить дистанцию и собственную наблюдательную позицию. Наибольшее значение для них, как и для метапрограммы «Система», имеет логико-фактологическое описание событий при минимизации эмоциональной составляющей и личностного фактора.

В общение и коммуникацию, особенно близкие, диссоциированный человек будет вступать с неохотой, держаться в стороне от шумных и веселых компаний, а живой встрече или телефонному звонку всегда предпочтёт сообщение в Интернете или социальной сети. Здесь, как и в метапрограмме «Система», **предпочтительно исключение эмоционального контакта как такового, либо по возможности сведение его к минимуму.**

Принятие решений осуществляется с опорой на фактологические данные, статистику и причинно-следственные связи. Ненадежная с этой точки зрения информация не учитывается. Такие люди факты и большинство личных событий в жизни не принима-

ют близко к сердцу, являясь скорее их наблюдателем, а не участником. Это увеличивает уровень психологической защиты от неблагоприятных ситуаций, но при этом и положительные события не вызывают значительного эмоционального отклика – эмоции теряют свою ценность, уплощаются и становятся однотипными, несколько не выходящими за рамки социальной нормы. Часто большое значение при этом уделяется контролю эмоций и сохранению «покер-фейса» – лица, не выдающего эмоций.

Контроль эмоций и диссоциация будут оказывать существенное влияние на целеполагание и планирование. Планы и цели будут подвергаться подробным просчетам, оценке и анализу. При этом очень часто достижение цели и реализация планов не будут приводить к появлению чувства удовлетворения, а просто и обыденно будут «записаны в актив». Целеполагание неторопливо, детально, похоже на планирование людей с метапрограммой «Система», но более многопланово: из-за высокой переключаемости внимание часто отвлекается на другие цели, что снижает общую концентрацию, но усиливает навыки работы в многозадачной среде. Сроки нарушаются из-за малопродуманного человеческого фактора – субъективных эмоциональных реакций и партнеров по проекту. Оценка проекта происходит по объективным показателям.

телям и результатам: эмоции и личностное отодвигается на задний план.

Формальны и структурны, относятся с уважением к структурированию времени. Если опаздывают, то всегда по «объективным обстоятельствам» – «попал в пробку», а не «проспал или забыл». Предпочитают приходить заранее.

В отношениях неконфликтны, уравновешенны, держат дистанцию, обсуждают аргументы, не переходя на личности. В стрессовых ситуациях предпочитают уединение и раздумья с исключением личностной коммуникации, вплоть до «затворничества».

Эмоции неяркие, стереотипные. Сторонятся интенсивных эмоциональных состояний, контактов и ситуаций, связанных с ними. В то же время нуждаются в периодическом выплеске негативных эмоций (частота этого зависит от уровня стрессогенности основной деятельности). Для кого-то это три часа компьютерных игр, для кого-то – стрит-рейсинг, для других – экстремальные виды спорта.

Паттерны речи имеют много общего с метапрограммой «Система», но отличаются большей холодностью и отстраненностью. Голос в большей степени высокий, чем низкий, часто с носовыми нотками. Речевые характеристики в целом скудны и стабильны: темп, ритм, громкость, скорость и высота речи почти не ме-

няются из контекста в контекст и не зависят от эмоционального настроения.

Данная метапрограмма развивает у человека аналитические, исследовательские и организаторские навыки и, как и метапрограмма «Система», **снижает коммуникативные навыки и эмоциональные проявления**. Нужно учитывать, что личные отношения для такого человека не будут являться сверхценными, он, вероятнее, будет их поддерживать либо по привычке, либо исключительно из расчета. Поэтому часто у него много знакомых, но нет друзей. Причем эти знакомые даже не подразумевают о существовании друг друга и ни разу друг друга не видели.

Современная наука говорит: «Чтобы описать систему, необходимо выйти за ее пределы». По большому счету, диссоциированные люди постоянно находятся за пределами релевантных для большинства систем. Однако для того, чтобы оставаться в стороне от них и не вызывать ответную на эту диссоциацию реакцию, такие люди, как правило, соблюдают основные принципы этих систем, при этом часто не соответствуя им в незначительных для системы (но не для них) нюансах. Это позволяет им сохранять дистанцию, не вовлекаться в большинство ситуаций и событий и сохранять «трезвую и холодную» голову, необходимую для высокой расчетливости, которая им очень свой-

ственна.

Важной отличительной особенностью этой мета-программы является то, что такие люди умеют четко разделять контексты: работа, семья, хобби, профессиональное, личное и пр. Эти контексты в его голове между собой никак не связаны, а наоборот, разделены: они не устанавливают личных (близких) отношений с теми, с кем работают; члены его семьи не работают с ним на одной работе и (часто должны) ничего не знают о том, чем он занимается на работе. Работа может не приносить никакого удовлетворения, и это нормально (допустимо), потому что есть хобби, которое с работой никак не связано и не может быть связано.

В народе таких называют «наблюдателями», «отстраненными», «одиночками» и т. п.

Внешний вид и окружение

Во внешнем виде эта метапрограмма проявляется общей отстраненностью, неэмоциональностью, выраженным самоконтролем и малоподвижностью.

Одежда неярких цветов, делового и классического стиля, чаще строгая, не решающая задачу привлечения внимания к себе. У таких людей одежда достаточно аккуратно соответствует контексту, при этом часто (принципиально) отличается от него в незначительных проявлениях (например, в деловом контексте вместо пиджака – свитер, а вместо галстука – бабочка). Но в целом образ соответствует контексту. Этот принцип неподчеркнутого и незначительного отличия от системы, контекста, общества диссоциированные люди сохраняют не только в одежде и самопрезентации, но и в большинстве ситуаций. Это связано с тем, что человек стремится показать, что не вовлекается в события, происходящие вокруг него, и остается к ним относительно безучастен. И все же уважение к контексту заставляет диссоциированных людей в целом следовать правилам контекста, не соответствуя им в незначительных моментах.

Некоторым нюансам образа большинство диссоциированных людей уделяют повышенное внимание.

Это может быть маникюр, макияж, прическа, духи, аксессуары – обязательно что-то из этого списка, но не всё. Например, маникюр может быть идеальным при несколько неухоженной прическе и небритости. Пристально за модой не следят, но стиль всегда сохраняют.

Близкое окружение выбирают, исходя из следующих критериев и установок: «Они меня не напрягают и не вмешиваются не в свои дела», «С ними не нужно близко общаться – несколько слов вполне достаточно, чтобы всё понять», «Они ведут себя вполне предсказуемо и не интригуют», «Они не заставляют меня испытывать негативные эмоции и раздражаться», «Они не навязчивы и не нарушают мое личное пространство».

Диссоциированные люди в основном одиночки, с неохотой участвуют в командном взаимодействии и почти не вкладываются в создание собственных команд. Коллективная ответственность и работа в команде их также напрягает, и они стремятся ее избежать.

На рабочем месте и дома стремятся поддерживать чистоту и сохранять свободное пространство. Всё находится на своих местах или, по крайней мере, должно там находиться. Важные вещи не раскидывают, документы всегда держат в порядке в специальном ме-

сте. Файлы на компьютере хорошо структурированы и никогда не теряются. Аксессуаров мало. Если они есть, то исключительно функциональны.

Образ жизни и характерное поведение

В общении склонны держать дистанцию и полностью никогда не раскрываются. Эмоциональные проявления незначительны и хорошо контролируются: контакт в большей степени немногословен, информативен, но не эмоционален. Не любят разговоры не по теме, избегают «выяснения отношений», прямого конфликтного поведения, открытого выражения собственных чувств. В конфликт, как и в другие интенсивные коммуникации, не вовлекаются, «на личности» не переходят. В целом конфликтное поведение имеет тенденцию к минимизации прямого межличностного взаимодействия – они более склонны демонстрировать конфликтное поведение в телефонных разговорах, письмах, но не при личных встречах. Часто скрытны (хотя внешне такого впечатления могут и не производить, но о себе и своих интересах почти ничего не говорят), замкнуты, неразговорчивы.

Негативно реагируют на эмоциональные всплески участников общения. Как и при метапрограмме «Система», при диссоциации увеличивается уровень алекситимии и снижается уровень эмпатии. Эмоции и мимика не выражены, предсказуемы, стандартны

и шаблоны, при этом в идеале должны подчеркивать их статус и положение. Часто эмоциональное состояние концентрируется вокруг «серьезности», которую их лицо сохраняет почти в любой ситуации.

Основные поведенческие установки человека с метапрограммой «Диссоциация» можно сформулировать следующим образом: «Спокойствие, только спокойствие», «Сначала подумай, потом сделай», «Расчет и логика превыше всего», «Ко всему нужно относиться одинаково равноудаленно», «Эмоции – это слабость. Если я покажу свои эмоции, то другие могут воспользоваться этой слабостью в своих интересах».

Склонность к абстракциям, логике, аналитике и эмоциональной холодности оказывают существенное влияние на его характер. Во-первых, все события своей жизни он старается объяснить с этой точки зрения: любое решение, выбор, действие должно быть логически объяснено и доказано. А если что-то эмоционально «цепляет», то это как минимум опасно, а значит, это нужно скрыть от всех и минимизировать. Такой подход часто приводит к сложностям в установке новых контактов и построении личных отношений – всех друзей, знакомых и коллег нужно держать на расстоянии от себя, сохранять с ними сугубо деловые отношения и не позволять близко приближаться. В ярко выраженных случаях у Диссоциации после большин-

ства близких контактов часто следует период напряженных отношений вплоть до их разрыва («Если ты по неосторожности подпустил человека к себе близко, это нужно срочно исправить и сильно его отдалить»). Во-вторых, неумение понять и описать собственные чувства и стремление абстрагироваться от них приводит к тому, что диссоциированный человек плохо разбирается и понимает чувства других, даже близких ему людей. Это тоже часто негативно сказывается на построении личных и семейных отношений.

Большинство диссоциированных людей активно развивают карьеру и повышают собственный уровень профессионализма. Предпочитают строгую, четкую и понятную корпоративную структуру и культуру. Должны четко понимать круг своих обязанностей и полномочий: часто неопределенность и непредсказуемость являются для них демотивирующим фактором. Личные отношения на работе не устанавливают. Как и «системные» люди, редко целенаправленно мотивируют своих подчиненных, считая, что они должны хорошо работать и без этого. Находясь на руководящих позициях, рассматривают подчиненного не как человека, а как функцию, которую может выполнять любой профессионал, а не обязательно кто-то конкретный.

При исполнении поручений руководства или реали-

зации собственного управленческого решения сохраняет строгий деловой подход и целенаправленность на достижение ключевых точек проекта. При этом личные отношения и эмоции отодвигаются на второй план.

Часто на работе позиционирует себя как хороший «штабист», способный рассчитать, спрогнозировать, подготовить и организовать, но избегающий непосредственного участия в «сражениях» на фронте.

Дедлайны нарушает вследствие двух причин — непонимания значимости проекта для другого человека (даже для руководителя) либо чрезмерно детализированной подготовки к нему. Поскольку имеющаяся эмоциональная холодность минимизирует участие эмоций в значимости задач, приоритеты устанавливаются исключительно из их логической, объективной, а не субъективной значимости. **Диссоциация усиливает расчетливость и желание в деталях предугадать развитие всех вариантов событий**, на что уходит дополнительное время и силы.

Мышление многозадачное — может заниматься сразу несколькими проектами без снижения качества, более того, с трудом может посвятить всё свое время какой-то одной, пусть и важной задаче. Для высокой эффективности ему необходимы периодические переключения внимания между задачами — отвлечь-

ся на какое-то время, заняться другими делами, а потом вернуться к первоначальной теме. Более того, как и «системный» человек, периодически нуждается в эмоциональной разрядке – выплеске негативных эмоций и энергии: чаще всего с помощью алкоголя, экстремальных ощущений, спорта и т. п.

В целом коммуникативные навыки чуть снижены. В общении ведёт себя однообразно, сохраняя привычные паттерны и серьёзный вид. Наблюдателен и внимателен, хорошо запоминает интересующую информацию. Общение с людьми строит на расчёте и выгоде – с выгодными контактами оно возможно, но тоже до определенного уровня, который не предполагает нарушения дистанции. Некомандный, предпочитает работать в одиночестве над задачами с индивидуальной ответственностью. Часто испытывает сложности при создании команд и их мотивации.

Имеет технический склад ума и стремится получить техническое, экономическое, инженерное или военное образование. Профессиональная деятельность чаще связана с выполнением аналитических, организационных, надзорно-управленческих и технических задач. Предпочтительна работа с техникой, информацией, компьютером. Избегает деятельности, связанной с индустрией развлечения, шоу, активной публичной деятельностью.

Способности и навыки

Принятие решений. Навык принятия решений отлажен и редко вызывает затруднения. Стратегия во многом похожа на стратегию принятия решений при метапрограмме «Система», и так же основана на трех составляющих: подробном и холодном анализе ситуации, сравнении всех альтернатив и выборе наиболее выгодного варианта из возможных. Эмоции и чувства играют минимальную роль при принятии решений – важен анализ, расчет и выгода. Принимаемые решения не зависят от настроения, однако изменение обстоятельств может привести к их пересмотру и изменению, что бывает достаточно часто. Важными критериями при принятии решений являются личная выгода, эффективность, результат, системность.

Диссоциированные люди не перекладывают ответственность на других за принятые решения и их реализацию. Однако они не часто испытывают угрызения совести за то, что не выполнили обещанного. Так же без значительных колебаний они решают кадровые вопросы, принимают на работу и увольняют. Стрессовыми для них будут решения, которые необходимо принимать быстро, без возможности обдумать их, либо решения касательно ситуаций, в которые они во-

влечены на редкость глубоко.

Фрейм планирования длителен, ориентирован на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Память дигитальная – великолепно запоминаются факты, цифры, статистика и прочие конкретные данные технического и математического характера. Довольно часто эмоциональные переживания либо не запоминаются, либо вытесняются из памяти впоследствии. Языки и гуманитарные предметы даются сложно. Отношения с преподавателем почти не влияют на мотивацию к обучению, которая в большей степени зависит от понимания личной выгоды применения новых знаний на практике.

Мотивация такого человека трудно поддается прогнозу, поскольку имеет множество особенностей. Большое значение в мотивации имеет понимание выгоды, практичности, логичности, правильности, эффективности поставленной цели. Альтруизм, мотивы помощи и заботы не являются важными и чувствительными.

Стрессовыми являются ситуации, исключающие возможность проанализировать их и эмоционально от них дистанцироваться.

Творчество больше проявляется в интеллектуальной, научной и технической сферах. Виды творчества, подразумевающие публичный показ его результатов и общественное признание, привлекают диссоциированного человека исключительно прибыльностью и доходом.

Предпочитает работать в одиночестве, без команды или при участии максимум одного-двух проверенных временем коллег.

Творческий кризис связан с отсутствием возможности монетизировать продукт творчества либо с абсолютным материальным достатком. Также на это может повлиять невозможность уединения и спокойной работы в одиночестве (без вмешательства вторых лиц).

Творческому успеху способствует не снижающееся желание заработать и спокойная обстановка на работе (без авралов, форс-мажоров и личных конфликтов).

Конфликт. Расчетлив и стратегичен. Часто может и виду не подать, что его что-то задело, но после — отомстить или вступить в конфликт. В конфликте почти не испытывает никаких эмоций и сочувствия, всегда холоден и отстранен. Предпочитает лично не общаться с противоположной стороной, а контактиро-

вать с ней через третьих лиц, электронную почту, смс-сообщения, адвокатов и пр. Конфликт развивается по плану, который должен быть реализован до конечной, чаще всего максимальной цели.

Ценности и критерии

Основные ценности и критерии человека с выраженной метапрограммой «Диссоциация» концентрируются вокруг таких критериев, как авторитет, анализ, бережливость, богатство, внимательность, выгода, деньги, дисциплина, зрелость, интеллект, исполнительность, карьера, качество, компетентность, комфорт, контроль, логика, надежность, независимость, опыт, организованность, осторожность, ответственность, перспективность, последовательность, прагматизм, практичность, прибыль, профессионализм, работоспособность, рациональность, результативность, репутация, сила, спокойствие, уважение, управление, успех, хладнокровие, хозяйственность, целесообразность, эффективность.

Базовые убеждения картины мира

Проявление эмоций – признак слабого человека. Сильный всегда скрывает свое истинное отношение к происходящему.

Эмоции постоянно сбивают с мыслей. Они только мешают. В идеале – они вообще не нужны.

Логика и интеллект гораздо важнее эмоций и чувствительности.

Держи всех на расстоянии. Тот, кто находится близко, может быть опасен.

Все решения принимаются на основе детального анализа всех плюсов и минусов. Личные отношения и всё, что относится к человеческому фактору, нужно исключить.

Любые личные отношения – это прежде всего деловые отношения.

На работе нужно работать, а не дружить. На работе личные отношения необходимо минимизировать.

Если кто-то что-то делает, значит, ему это выгодно. Наблюдать за происходящим со стороны часто намного выгоднее, чем участвовать в событиях.

Делать несколько дел одновременно? Легко!

Вы просите у меня помощи? Но это ваши проблемы, и меня они не касаются.

Будьте прагматичней! Если это выгодно, почему бы этим не заняться?

В этом мире всё можно измерить и просчитать. Точнее, всё нужно измерить и просчитать.

Не обязательно во всем участвовать. Достаточно всё контролировать.

Слезы – это манипуляция. Значит, на них вестись нельзя.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- преимущественно дигитальная репрезентативная система (слова, не относящиеся к визуальной, аудиальной и кинестетической системе);
- множество номинализаций (понимание, реализация, задание, свойство и пр.), неопределенных референтных индексов (эксперты, специалисты, работники, финансисты и пр.) и неопределенных глаголов (понять, забыть, узнать, определить и пр.);
- сравнения и прилагательные в сравнительной степени (лучше, проще, качественнее);
- ярлыки, стандарты, оценочные суждения (это банально, это неправильно, глупости и пр.);
- высокий тон голоса с носовым акцентом;
- постоянные голосовые характеристики: темп, ритм, интонирование и громкость постоянны и не склонны к переменам в зависимости от контекста;
- немногословность, сменяющаяся редкими периодами разговорчивости на интересующую тему;
- «диссоциирующие слова»: успокойся, взгляни со стороны, не принимай близко к сердцу и пр.

Невербальные характеристики

Мимика однообразна, постоянна и маловыразительна. Минимизирует свои мимические и эмоциональные реакции. Умеет контролировать собственное лицо и его выражение, может достаточно качественно «подыгрывать», хотя и не испытывает при этом никаких переживаний. Хорошо контролирует собственные эмоции, редко испытывает интенсивные эмоциональные переживания, при нечастом возникновении которых возникает полный спектр проявлений ВНС: покраснение, побледнение, изменение дыхания, пульса, потоотделение и пр. Хотя даже в таких случаях продолжительность эмоционального переживания будет недолгой. В целом имеет высокий порог эмоциональной чувствительности: может совершенно не воспринимать «легкие» эмоции и, соответственно, их не показывать. Наиболее характерны эмоции спокойствия, презрения и отвращения.

Жестикуляция скромная, неширокая, скованная. Характерно определение и сохранение дистанции в ходе всей коммуникации, крайне редко впускает кого-то в собственную личную зону, что является важным признаком доверия к человеку. Редко занимается спортом, но осанку держит хорошо. Походка рав-

номерная и «важная», отточенная. Часто, как и «системный» человек, избегает прямого зрительного контакта с собеседником.

Стереотипы мышления

Живет логикой и расчетом. Не стремится к близкому межличностному общению, в разговоре часто занимает наблюдательную позицию, держит дистанцию, не вовлекаясь в диалог. Плохо адаптируется в новом коллективе, некомандный. Средне-низкие коммуникативные способности при высоких аналитических. При реализации решений чувства и эмоции людей почти не учитываются – важен расчет. Без робости и сожаления внедряет непопулярные решения.

Мышление ориентировано на факты, практику, результативность и эффективность. Избегает любых близких и «сердечных» контактов, держит людей на расстоянии.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Диссоциация»

Метапрограммный полюс «Диссоциация», как и другие метапрограммы, имеет три степени выраженности.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Диссоциация» характерны следующие личностные качества: авторитетный, аккуратный, аналитичный, аристократичный, бойкий, властный, внимательный, высокомерный, деловитый, избалованный, индивидуалистичный, интеллигентный, ироничный, лицемерный, меркантильный, мстительный, мужественный, наблюдательный, насмешливый, настойчивый, опрятный, перспективный, пошлый, прагматичный, практичный, предприимчивый, приземленный, проницательный, работоспособный, раздражительный, результативный, руководящий, самокритичный, старательный, трезвомыслящий, убедительный, уклончивый, управляющий, хитрый, хладнокровный, эгоистичный, эрудированный, язвительный.

Для средней степени: воспитанный, стесняющийся, бдительный, бережливый, беспристрастный, ворчливый, дальновидный, дисциплинированный, задумчивый, закомплексованный, законопослушный, избирательный, консервативный, контролирующий, критичный, культурный, логичный, методичный, надежный, надменный, настороженный, негативный, недовольный, беспокойный, объективный, обязательный, организованный, осмотрительный, основательный, осторожный, ответственный, пессимистичный, печальный, последовательный, принципиальный, пунктуальный, рассудительный, расчетливый, сдержанный, сердитый, серьезный, скептический, скрытный, скупой, снисходительный, сомневающийся, стабильный, статусный, угрюмый.

Для значительной степени: безнравственный, бессовестный, замкнутый, недоверчивый, независимый, неприветливый, нудный, одинокий, педантичный, придирчивый, равнодушный.

Влияние на личные и семейные отношения

В личных и семейных отношениях человек с метапрограммным полюсом «Диссоциация» будет стремиться сохранять дистанцию, личное пространство и независимость. При знакомстве он не будет «раскрываться», будет тщательно «фильтровать» информацию и свои слова, никогда не вовлекаясь в разговор до конца. Любимый способ общения – телефон. Даже при личной беседе он никогда не уделяет собеседнику полного внимания – может одновременно разговаривать с вами на важную для вас тему и писать смс-сообщение другому человеку на совершенно другую тему. Вовлечь его в разговор и в отношения может только что-то экстраординарное либо личный расчет и выгода. В связи с этим глубокой личной привязанности почти не испытывает.

Семейные отношения развиваются в стратегии делового партнерства: значительной чувственно-эмоциональной связи между супругами в этом случае не бывает. Каждый выполняет свои задачи и не вмешивается в жизнь другого до тех пор, пока его об этом специально не попросят. Стараются четко разделять контексты: в семье не говорить о работе, а на работе –

О семье.

Склонность к риску и лояльность

В целом не склонны к риску, но имеют невысокий уровень лояльности. В большинстве своем неазартны, и любой риск, если они на него идут, всегда просчитан с учетом запасных вариантов. Лояльность определяется выгодой, а не отношениями: готов сменить паттерн (работу, профессию, партнера и пр.) в том случае, если это будет более выгодное предложение, чем то, которое есть в настоящем. В таких случаях могут пренебрегать данным словом и обязательством: «Если мне больше не выгодно выполнять принятые на себя обязательства, то давайте пересматривать эти обязательства, чтобы мне опять их было выгодно поддерживать, либо нам не по пути».

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Диссоциация» ориентирует профессиональную деятельность человека на решение технических задач.

Аналитические задачи: аналитик, эксперт, математик, экономист и др.

Организационно-управленческие задачи: директор, менеджер, главный инженер и др.

Надзорно-правовые задачи: судья, прокурор, инспектор и др.

Технические задачи: технолог, наладчик оборудования, рабочий.

Адаптационные механизмы и сублимация

По большому счету, наиболее важными признаками метапрограммы «Диссоциация» являются всего лишь два, которые уже вторично влияют на характер человека:

- стремление минимизировать влияние эмоционального фактора на коммуникацию и жизнь в целом;
- высокий уровень переключаемости внимания.

Эти свойства будут наносить важный отпечаток на профессиональную деятельность человека и на его адаптацию в стрессовых для него условиях.

Рассмотрим ситуацию, в которой судья со значительным стажем работы по специальности (профессия подразумевает развитие диссоциации) по той или иной причине стал работать актером театра (деятельность, требующая развитого навыка ассоциации).

Наибольшие сложности при адаптации на новом рабочем месте у бывшего судьи принесут его эмоциональная холодность, высокая алекситимия, низкая эмпатия и невысокие коммуникативные способности.

Высокая переключаемость внимания и существенная эмоциональная холодность не позволят новоиспеченному актеру хорошо вжиться в роль, а значит,

постоянные претензии со стороны режиссера ему стабильно гарантированы. Алекситимия и низкая эмпатия значительно снизят его уровень актерского мастерства, а невысокие коммуникативные способности не позволят установить живые рабочие отношения в новом коллективе. Если к этому мы добавим стремление работать в одиночестве, высокий уровень контроля, монотонный голос и др., то легко можно себе представить, что добиться успеха бывшему судье на актерском поприще будет весьма и весьма сложно.

Четыре ведущих тенденции диссоциации также повлияют на новую деятельность. В частности, постоянное стремление к аналитике будет приводить к тому, что он будет часто сравнивать себя и других, а также подробно интересоваться актерской теорией. Организационно-управленческие тенденции будут стимулировать его к выполнению функций организатора там, где это можно и уместно, и там, где нельзя. Например, часто будет учить обслуживающий персонал тому, что и как ему нужно делать. Надзорно-правовые тенденции усилят его желание знать и контролировать регламент, деятельность помогающих структур, коллег и других. Технические склонности будут направлять его интерес к операторской и режиссерской работе; также он будет в курсе особенностей используемой техники и может принимать непосредственное уча-

ствие в ее настройке.

Таким образом, диссоциированному человеку достаточно сложно и даже почти невозможно будет успешно выполнять работу, требующую высокой степени ассоциированности.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Четкое понимание своих должностных инструкций, обязанностей и полномочий. Понятная иерархия в компании. Структурность и предсказуемость рабочего дня и дедлайнов.

2. Работа с техникой, бумагами, базами данных без необходимости близкого общения с людьми. Отсутствие «личной жизни» на работе: жесткое разделение личного и рабочего. Примат делового, а не личностно-индивидуального подхода.

3. Интеллектуальная, аналитическая работа без физического напряжения и нагрузок с возможностью многозадачности.

4. Индивидуальная ответственность и цели. Работа на себя и собственные выгоды.

5. Возможность создать и сохранить свое личное пространство, статус, должность, роль и пр.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Меняющиеся или непонятные должностные инструкции, полномочия и функционал. Неустоявшаяся структура или гетерархия в компании. Непостоянный режим рабочего дня и большое количество форс-мажоров.
2. Работа, требующая длительных и близких контактов с людьми. Насыщенная личная жизнь на работе, открытое общение между коллегами.
3. Творческая активная и эмоциональная работа с типовыми проектами.
4. Командная работа с необходимостью постоянно мотивировать людей. Командная либо размытая профессиональная ответственность.
5. Слаженные теплые и близкие отношения в коллективе. Бизнес с друзьями и близкими людьми.

Пример из литературы

Метапрограммный полюс «Диссоциации» оказывает значительное влияние на характер человека. Великолепным описанием такого характера является характер Анны Сергеевны Одинцовой из романа И. С. Тургенева «Отцы и дети». В характере мы видим стремление избежать интенсивных эмоций и переживаний, примат логики над чувствами, стремление всегда и во всём сохранить дистанцию. Приведем отрывок из произведения, описывающий характер с ведущей метапрограммой «Диссоциация»:

Анна Сергеевна была довольно странное существо. Не имея никаких предрассудков, не имея даже никаких сильных верований, она ни перед чем не отступала и никуда не шла. Она многое ясно видела, многое её занимало, и ничто не удовлетворяло её вполне; да она едва ли и желала полного удовлетворения. Её ум был пытлив и равнодушен в одно и то же время: её сомнения не утихали никогда до забывчивости, и никогда не дорастали до тревоги. Не будь она богата и независима, она, быть может, бросилась бы в битву, узнала бы страсть... Но ей жилось легко, хотя она и скучала подчас, и она продолжала провожать

день за днём, не спеша и лишь изредка волнуясь. Радужные краски загорались иногда и у ней перед глазами, но она отдыхала, когда они угасали, и не жалея о них. Воображение её уносилось даже за пределы того, что по законам обыкновенной морали считается дозволенным; но и тогда кровь её по-прежнему тихо катилась в её обаятельно стройном и спокойном теле. Бывало, выйдя из благовонной ванны, вся тёплая и разнеженная, она замечтается о ничтожности жизни, об её горе, труде и зле... Душа её наполнится внезапно смелостию, закипит благородным стремлением; но сквозной ветер подует из полузакрытого окна, и Анна Сергеевна вся сожмётся, и жалуется, и почти сердится, и только одно ей нужно в это мгновение: чтобы не дул на нее этот гадкий ветер.

Тургенев И. С., «Отцы и дети»

Рекламные слоганы и бренды

Критерии и ценности, связанные с метапрограммным полюсом «Диссоциация», достаточно интенсивно используются в рекламе и брендинге. Среди них наиболее часто встречаются выгода, качество, комфорт, надежность, практичность, репутация, профессионализм и др. Приведем примеры рекламных слоганов, ориентированных на «Диссоциацию».

Помогут набрать обороты! Volkswagen, коммерческие автомобили (фургоны) Volkswagen. Слоган рекламы в России, 2009.

Две педали по цене трёх. Peugeot 308, автомобиль. Слоган периода скидок, когда авто «с автоматической коробкой передач продаётся по цене механики», 2011.

Это не эмоции. Это расчёт. Банк Москвы, вклад «Восторг» с высоким процентом, 2009.

Доходность или надёжность? С банком BNP Paribas – и то, и другое! BNP Paribas, банк. Слоган депозитов в России, 2009.

Блистательное функционирование. Bang & Olufsen, видео- и аудиоаппаратура. Имиджевый слоган в России, 2008.

Изящество формы. Богатство содержания. LG 7000, телевизор. Рекламный девиз в России, 2009.

Отражение безупречности. R.O.C.S., зубные пасты. Девиз рекламы в России, 2008.

Опыт профессионалов для Ваших волос. Schwarzkopf, продукты по уходу за волосами. Имиджевый слоган.

Смотри телефон и будь в курсе! «Билайн», оператор связи. Слоган услуги «Мобильное телевидение», 2009.

Надёжная связь может быть выгодной. Ростелеком, телекоммуникации, 2006.

100% уверенности за 50% цены. Страховая компания, 2007

Качество в квадрате. Ritter Sport, немецкий квадратный шоколад. Международный слоган.

Цены на отели познаются в сравнении. Hotellook, сайт поиска отелей. Имиджевый девиз, 2014.

От слов к цифре. МТС, оператор связи. Слоган data-продуктов МТС, 2013.

Качество лучше на 50%. Заметно на любом телевизоре! ТриколорТВ, спутниковое телевидение после увеличения средней скорости передачи данных. Слоган для РФ, 2013.

Больше плитки с большой скидкой! Реклама напольной плитки, Москва, 2013.

Гаджеты. Тема раскрыта. Nomobile.ru, «первый глянцевоый сайт о гаджетах». Слоган для РФ, 2012.

Будь умней – покупай у людей. Slando, электронная доска частных объявлений. Рекламный слоган в Рунете, 2012.

Успешные руководители, подумав, всё-таки решают открыть зарплатный проект в «Альфа-Банке». Альфа-Банк. Слоган для РФ, 2012.

Низкие цены у ваших ног. Leroy Merlin, товары для дома и ремонта. Слоган «Августа ламината», 2012.

Намного больше своей цены. Тёмная сторона силы. Volvo XC90, внедорожник со свойствами семейного автомобиля. Слоганы на территории РФ, 2012.

Деловые разведданные. Business FM, «первое деловое радио». Слоган для РФ, 2011.

Хранить лучше в метрах. «Мортон», компания-застройщик. Рекламный слоган в столичном регионе, 2011.

Качество. Когда можно не притворяться. Kiton, мужские костюмы. Слоган в Москве, 2011.

Магазины здравого смысла. «Техносила», магазины бытовой техники и электроники. Имиджевый слоган в России.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Диссоциация» хочет получить ответы

Часто диссоциированный человек является сложным переговорщиком, поскольку склонен сохранять полное спокойствие, «не разводиться» на эмоции и не проявлять своего истинного отношения к происходящему. В беседе он, как мы уже упоминали, ориентируется на такие критерии, как логика, выгода, контроль, опыт, надежность, прагматизм, профессионализм, результат и др. Помимо того, что в своей коммуникации нужно указать, как именно вы и ваш проект позволяют ему достичь этих критериев, нужно сохранить деловой стиль общения и не стремиться заметно сблизить дистанцию. Приведем вопросы, которых обязательно нужно коснуться в разговоре, посвященном вашему предложению о совместной деятельности (помощи) в проекте.

В чем заключается перспективность этого проекта? Насколько ему выгодно участвовать в этом проекте и почему?

Какой конечный результат вы собираетесь получить? Что ему он даст?

Как он сможет контролировать ключевые события в этом проекте?

Насколько высок ваш уровень профессионализма в этой сфере, и почему вам можно доверять?

В чем заключаются ваши принципы ведения проекта? Какие они, почему они для вас важны?

Итоги

Завершая описания метапрограммного полюса «Диссоциация», еще раз подчеркнем его сильные и слабые стороны.

«Минусы» Диссоциации

1. Невысокие коммуникативные данные. Воспринимает общение как не более чем прием и передачу полезной информации.
2. Невысокие показатели эмоционального интеллекта. Стремится минимизировать влияние эмоций на принятие решений и человеческого фактора в целом.
3. Некомандный, скрытый, присутствует некоторая замкнутость и нежелание идти на близкое общение.
4. Черствость и сложности в понимании индивидуальных особенностей людей. Неумение работать с «человеческим фактором».
5. Отсутствие заботы о близких. Низкий уровень эмпатии при высокой алекситимии.
6. Повышенная отвлекаемость и переключаемость внимания. Частые сложности с концентрацией усилий (как физических, так и психоэмоциональных).

«Плюсы» Диссоциации

1. Великолепные аналитические и управленческие способности. Системное мышление и комплексный подход к решению поставленных задач.
2. Отличный логик. Высокая результативность в ситуациях многозадачности и стресса. Концентрация на фактах и паттернах. Расчетливость и анализ.
3. Хорошая приоритизация целей и задач. Умение распределять время, хорошее планирование и реализация. Предпочтительна индивидуальная ответственность.
4. Хороший практик и реализатор. Высокие организаторские способности. Объективность и многоплановость.
5. Оценивает человека по результатам его деятельности. Опора на объективные показатели при принятии решений.
6. Высокая стрессоустойчивость и хорошие навыки саморегуляции.

Ассоциация

Общая характеристика. Основной особенностью коммуникации ассоциированных людей является желание усилить эмоциональную составляющую общения, вовлечь в него как можно больше людей и самим принимать в нем непосредственное участие. Эмоционально-чувственная составляющая коммуникации для них значит больше логико-фактологической и информационной. Такие люди любят общаться, ориентированы на людей и их эмоциональный отклик.

Присутствует стремление индивидуализировать решения, найти личностный подход к (каждому) человеку. При этом формальные факты будут субъективно трактоваться в зависимости от личного отношения к данному человеку. Если отношения хорошие, то факты будут трактоваться в его пользу, а если плохие – против него. Стремление к индивидуализации решений будет поддерживаться стремлением не наблюдать, как при диссоциации, а непосредственно участвовать в текущих событиях и ситуациях. При этом их эмоциональная составляющая будет иметь решающее значение: ассоциированному человеку важно уметь не только демонстрировать свое

эмоциональное отношение к собеседнику, но и понимать его эмоциональный отклик. У таких людей «покер-фейс» и сокрытие эмоций встречаются редко, а если встречаются, то являются частью большей интриги и игры. Сухих, эмоционально неотзывчивых и замкнутых аудиторий они будут избегать и недолюбливать. Таким образом, **эмоции весьма разнообразны как по содержанию, так и по интенсивности, амплитуде, скорости появления и затухания.**

Непосредственная вовлеченность в текущие события и эмоциональность являются важнейшими особенностями характера ассоциированных людей, которые будут оказывать влияние и на целеполагание. Чтобы цель мотивировала и была достигнута, она должна вызывать эмоциональный отклик, от нее должно «плющить» и «колбасить», она должна «цеплять» и занимать значительное количество «психической энергии» и внимания. На ней нужно «залипнуть». «Мини-цели», а также рутинная деятельность, не приносящие таких ощущений, избегаются и не реализуются. Часто планирование бывает гротескным: оно вовлеченно и детально разрабатывается, но с трудом (долго) реализуется. Более того, нередко между завершением планирования и началом реализации задачи проходит длительное время.

Не избегают конфликтов в коммуникации, эмоцио-

нальны, часто нарушают личную дистанцию собеседника. Стрессовыми для ассоциированных людей являются такие ситуации, в которых нивелируются и минимизируются их индивидуальные особенности, в которых нельзя выражать эмоции, собственное отношение к происходящему, при необходимости в точности соблюдать сроки и протокол. В стрессовых и трудных ситуациях тянутся к людям, ищут компанию и не занимаются «затворничеством».

Речь насыщенная, образная, заразительная и волевающая. Почти все речевые характеристики разнообразны, изменчивы и разноамплитудны: темп, ритм, громкость, интонирование и акцентирование зависят от контекста и ситуации. Речь отражает личное отношение к происходящему и эмоциональный настрой, а не только сообщает факты.

Ассоциация развивает коммуникативные, творческие, лидерские качества, а также заостряет общую чувствительность. Поскольку это очень общительные и компанейские люди, у них часто бывает много друзей и знакомых, с большинством из которых они стараются поддерживать тесные отношения. Друзья и их команда сопровождают их в наиболее важных для них ситуациях. Такие люди приходят на руководящую должность со своей, проверенной временем командой и долго сохраняют ей преданность, поскольку

расставаться со «своими» людьми для них очень чувствительно. Вообще разделение контекстов для ассоциированного человека является трудной задачей: дела и люди из рабочего и внерабочего, семейного и личного, дружеского и делового, досугового и других контекстов жизни сложно переплетаются между собой и не могут быть четко разделены. Деловые партнеры могут быть друзьями, членами семьи, любовниками, врагами, учениками, учителями и еще кем угодно одновременно. И наоборот – муж (или жена) может быть деловым партнером, товарищем по рыбалке, охранником и еще много кем другим. Другими словами, жена (и близкие люди) всегда в курсе дела, что происходит у мужа на работе, о чем он говорит с друзьями, как и где отдыхает, и является частью и участником событий этих контекстов.

В быту таких людей называют «эмоциональными», «командными», «принимающими все близко к сердцу».

Внешний вид и окружение

Внешне ассоциированные люди отличается повышенной эмоциональностью, контактностью и вовлеченностью в общение и общей подвижностью.

Одежда разнообразна и вариативна. Наиболее устойчивый паттерн – удобство: она не должна стеснять, сдавливать, сковывать движения и приносить дискомфорт. Предпочтительный стиль в одежде – casual, цветовые решения могут быть любые – от черно-белых и пастельных тонов до ярких и привлекающих внимание принтов. Строгий деловой стиль чаще не свойственен, поскольку он слишком сковывает движения и может быть некомфортен. В целом, если исключить влияние других метапрограмм, ассоциированные люди не пристально следят за своим гардеробом и периодически допускают наличие в одежде тех или иных дефектов и несвежести. При высокой степени выраженности ассоциации человек может даже не знать собственный гардероб и то, где у него в доме находится нужная ему сейчас вещь.

Деталям собственного образа ассоциированные люди уделяют недостаточно внимания и часто могут «запускать» прическу, маникюр и др.

Близкое окружение выбирается исходя из следую-

щих установок: «С ними интересно и весело общаться», «Они интересуются мной, я интересуюсь ими», «С ними не скучно», «Они – лидеры, с ними я чувствую себя уверенно и хорошо».

Как мы уже указывали, ассоциированные люди – компанейские, общительные, командные, преданы своему близкому кругу общения и сохраняют его длительное время. Одинаково конструктивно ориентированы на персональную и коллективную ответственность.

На рабочем месте и дома в той или иной степени присутствует беспорядок: ассоциированному человеку трудно длительно сохранять чистоту. На рабочем столе могут быть перемешаны предметы, необходимые для работы и отдыха, кружки, тарелки, одежда, бытовые принадлежности и пр. Периодически, но не регулярно беспорядок зачищается, и после этого опять идет его накопление. На рабочем столе компьютера файловая система редко хорошо упорядочена и структурирована. Дополнительные аксессуары на рабочем месте случайны, но присутствуют почти всегда.

Образ жизни и характерное поведение

В общении склонны сокращать дистанцию, ведут себя отзывчиво, раскованно и откровенно. Эмоциональные проявления не гасятся, не скрываются и сопровождают весь период коммуникации. Часто диалог можно даже свести не столько к передаче информации, сколько к передаче эмоциональных и невербальных сообщений. Часто многословны, разговорчивы, не избегают разговоров не по теме, нередко являются их инициаторами. Конфликтное поведение бывает двояким: при комбинации «Ассоциации» и метапрограммы «Сам» конфликтное поведение и соперничество будет встречаться достаточно часто, а при комбинации с метапрограммой «Другой» – крайне редко. Однако и те, и другие не будут стесняться открыто выражать свои чувства по отношению к текущим событиям, о которых будут говорить откровенно. Это также способствует тому, что ассоциированные люди в целом более разговорчивы, чем диссоциированные, особенно когда речь заходит о них – скрывать какой-то важный секрет им гораздо сложнее, чем другим.

В коммуникации используют стратегию «раска-

чать» собеседника на эмоции, заставить его сменить «покер-фейс» на определенно понятное выражение лица. Ассоциированные люди по сравнению с диссоциированными более эмпатичны и отзывчивы, однако это тоже может корректироваться метапрограммами «Другой», «Сам» и «Система».

Основные поведенческие установки ассоциированного человека формулируются так: «Мои чувства и ощущения – лучший компас. Именно они подсказывают правильное решение», «Всё в этом мире должно „цеплять“, а значит – вызывать эмоции и чувства», «Против собственных чувств не пойдёшь – сердцу не прикажешь», «Открытость миру и общительность гораздо лучше замкнутости и скрытности», «Давай поиграем?»

Повышенная эмоциональность является одной из основополагающих черт ассоциированной личности, которая оказывает значительное влияние на весь характер. Ассоциация заставляет искать человека интенсивные и позитивные эмоции и уменьшает стремление к простому холодному деловому расчету. Люди из близкого круга будут оцениваться с точки зрения того, какие отношения между ними складываются, и количества позитивных эмоций, которые рождают эти отношения. Конечно, в целом ассоциированные люди лояльны своей команде, но при

ухудшении личных отношений эта лояльность ставится под сомнение. И холодный расчет в плане того, что этот человек сейчас нужен, и он профессионал, будет играть вторичную роль. «Я лоялен моей команде, и моя команда должна быть лояльна мне» – так считает ассоциированный человек. Уровень лояльности измеряется количеством позитивных эмоций, которые продуцируются этими отношениями. А это, в свою очередь, приводит к тому, что личные отношения для таких людей будут важнее деловых. В командах ассоциированных людей довольно часто имеются «первые» среди равных – «свои» люди, которым можно иметь больше, чем другим.

Ассоциированный руководитель будет в курсе всех событий своего предприятия, принимать в них активное участие. Работник – это не просто винтик, а целая личность, которую нужно знать, чтобы лучше ей управлять и манипулировать. Соответственно, четкой и строгой структуры и жестко очерченного функционала в таких компаниях не будет – должность будет создаваться под человека, а не человек искаяться на должность.

При исполнении поручений руководства или реализации собственных решений склонен мотивировать персонал и искать к нему индивидуальный подход. При этом невозможно исключить присутствие у ас-

социированного человека на работе так называемых «любимчиков» и «козлов отпущения».

На работе позиционирует себя как вездесущий и ответственный сотрудник, всегда готовый подсказать, (указать, приказать) кому и как выполнять свою работу. При этом сам уклоняется от рутинной работы и функционала.

Сроки чаще всего нарушают из-за плохого тайм-менеджмента и планирования. Ошибки в тайм-менеджменте связаны с «залипанием» на начальных стадиях реализации задачи: этому часто уделяется слишком много времени. При реализации того или иного проекта ассоциированные люди долго запрягают, медленно разгоняются, но к концу дистанции заметно ускоряются и догоняют.

Мышление позволяет полностью сконцентрировать внимание и психическую энергию на одном-двух делах, которые будут выполняться перфекционистски качественно. Зачастую эти направления становятся своеобразными «идеями фикс», мысли о которых «преследуют» ассоциированного человека, где бы он ни находился.

Но, поскольку у ассоциированных людей переключаемость внимания несколько снижена, т.е. возможность к многозадачности у них снижена, либо вызывает чувствительные переутомления. Наиболее до-

стоверный признак серьезного утомления нервной системы ассоциированного человека – неспособность удержать внимание на интересующей его теме даже незначительное время, поскольку сразу возникают параллельные мысли о других делах, мероприятиях, проектах, появляется желание отвлечься, пойти покурить, выпить чашку кофе и т. д.

При отсутствии внутренних или принимаемых внешних приоритетов ассоциированному человеку может быть сложно управлять направлением своего внимания, что приводит к выраженной отвлекаемости и трудностях в концентрации.

Коммуникативные навыки высокие. Умело и качественно выстраивают личностные отношения с интересующими их людьми. Не любят работать в одиночестве, для поддержания настроения и работоспособности нуждаются в обществе и социальных контактах. Имеют свойство вмешиваться не в свои дела, делиться последними новостями, сплетничать, интриговать, публично выяснять отношения и мириться.

Чаще (но, конечно, не всегда) имеют гуманитарный склад ума, получают творческое, лингвистическое, историческое и психологическое образование. Работа всегда связана с людьми, публикой, общественной деятельностью, при этом зачастую техническое мышление у них не очень развито: например,

они редко представляют, как настроить интернет-соединение в своем смартфоне. Личную встречу всегда предпочтут телефонному звонку или skype-конференции. Профессиональная деятельность связана с решением творческих, коммуникативных, посреднических и лидерских задач.

Способности и навыки

Принятие решений. На принятие решений сильно влияет эмоциональная составляющая и настроение. В эмоциональном порыве могут принимать жесткие непродуманные решения, о которых потом будут жалеть. Часто решают и действуют спонтанно. Нередко бывает так, что для принятия решения им необходимо глубоко и подробно вникнуть в курс дела, а если это сделать по той или иной причине не удаётся, то решение может быть отложено в долгий ящик.

Сроки планирования не длительные, ориентированны на краткосрочную и среднесрочную перспективу.

Память эмоциональна – легко запоминаются события и их смысл, но не конкретные факты. Потенциально всё, что вызывает всплеск эмоций, будет хорошо запоминаться, а скучные и холодные факты и события не запоминаются и не вспоминаются. Лучше даются гуманитарные предметы, предполагающие общение и коммуникацию, – языки, литература и пр. На мотивацию сильно влияет отношение с преподавателем – для нормальной учебы оно должно быть очень хорошим. При потере отношений с преподавателем

давателем мотивация к обучению сильно падает.

Мотивация. Нематериальная мотивация имеет большее значение по сравнению с диссоциированным человеком. На нее влияет желание быть первым, лидером, лучшим. Важно соперничество, вызов, интрига, возможность участвовать в большом деле. При объединении этих мотивов в одном проекте ассоциированные люди готовы пойти на определенные уступки в материальных ожиданиях. Также мотивирует получение интенсивных позитивных эмоций и переживаний.

Творчество. Ассоциированные люди являются высоко творческими личностями. На их творческую деятельность оказывают значительное влияние окружающие их люди и положительные эмоции, получаемые от них. Предпочитают работать в команде, в которой часто состоят не только коллеги, но и родственники, и друзья.

Творческий кризис связан с частой отвлекаемостью и невозможностью полностью сосредоточиться на самом творческом процессе. Также негативное влияние может оказать отсутствие понимания коллег и постоянное противостояние с ними.

Творческому успеху помогает хорошо слаженная

команда соратников, а также возможность полностью уйти в творчество на длительное время, отключившись от других дел.

Конфликт. Достаточно легко и быстро идёт на открытый конфликт, так же быстро остывает. Именно про таких людей часто говорят: «гневлив, но отходчив». Являются активными участниками конфликтов, эмоциональны и вспыльчивы. В самом разгаре конфликтного поведения недоговороспособен, однако когда «отойдёт» – садится за стол переговоров. Предпочтёт открытое выяснение отношений и откровенность долго тлеющему скрытому конфликту с «подковерной» составляющей.

Ценности и критерии

Основные ценности и критерии человека с выраженной метапрограммой «Ассоциация» концентрируются вокруг таких критериев, как азарт, амбиции, артистизм, вдохновение, воля, вызов, доброта, долг, доминирование, дружба, забота, значимость, изобретательность, искренность, команда, лидерство, любовь, наслаждение, обаяние, общительность, оптимизм, оригинальность, отдых, открытость, популярность, самореализация, самоуверенность, свобода, секс, семья, спонтанность, творчество, удовлетворение, удовольствие, уникальность, храбрость, честолюбие, экспрессивность, энергия, энтузиазм, юмор.

Базовые убеждения картины мира

Нет эмоций и чувств – нет жизни.

Лучше участвовать в процессе и влиять на него, чем наблюдать за ним со стороны.

Жизнь слишком многогранна, поэтому трудно разделить ее на отдельные контексты: всё слишком сильно связано друг с другом.

Если это «мой» человек, да еще и хороший, то тогда ему можно.

Статистика – это всего лишь цифры, которые еще ни о чем не говорят. Как их повернул, так и вышло. Важнее то, что с ними будет делать конкретный человек.

Работу и личные отношения вполне можно совместить. Вопрос только, с кем.

Делаешь несколько дел одновременно – не делаешь ни одного.

Я человек, и ничто человеческое мне не чуждо.

Не всё можно купить за деньги. Есть вещи гораздо интереснее денег.

Сначала будем проверять всех на лояльность, и только потом – на профессионализм!

Чем человек ближе к тебе, тем больше он от тебя зависит.

Всё понять логикой невозможно. Нужно прочувствовать и пропустить через себя.

Можно быть уверенным только в том, что ты пропустил через себя.

Основная деятельность прежде всего должна нравиться, а доход от нее – вторичен.

Если нельзя, но очень хочется, то можно.

Всё зависит от человека, а не от ситуации.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- большое количество слов недигитальных модальностей – визуальной, аудиальной и кинестетической;
- побуждающие конструкции и глаголы в повелительном наклонении (Обратите внимание! Смотрите!);
- эмоционально окрашенные слова и оценки («очень хорошо!», «плохо», «великолепно!»);
- разнообразие голосовых характеристик: темп, ритм, интонирование и громкость речи меняются в зависимости от контекста и значимости ситуации;
- тенденция к разговорчивости. Часто любят просто поговорить «ни о чем»;
- значимое выделение критериальных и ценностных слов.

Невербальные характеристики

Мимика разнообразна, изменчива и выразительна. Не стесняются и не скрывают собственные эмоции, поэтому достаточно часто не могут их контролировать. Также это приводит к тому, что у ассоциированных людей бывают своеобразные «эмоциональные взрывы» – быстрый и порой неконтролируемый выплеск положительных или отрицательных эмоций. В целом имеют низкий порог эмоциональной чувствительности – даже малые раздражители могут вызывать интенсивную эмоциональную реакцию. Наиболее характерны эмоции радости, удивления, гнева и страха.

Жестикуляция активная, яркая, выразительная, часто указательная. В общении часто не соблюдают дистанцию, стремясь ее сблизить. Телесно напряжены, как будто всегда готовы к очередному эмоционально-двигательному всплеску. Это напряжение чувствуется в осанке, теле, жестах, походке. Не избегают прямого зрительного контакта с собеседником.

Стереотипы мышления

Живут эмоциями и ощущениями. Стремятся к тесному и близкому контакту с окружающими, вовлекаются в общение и коммуникацию. Высокие коммуникативные навыки, хорошо сходятся с людьми, адаптируются в новом коллективе, оказывают эмоционально-коммуникативное влияние на других, убедительны и харизматичны. Вовлекают близких людей в интересные или актуальные для них события, что не позволяет им «держаться контекста»: склоны смешивать контексты личного, делового, семейного и др. Мышление образное, образ мысли часто зависит от настроения и контекста.

Навыки концентрации позволяют ассоциированным людям в благоприятных условиях (или при высокой тренированности) хорошо концентрировать внимание на одном-двух приоритетных направлениях и, не отвлекаясь на другие дела, достигать по этим направлениям высоких результатов.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Ассоциация»

В метапрограммном полюсе «Ассоциация» мы также выделяем три степени выраженности.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Ассоциация» характерны следующие личностные качества: авантюрный, артистичный, беспокойный, веселый, ветреный, вздорный, воодушевляющий, вспыльчивый, выразительный, гибкий, демонстративный, дружелюбный, жизнерадостный, заботливый, заинтересованный, идеализирующий, идейный, изобретательный, импульсивный, инициативный, интимный, исследующий, командный, красноречивый, любезный, любопытный, находчивый, нежный, обаятельный, общительный, оптимистичный, оригинальный, остроумный, отзывчивый, открытый, раскованный, романтический, свободный, сексуальный, сердечный, соvestливый, сочувствующий, спонтанный, творческий, чуткий, щедрый, экстравагантный, эмоциональный, юмористичный.

Средняя степень выраженности: агрессивный, азартный, алчный, амбициозный, волевой, вызывающий, гневный, грубый, директивный, доминантный,

жадный, жесткий, завистливый, занятый, злой, злопамятный, ловкий, манерный, нетерпеливый, обидчивый, обстоятельный, ответственный, рисковый, самодовольный, самолюбивый, самоуверенный, сконцентрированный, соревнующийся, сосредоточенный, страстный, темпераментный, упрямый, харизматичный, храбрый, целеустремленный, честолюбивый, экспрессивный, энергичный.

Значительная степень выраженности: альтруистичный, бескорыстный, беспечный, верный, добросердечный, добрый, доверчивый, зависимый, застенчивый, инфантильный, искренний, набожный, наивный, невнимательный, непосредственный, неряшливый, несерьезный, откровенный, правдивый, преданный, самоотверженный, чувствительный.

Влияние на личные и семейные отношения

Личные и семейные отношения являются очень важным контекстом жизни ассоциированного человека. Стремится быть ближе со значимым человеком, фактически не отделяя его от себя. Эмоционален, заботлив, в любви – полностью уходит в отношения. В связи с этим ему трудно разделять контексты, и всё смешивается в кучу – работа, дружба, семья (делать бизнес с членами семьи, а спать с друзьями может быть из разряда нормы). Часто отношения складываются по принципу маятника – человек неделю «живёт» в семье, а следующую – на работе. «Живёт» – это значит полностью вкладывается в развитие данного контекста. Сильно привязывается к близким людям и создает с ними созависимые отношения. Это приводит к трудностям в расставании, которое проходит через яркий конфликт и большую трагедию (даже если человек внешне это не показывает). Личное предательство для него является сверхтрагедией.

Склонность к риску и лояльность

Склонны к риску и азарту, однако весьма лояльны выбранному паттерну. Любят азартные игры и риск, но постоянно проигрывают, поскольку чрезмерно вовлекаются в процесс. Однако если основной паттерн этого процесса был выбран, то это надолго (например, человек ходит только в одно казино и преимущественно играет только в покер). Лояльность несколько зависит от отношений с человеком и его обратной связи: при положительной обратной связи лояльность сохраняется еще дольше. Во многом ориентированы на отношения, поэтому именно их часто вербуют на «слабо», «отношения» и компромат.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Ассоциация» ориентирует профессиональную деятельность человека вокруг решения творческих, коммуникативных, посреднических и лидерских задач. Приведём примеры таких профессий.

Творческие задачи: дизайнер, модельер, артист эстрады и др.

Коммуникативные задачи: тамада, ведущий шоу, концертов, публичных мероприятий, переговорщик и др.

Лидерские задачи: тренеры, высшие руководители, менеджеры и др.

Посреднические задачи: продажи, медиация, журналистика.

Адаптационные механизмы и сублимация

Наиболее важными, корневыми признаками мета-программы «Ассоциация», оказывающими основное влияние на характер человека, являются два противоположных «Диссоциации» признака:

А) стремление сохранить и даже увеличить влияние эмоционального фактора на коммуникацию и жизнь;

Б) низкий уровень переключаемости внимания.

Проанализируем влияние этих признаков на адаптацию ассоциированного человека в стрессовых для него условиях выраженной диссоциации. Рассмотрим ситуацию, обратную той, которую мы описали в предыдущем разделе: что произойдёт с актером театра со значительным стажем работы по специальности (профессия подразумевает развитие ассоциации), если он по той или иной причине станет судьей (профессия, связанная с диссоциацией).

На новую деятельность бывшего актера будут накладывать важные отпечатки его чрезмерная эмоциональность, эмпатичность и высокие коммуникативные данные.

Высокая эмоциональность нового судьи будет спо-

способствовать появлению двух возможных тенденций – риска устроить из работы (суда) шоу и пропускать всю грязную работу суда «через себя». Неминуемо улавливаемое эмоциональное отношение судьи к противоборствующим сторонам будет трактоваться как изначально необъективное отношение к той или иной стороне, а значит, как непрофессионализм. «Пропускание» через себя негативной информации, которая является нормой для суда, достаточно быстро приведёт бывшего актера к окончательному разочарованию в людях (если его еще не было до этого, то – к неокончательному), а значит, к ярко выраженному цинизму, стёбу, черному юмору и к дальнейшей быстрой профессиональной деформации.

Высокая эмпатия также будет мешать новому судье профессионально выполнять свои обязанности. Он будет гораздо больше склонен к принятию полярных, крайних мер в своей работе, что может отражаться в тех приговорах, которые он будет выносить.

Высокая коммуникабельность может привести к тому, что новый судья не всегда будет готов держать принятую нужную дистанцию между судьями и участниками суда: он скорее будет видеть человека, а не обвиняемого и потерпевшего. Это может привести к высоким рискам установки личных отношений между судьей и потерпевшим (или обвиняемым)

за стенами суда, что тоже будет снижать объективность принимаемых решений.

Низкий уровень переключаемости внимания только усилит имеющуюся тенденцию «пропускать» всё через себя и приведёт к постоянному вспоминанию негативных ситуаций на работе, в том числе и «своих» дел, и подсудимых. Это также будет значительно снижать стрессоустойчивость нового судьи.

Четыре ведущих тенденции «Ассоциации» также повлияют на новую деятельность. Творческая тенденция будет реализовываться в стремлении найти нестандартный подход к решению существующих дел. Как минимум, это будет приводить к неполному и неточному ведению документации, периодическому нарушению регламента и процедур суда, внесению в них каких-либо дополнений и корректив со всеми вытекающими последствиями. Коммуникативные и посреднические тенденции будут оформляться в стремление достигнуть судебного (или досудебного) соглашения сторон за счет налаживания диалога между противоборствующими сторонами хотя бы в зале суда. Лидерские тенденции будут реализовываться в желании быть «самым-самым», что может, например, выражаться в эпизодических нравоучениях противоборствующим в суде сторонам.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Гибкие должностные инструкции и гибкий распорядок дня. Неожиданность и интрига в работе. Гетерархия в компании и возможность занять лидерские позиции в той или иной области работы.
2. Работа с людьми и командами. Неформальное общение на работе и возможность вне рабочих контактов с коллегами.
3. Творческая, активная проектная работа, подразумевающая эмоциональную отдачу от вложенных усилий.
4. Командная работа с необходимостью постоянно мотивировать людей. Командная либо размытая профессиональная ответственность.
5. Слаженные теплые и близкие отношения в коллективе. Бизнес с друзьями и близкими людьми.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Жесткие должностные инструкции без возможности проявить инициативу. Предсказуемость и однообразие рабочего дня. Четкая иерархия в компании, невозможность занять лидерские позиции хоть в чем-то.
2. Работа с техникой и информацией без контактов с людьми. Невозможность неформального общения с коллегами, строгий деловой стиль и требования.
3. Сугубо интеллектуальная и аналитическая деятельность без определенной специализации и тематики.
4. Строгая индивидуальная ответственность и цели. Невозможность использовать коллег и людей в личных целях.
5. Необходимость постоянно держать дистанцию и сохранять свое личное пространство, статус, должность, роль и пр.

Пример из литературы

Хорошим примером, иллюстрирующим метапрограммный полюс «Ассоциация», является характер Николая Ростова в классическом романе Л. Н. Толстого «Война и мир». В этом характере ассоциация органично сочетается с внешней референцией и «Другим» и проявляется повышенной эмоциональностью, стремлением помочь, быть частью общего, идеалистичностью и чувствительностью.

Сидя вместе с офицерами за столом и разрывая руками, по которым текло сало, жирную душистую баранину, Петя находился в восторженном детском состоянии нежной любви ко всем людям и, вследствие того, уверенности в такой же любви к себе других людей.

— Так что же вы думаете, Василий Федорович, — обратился он к Денисову, — ничего, что я с вами останусь на денёк? — И, не дожидаясь ответа, он сам отвечал себе: — Ведь мне велено узнать, ну вот я и узнаю... Только вы меня пустите в самую... в главную. Мне не нужно наград... А мне хочется... — Петя стиснул зубы и оглянулся, подёргивая кверху поднятой головой и размахивая рукой.

– В самую главную... – повторил Денисов, улыбаясь.

– Только уж, пожалуйста, мне дайте команду совсем, чтобы я командовал, – продолжал Петя, – ну что вам стоит? Ах, вам ножик? – обратился он к офицеру, хотевшему отрезать баранины. И он подал свой складной ножик.

Офицер похвалил ножик.

– Возьмите, пожалуйста, себе. У меня много таких... – покраснев, сказал Петя. — Батюшки! Я и забыл совсем, – вдруг вскрикнул он. – У меня изюм чудесный, знаете, такой, без косточек. У нас маркитант новый – и такие прекрасные вещи. Я купил десять фунтов. Я привык что-нибудь сладкое. Хотите?.. – И Петя побежал в сени к своему казаку, принес торбы, в которых было фунтов пять изюму. – Кушайте, господа, кушайте. – А то не нужно ли вам кофейник? – обратился он к эсаулу. – Я у нашего маркитанта купил, чудесный! У него прекрасные вещи. И он честный очень. Это главное. Я вам пришлю непременно. А может быть ещё, у вас вышли, обились кремни, – ведь это бывает. Я взял с собою, у меня вот тут... – он показал на торбы, – сто кремней. Я очень дёшево купил. Возьмите, пожалуйста, сколько нужно, а то и все... – И вдруг, испугавшись, не заврался ли он, Петя остановился и покраснел.

Он стал вспоминать, не сделал ли он еще каких-нибудь глупостей. И, перебирая воспоминания нынешнего дня, воспоминание о французе-барабанщике представилось ему. «Нам-то отлично, а ему каково? Куда его дели? Покормили ли его? Не обидели ли?» – подумал он. Но заметив, что он заврался о кремнях, он теперь боялся.

Толстой Л. Н., «Война и мир»

Рекламные слоганы и бренды

Критерии и ценности, связанные с метапрограммным полюсом «Ассоциация», интенсивно используются в рекламе и брендинге. Среди них наиболее часто встречаются юмор, энергия, агрессия, достижения, оригинальность, свобода, честолюбие и др. Приведем примеры таких рекламных слоганов.

Долбит нормально. Lenovo, смартфон с Dolby Digital Plus. Слоган для РФ, 2013.

В 2013 год без геморроя. Медикал Он Груп, международный медицинский центр. Слоган проктологии, 2012.

Конец света, а ты не накрашена? Avon, косметика. Слоган на территории РФ в канун «конца света» 21.12.2012.

Красиво ухаживать. Красиво любить. Красиво жить. Mercedes-Benz В-Класс, автомобиль. Слоган для РФ, 2012.

Шокируй своей улыбкой. Blend-A-Med 3D White Luxe Гламур, зубная паста. Слоган для РФ.

Прилив свежести. Aqua Minerale, питьевая вода, 2009.

Соблазнительно густая пенка! Nescafe

Сарруссипо, растворимый кофе. Слоган рекламы в России, 2008.

Воображение гуляет. Camper, прогулочная обувь. Международный имиджевый слоган.

Прикоснись ко мне и почувствуй! Итальянская обувь, слоган рекламы в России.

Просто сделай это. Nike, международный имиджевый слоган.

Свежесть для общения. Вкус для наслаждения. «Рондо», леденцы. Слоган рекламы в России, 2008.

Раздави голод! Snickers, шоколадный батончик. Лозунг для России, 2009.

Одна жемчужина. Море наслаждения. Ferrero Rondnoir, шоколадные конфеты. Рекламный слоган в России, 2008.

Рядом с домом. Близко к сердцу. АТАК, сеть супермаркетов. Имиджевый девиз, 2014.

Вкус абсолютной чистоты. «Хорция», водка. Имиджевый слоган, 2012

Не бойся сделать громче. Bose AE2, наушники. Слоган для РФ.

Ваши деньги сгорят красиво! Реклама фейерверков, Москва, 2011.

Ярче стиль. Круче нрав. Nissan Qashqai, автомобиль. Слоган новой модификации Nissan Qashqai, Россия, 2011.

Выжми максимум! World Class, сеть фитнес-клубов. Название-слоган карты, дающей скидки и много специальных возможностей, 2009.

Россия – щедрая душа. «Россия», кондитерская фабрика. Имиджевый слоган, 2009.

Громкий успех без лишнего шума. КВЕ, оконные системы, 2009.

Одна стирка – и бельё просто сияет! Ariel, стиральный порошок с пятновыводящим комплексом, 2007.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Ассоциация» хочет получить ответы

Ассоциация в процессе переговоров даёт преимущества в виде хорошего «включения» в тему, высокой убедительности, влияния, активности и др. **Такие люди могут вести себя достаточно жестко и не стесняться выдвигать высокие требования к противоположной стороне.** В переговорах они часто ориентируются на жесткость, вызов, авторитарность, открытость, откровенность, честолюбие, энергичность, оригинальность, лидерство и др., поэтому в коммуникации с ними нужно обязательно вербально или невербально показать уважение к этим критериям. Также в диалоге полезно затронуть следующие вопросы:

Ваше уважительное (хорошее, позитивное) отношение к партнеру связано с тем, что вы ему доверяете (ему можно доверять), потому что его ли-

дерство и опыт в подобных проектах говорят сами за себя.

В чем заключается вызов и уникальность вашего проекта? Почему лично вы не просто можете его осуществить, а почему вы обязаны его реализовать?

В чем заключается ваша уникальность как руководителя команды реализации проекта? Почему вы в нем полностью уверены?

Расскажите в подробностях об одном-двух ключевых моментах проекта. Представьте их как моменты, определяющие всё остальное в данном проекте.

Этот проект – часть реализации большой (великой) цели, либо самореализации или вашей страсти.

Ваш проект – творческий, и доставит ему массу удовольствия не только по своим результатам, но и в ходе реализации.

Итоги

Завершая описания метапрограммного полюса «Ассоциация», еще раз подчеркнем его сильные и слабые стороны.

«Минусы» Ассоциации

1. Умение пользоваться человеческими отношениями и «играть» на них. Склонность к манипуляциям, интригам, конфликтам. Часто необъективно лояльное отношение к «своим» и своей команде.
2. Неумение сконцентрироваться в тяжелых условиях и холодно расставить приоритеты. Частый уход в имитацию бурной деятельности, а не в саму деятельность.
3. Чрезмерная ориентация на людей, а не на результат. Эмоциональность и доверчивость в ущерб прагматизму. Неумение сдерживать эмоции, особенно в стрессовом состоянии.
4. Трудности в разделении контекстов: часто смешивают семью, работу, деньги и др. Часто вмешиваются не в свои дела. Испытывают трудности при окончательном расставании с людьми.
5. Невысокая стрессоустойчивость, большое количество «профессиональных» заболеваний и психосоматики. Трудно восстанавливаются после интенсивных нагрузок.

«Плюсы» Ассоциации

1. Хорошие коммуникативные данные. Умение работать с командой и в команде, найти индивидуальный подход к человеку и коммуникации с ним. Высокая лояльность «базовой» системе и команде.

2. В благоприятных условиях и при соответствующей тренировке способны концентрировать свое внимание на небольшом количестве приоритетов. Это позволяет им не отвлекаться на «мелочи» и достигать хороших результатов.

3. Высокая эмоциональность, умение превратить «человеческий фактор» в человеческий ресурс. Эмпатия и сопереживание. Доверие к своим ощущениям и интуиции. Высокая ценность человеческих отношений.

4. Творческий и оригинальный подход в решении задач и проблем. Увлеченность своим делом, умение получать и ценить удовольствие.

5. Умение мобилизоваться и «отработать» проект, быстрое реагирование в форс-мажорных и стрессовых ситуациях. Склонность к трудоголизму.

Метапрограмма «Стиль восприятия» Выявление и диагностика

Определение ведущего полюса этой метапрограммы чаще всего не вызывает сложностей: большинство описанных паттернов и признаков ярко проявляются в коммуникации. Ниже приводим несколько вопросов, ответы на которые помогут в правильном определении ведущего полюса в данной метапрограмме.

Ассоциация – Диссоциация		
1.	Вы чаще стремитесь быть участником событий, а не их наблюдателем?	
	Ассоциация	Диссоциация
	да	Нет
2.	Вы предпочтёте отдых в компании отдыха в одиночестве?	
	Ассоциация	Диссоциация
	да	Нет
3.	Стараетесь ли вы со своими сотрудниками поддерживать исключительно рабочие отношения?	
	Ассоциация	Диссоциация
	нет	Да
4.	Следите ли вы за течением времени и своими дальнейшими планами при встрече с друзьями?	
	Ассоциация	Диссоциация
	нет	Да
5.	Считаете ли вы себя эмоциональным человеком?	
	Ассоциация	Диссоциация
	да	Нет
6.	Вы предпочитаете жестко соблюдать регламент деловой встречи, а не уходить во второстепенные вопросы?	
	Ассоциация	Диссоциация
	нет	да
7.	Вы предпочитаете сохранять отстраненность и невозмутимость даже в самых нестандартных ситуациях?	
	Ассоциация	Диссоциация
	нет	да
8.	Считаете ли вы для себя верным правило «война – войной, а обед – по расписанию»?	
	Ассоциация	Диссоциация
	нет	да
9.	Вовлекаетесь ли вы в рабочие дела настолько, что иногда забываете про время?	
	Ассоциация	Диссоциация

	нет	да
--	-----	----

ГЛАВА 9

МЕТАПРОГРАММА

«ЛОКУС СРАВНЕНИЯ»

Сходство / Сходство с Различием / Различия

Метапрограмма также имеет три полюса (Сходство, Сходство с Различием, Различия), описывает основной способ сравнения новой и имеющейся информации (опыта) и оказывает важное влияние на субъективное отношение к этой информации.

Таким образом, данная метапрограмма определяет и имеет отношение к следующим контекстам:

А) принципиальный способ сравнения информации и/или опыта;

Б) способ приоритизации информации и/или опыта человека в сравнении с другим опытом и/или информацией этого же класса.

Метапрограммный полюс «Сходство» характеризуется тем, что при сравнении нескольких элементов информации основное внимание человека направляется на их сходство между собой. Такой способ сравнения приводит к созданию внутренних приоритетов,

определяющих принципиальную оценку информации, во главе которых будет находиться уже известный для человека опыт либо тот, который максимально похож на известное. Как следствие, это приводит к базовому стремлению сохранить имеющуюся картину мира, стабильность, прогнозируемость и понимание.

При метапрограммном полюсе «Различия» приоритет при сравнении отдается либо новой информации, либо той, которая отличается от уже известной. Такая приоритизация при сравнении будет значительно усиливать ориентацию человека на поиск новых подходов, решений, задач и даже людей, и уменьшать важность традиций и исторически сложившихся паттернов мышления и поведения. Это означает, что для такого человека будет важно периодически менять паттерны, с которыми он сталкивается, начиная от бытовых привычек и заканчивая близкими отношениями с людьми.

Метапрограммный полюс «Сходство с Различием» при сравнении элементов информации ориентирует людей на дополнение уже известной информации новой по принципу синтеза и модернизации при их относительно равном значении. Поэтому для таких людей наиболее важной будет модель постепенного эволюционного развития с адекватным сохранением прошлого опыта и его учетом.

В описанных выше определениях под словами «элементы информации» можно понимать не просто информацию, но и опыт, паттерны, поведение, решения, выбор, предпочтения и пр.

Эту метапрограмму некоторые исследователи связывают с базовым психическим процессом переключаемости внимания, указывая на то, что метапрограммному полюсу «Сходство» соответствует вязкое, труднопереключаемое внимание, что способствует стабилизации картины мира человека. Метапрограммному полюсу «Различия» соответствует «скачущее», легкопереключаемое внимание, а «Сходству с Различием» – баланс между переключаемостью и малоподвижностью внимания. Хотя доказательной базы, подтверждающей эту концепцию, нет, эмпирически с ней во многом можно согласиться.

Количественно в данной метапрограмме преобладает полюс «Сходство с Различием», который оказывает общее неспецифическое влияние на характер и ценности человека. Направление этого влияния задают другие метапрограммы профиля человека. Метапрограммные полюса «Сходство» и «Различия» встречаются чуть реже, но откладывают яркий отпечаток на характер человека и его личностные качества.

Рассмотрим более детально каждый метапро-

граммный полюс.

Сходство

Общая характеристика. Отношение к действиям и стиль реагирования человека с метапрограммой «Сходство» определяются желанием сохранить субъективно важные и актуальные события и контексты в неизменном виде и сделать их максимально похожими на те, которые были в «старые добрые времена». **Такие люди ориентируются на стабильность, постоянство, консерватизм, традиционный уклад жизни и ценности.**

Стремление сохранить имеющуюся картину мира неизменно оказывает определяющее влияние на большинство внутренних процессов, в том числе и на процессы поиска и оценки информации, которые, как считают такие люди, должны быть проверены временем и опытом. Принимаемые решения также имеют цель оставить картину мира, образ жизни, быта и интересов такой, какая она есть. Всё это достигается двумя основными способами – классификацией нового опыта в рубрику уже известного и борьбой со всем тем, что в эту рубрику ну никак не входит.

Планирование и целеполагание также основано на проверенных опытом способах и методах. При этом предпочтение будет отдаваться более консерва-

тивными целям и способам их достижения. Задача скорее будет заключаться в том, чтобы снова получить доступ к предыдущим успехам, а не достичь чего-то нового. Планирование чаще рассчитывается по пессимистическому сценарию, а реализация запланированного – по уже протоптанным дорожкам. Дедлайны нарушаются лишь тогда, когда для реализации проекта необходимо придумать что-то новенькое, а в основном – всё должно идти по уже отработанному плану, который предусматривает большинство возможных ошибок на пути реализации. В этих случаях, если «всё пойдёт по плану», проект может быть завершён даже раньше запланированного срока.

Метапрограмма «Сходство» усиливает в человеке такие качества, как аккуратность, дисциплинированность, исполнительность, лояльность, надёжность, осмотрительность, основательность, пунктуальность, сдержанность, устойчивость и др.

Внешний вид и жестикуляция отражает строгость, сдержанность, консерватизм. Одежда преимущественно делового и ретро-стиля. Эмоции скованные, искренние, контекстуальные. В речи отражаются описанные критерии и ценности, часто употребляются слова «похоже», «как у», «то же самое», «знакомо», «как обычно» и пр.

Вследствие описанных особенностей человек с ме-

тапрограммой «Сходство» склонен воспринимать новые сигналы из внешнего мира как стрессогенный фактор, а значит, как потенциальную опасность и угрозу, которую необходимо нейтрализовать ради сохранения спокойствия и стабильности. Именно поэтому стабильная и постоянная обстановка и деятельность будет вызывать у него чувство удовлетворения и комфорта, а деятельность с большим количеством неопределенностей и нового – стресс и желание с ним бороться. Образно выражаясь, такие люди очень ценят то (даже самое маленькое), что они имеют сейчас, и уменьшают (сознательно и подсознательно) ценность того, чего у них нет. Например, у человека нет автомобиля, он передвигается по городу с помощью общественного транспорта. Он будет преувеличивать значение своей «свободы от пробок», преуменьшать удобство автомобиля и чрезмерно ориентироваться на проблемы, связанные с владением автомобиля (парковка, налоги, бензин, обслуживание и пр.). При усилении выраженности метапрограммы «Сходство», а также с течением времени картина мира еще больше укрепляется и радикализируется, что приводит к еще большему сужению зоны комфорта.

Метапрограмма «Сходство» достаточно часто сочетается с «Процедурами» и «Внутренней рефе-

ренцией» и участвует в формировании эпилептоидного и тревожно-мнительного личностного радикала, о которых мы будем подробно говорить в следующей книге.

На бытовом уровне таких людей называют консерваторами, традиционалистами, противниками всего нового и современного.

Внешний вид и окружение

Внешний вид и манера поведения достаточно консервативны. Отсутствует стремление выделиться, подчеркнуть собственную уникальность и оригинальность. Напротив, есть стремление как можно больше соответствовать требованиям контекста, в котором происходит коммуникация.

Одежда выбирается в соответствии с требованиями общества и дресс-кода, который принимается внутренне и внешне. Если на мероприятии требуется строгий деловой стиль, то он будет полностью соблюден. Отметим, что это делается не только из желания соответствовать требованиям контекста, но и из стремления к объединению и созданию команд на основе единых ценностей.

Гардероб однообразен по стилистике и цветовым решениям. Наиболее распространен деловой стиль с оттенками ретро. Преобладающие цвета – одноцветно темные, они избегают цветного принта. Всегда присутствует «любимая» и «нелюбимая» одежда. Преимущественно носится «любимая», вплоть до того момента, пока совсем не износится. При этом новая одежда покупается похожей или точно такой же. Одежда покупается в одних и тех же магазинах и од-

них и тех же брендов. Аксессуары мало, они строгие и минималистичные. Часто это «любимые строгие аксессуары», которые носят в любое время в любом месте. Макияж, духи и укладка делаются «как обычно», без излишеств и в привычном стиле. Причем ни маникюр, ни духи, ни стрижка не меняются длительное время. Смена имиджа не для них.

Близкое окружение выбирается исходя из критериев: «Я тут всё знаю», «Как обычно», «Старые верные друзья, места и интересы», «Здесь не нужно притворяться и напрягаться», «Просто и со вкусом», «Всё надежно, спокойно, понятно», «Как раньше», «По традиции», «Зачем что-то менять, если меня всё устраивает?»

Ремонт в квартире делается очень редко, она напоминает былые времена. Мебель и бытовые принадлежности старые, но работающие: вещь меняется, только когда она перестала выполнять свою функцию. Хотя достаточно часто вещи не выбрасываются и после того, как они уже стали неактуальны – кладовки забиты старым хламом, который пересматривается раз в несколько лет. Идеальную чистоту поддерживать не привыкли, однако основные места всегда прибраны, а вещи – классифицированы и разложены с определенной логикой. Часто в квартире, помимо явно устаревшего дизайна и мебели, присутствует

низкопробный антиквариат.

Рабочее место скромно и функционально. Часто можно встретить сильно использованные канцелярские товары – карандаши, ручки, линейки, которым уже явно больше года (при этом ими периодически пользуются). Такие люди могут специально отдельно покупать пишущие стержни или чернила для ручек. Современных офисных принадлежностей мало, ценятся скорее те, которыми уже давно пользуются, – трех-пятiletний ежедневник и авторучка, которую пять лет назад подарили на праздник.

Образ жизни и характерное поведение

Главной особенностью поведения людей с мета-программой «Сходство» является нежелание выходить из зоны собственного комфорта. Они не скрывают собственный скепсис и неприятие ко всему, что может нарушить или изменить их планы и существующий образ жизни.

В коммуникации неохотно идут на контакт с незнакомыми людьми, сохраняют дистанцию, относятся к ним недоверчиво. Такие люди весьма избирательно относятся к своему кругу общения, придают особо большое значение проверке контактов по принципу «свой – чужой»: с чужим нельзя раскрываться и доверять. Чужому можно доверять только после того, как он проявит себя в деле или пройдёт достаточно длительное время. Со «своими» людьми уровень раппорта изначально высок, общение с ними строится открыто, откровенно и во многом традиционно – так и там, где встречались раньше, с той же самой бутылкой вина и обсуждением тех же событий и людей. Со «своими» людьми дистанцию не держат, ведут себя контактно, раскованно и непринужденно.

Эмоции (особенно положительные) принято про-

являть только в «своей» компании. В других случаях на лице часто встречается «маска серьезности» в сочетании с чуть преувеличенной строгостью, недовольством и критикой. В ответ на навязчивость иногда возникают эмоциональные взрывы, связанные с высокой критичностью и низкой толерантностью к чужим недостаткам и их излишней «современностью». В этих случаях эмоции зашкаливают и не контролируются.

Таким образом, базовыми жизненными установками человека с метапрограммой «Сходство» являются: «Старый друг лучше новых двух», «Зачем придумывать что-то еще? Всё лучшее уже придумано до нас! – Бери и делай», «Все должны чтить традиции семьи и корни народа – без этого никакого будущего нет», «Новое – подозрительно и опасно», «Традиционные и консервативные ценности – самые правильные, и должны прививаться еще со школы».

Образ жизни консервативен и даже замкнут, ограничивается шириной круга собственного комфорта. Картина мира прочна и стабильна, причем такие люди последовательно избегают (и/или критикуют) всё, что может хоть как-то повлиять на их мнение и мировоззрение. Трудно переубеждаемы, особенно если это делает «чужой» человек.

Предпочитают «трудовые», «конкретные», «рабо-

чие», «проверенные временем», «традиционные» профессии и должности. Профессиональные компетенции должны подразумевать последовательное выполнение относительно однотипных действий без значительных модификаций и изменений. Не инициативны, проявляют инициативу только тогда, когда «заставят». В профессиональной деятельности часто продолжают дело родителей или членов семьи. Ответственно подходят к делу при исполнении поручений и реализации управленческих решений, вплоть до перфекционизма. Хорошие исполнители. Собственные коррективы не вносят, полностью сохраняют первоначальный план проекта и работ. Реализация плана происходит последовательно и формально – каждый пункт должен быть реализован так, как написано на бумаге.

При прочих равных условиях уважительно и лояльно относятся к иерархической (властной) вертикали и руководству. **В целом их лояльность выбранной профессии, деятельности и убеждениям очень высока.** Смена профессии и основного вида деятельности для таких людей является одним из самых сильных стрессовых факторов. Даже новый проект в рамках основной деятельности будет воспринят ими с отторжением и саботажем, поскольку это, как ни крути, все-таки элемент нового, а значит –

непредсказуемости. Именно люди с метапрограммой «Сходство» являются основными «губителями» инициативы, изменений, модификаций, реформ и новых начинаний. Даже если они с видимым энтузиазмом взялись за реформы (изменения), не ждите больших и скорых перемен – все реформы скоро канут в лету, а на повестке дня будет опять в приоритете рутинная деятельность.

Целеустремленность относительно поставленных целей высокая. Однако она чаще «защитного» характера с ориентацией на сохранение уже достигнутых результатов, успехов и положения дел. Занять новые высоты и добиться нового (еще большего) успеха для таких людей весьма сложно. Для людей с метапрограммой «Сходство» самостоятельно открыть новый (собственный) проект почти невозможно – всё его нутро будет сопротивляться этому и в конце концов проект сойдёт на «нет», далеко так и не продвинувшись.

В общении могут рассказывать о своих прошлых достижениях, однако делается это не для того, чтобы потешить собственное самолюбие, а чтобы показать свою близость к прошлой системе ценностей.

Ориентированы на длительное сотрудничество и взаимодействие: разговоры о краткосрочном проекте их, скорее всего, не интересуют. Планирование простое, однотипное, но на длительное время вперед.

Планы, опять же, скорее касаются сохранения существующих позиций или скорейшего возврата к ним.

Хорошо работают в команде, только если она разделяет их ценностные ориентировки, либо профессиональные задачи работы команды им очень близки. Если этого нет, то человек с метапрограммой «Сходство» будет дистанцироваться от коллектива и саботировать проект.

«Звездной болезнью» не «болеют», однако поскольку их картина мира очень стабильна и прочна (в том числе и профессиональная), иногда могут преподносить себя выше и значимей, чем есть фактически.

Предпочитают получать классическое естественнонаучное или техническое образование. Также часто идут по следам родителей или родственников, формируя профессиональные кланы, что является их сильной стороной. В целом метапрограмма «Сходство» направляет профессиональную деятельность на решение исполнительских, производственных, надзорных и систематизирующих задач. Как мы уже говорили, в приоритете – та деятельность, в которой основные уклады меняются редко, при этом для того, чтобы быть успешным, достаточно выполнять понятные рутинные действия без необходимости каждый раз выходить из зоны комфорта и вновь адапти-

роваться к часто меняющимся условиям.

Способности и навыки

Принятие решений также основано на желании сохранить существующую картину мира и стремлении избежать чувствительного выхода из зоны комфорта. Эти два аспекта являются важнейшими при принятии большинства решений. Ситуаций, нарушающих эти два аспекта, будут либо избегать (в сочетании с «Рефлексией»), либо принимать меры по их нейтрализации (в сочетании с «Активностью»).

Если решение (и поведение, стоящее за этим решением) в прошлом ни разу не принималось, и раньше не было ничего на него похожего, то оно с большой вероятностью принято не будет. **Таким людям очень трудно сделать первый шаг, особенно если он не знаком.** И в то же время, если в одном контексте они уже несколько раз принимали одно и то же решение, даже если оно было неправильным, то, скорее всего, они его примут снова.

Собственные ошибки признают с трудом. Исправляют – тем более. Решения и ситуации, в которых человек с метапрограммой «Сходство» должен выполнять новую для него функцию или поведение (особенно под личную ответственность), являются для него значительным стрессом.

Реализация собственных принятых решений происходит быстро и организованно. Это, во-первых, связано с тем, что такие решения он уже принимал и реализовывал, а во-вторых, необходимо быстро пресечь возможную угрозу выходу из зоны комфорта. При этом собственные и общечеловеческие моральные устои для них все равно имеют очень важное значение. Переступить эту черту возможно лишь тогда, когда ты уже ее переступал.

Вступать в открытый конфликт ради реализации принятого решения готовы, если знают, что за ними стоит группа таких же людей, как они. Если такого нет, то противодействие и тактика в конфликте будут косвенными, а не прямыми.

Память основывается на запоминании в сравнении с тем, что уже известно или когда-то было. Новая информация усваивается только на основе старой информации, которая, тем не менее, остается важной. Также в памяти есть небольшое количество знаковых событий, относительно которых запоминается все остальное. При этом допущенные ошибки почти никогда не повторяются – они не только хорошо запоминаются, но и их значимость для стабильности картины мира очень высока. Для качественного обучения нуждаются в интенсивной мотивации, периоди-

ческом повторении уже пройденного материала и контрольных работах по этой тематике.

Мотивация. Имеет высокую мотивацию сохранения и низкую мотивацию достижения. Мотивирован к сохранению привычного образа жизни, системы понятий и ценностей, при этом сложно мотивируется к выполнению каких-либо новых действий. Для повышения мотивации достижения необходимо периодически (и довольно часто) указывать на то, что достижения – это единственный способ сохранить всё, что для него важно, в удовлетворяющем его состоянии. При этом мотивацию существенно снижает отсутствие ценностного контакта с мотивирующим его человеком – если мотивирует «чужой», такая мотивация не будет работать долго. Тем не менее важно понимать, что мотивация «достижения» не может быть высокой при выраженной метапрограмме «Сходство» и, если вам от конкретного человека необходим прорыв в новом проекте, необходимо задуматься о том, чтобы изменить его метапрограмму «Сходство» на «Сходство с различием» либо поменять человека.

Творчество. В целом имеют невысокие творческие способности. Творчество скорее похоже на тиражирование (производство) без существенных модифика-

ций уже придуманных продуктов. Уверенности в собственной творческой гениальности никогда не бывает, чаще к итоговому продукту своего творчества склонны относиться скромно. Создание нового продукта крайне затруднительно. Творческий продукт классического, «вечного», ретро и «ностальгического» стиля связан с историей, но ни в коем случае не модернистского и современного характера.

Творческий успех связан с правильно выбранным продуктом и его позиционированием. Например, метапрограмма «Сходство» не помешает достигнуть успеха в записях классического русского романа, где необходимо восстанавливать и повторять без дополнений.

Творческий кризис возникает при смене вида творчества, что не позволяет отработать продукт до автоматизма и рутинного дела. Чрезмерная индивидуализация творческого продукта, хаотичность творческого процесса, конфликты с единомышленниками также приводят к кризису.

Конфликт. Вступают в конфликт при угрозе стабильности собственной картины мира и образа жизни, а также при явном нарушении важных для них критериев. Конфликты носят «оборонительный», а не наступательный характер.

Ценности и критерии

Ценности человека с метапрограммой «Сходство» достаточно традиционны и консервативны. Перечислим наиболее важные: аккуратность, безопасность, бережливость, вера, верность, дисциплина, доброта, доверие, долг, дружба, здоровье, исполнительность, качество, компетентность, комфорт, лояльность, надежность, осмотрительность, основательность, ответственность, порядок, постоянство, преемственность, пунктуальность, работоспособность, репутация, самодисциплина, сдержанность, семья, спокойствие, справедливость, стабильность, традиционность, трудолюбие, уважение, устойчивость, хладнокровие, честность.

Базовые убеждения картины мира

Определяющую роль в жизни должны играть традиции и преемственность.

Старый друг лучше новых двух.

Всё новое подозрительно и требует проверки временем. Поэтому пусть пока подождёт.

Дисциплина и трудолюбие важнее таланта и удачи.

Если вы не знаете, как делать, – скопируйте это у того, кто это уже сделал. Или не делайте ничего.

Мы с тобой – одной крови. Ты и я.

Доверять в этом мире можно только самому себе. И тем, кто входит в твое близкое окружение.

Мой дом – моя крепость.

Нам не нужны революции и потрясения. Пусть всё будет так, как есть.

Если этому человеку нельзя доверять, то мне с ним не о чем разговаривать.

Старый конь борозды не портит.

Зачем покупать новую машину, если старая еще вполне хорошо ездит?

Излишества не только вредны, но и разрушают дисциплину. Лучше скромно, но со вкусом.

Не надо вмешиваться в то, как я это делаю. Вы что, считаете себя умнее и опытнее меня?

Стабильность – главный показатель профессионализма.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- наречия и числительные, указывающие на повторность событий: часто, опять, каждый раз, снова, ежедневно, заново и др.;
- наречия и фразы, указывающие на повторение паттерна в прошлом: «то же самое», «нет никакой разницы», «как и в прошлый раз», «одно и то же», «это как у...»;
- повторения аргументов;
- высокий уровень ностальгии и сравнение настоящего с прошлым не в пользу первого: «раньше было лучше», «старые добрые времена» и др.;
- негативный настрой и критика изменений: «зачем нам это нужно?», «неужели нельзя без этого?», «зачем портить то, что и так работает?»;
- стабильный равномерный темп речи с относительно низким тембром голоса и четким выделением критериальных слов;
- «защитно-атакующие» интонации и стиль речи.

Невербальные характеристики

В обычном состоянии мимика маловыразительна и однообразна. Умеют «держаться в руках», в переговорах демонстрируют холодный деловой подход. Однако «покер-фейс» им не свойственен. Эмоции всегда «включаются», когда они сталкиваются даже с легким нарушением собственных критериев, которые не скрывают. Наиболее характерны эмоции гнева, печали, спокойствия и отвращения. Позитивные эмоции испытывают (только) в кругу близких для себя людей.

В некоторых случаях часто используют невербальные метасообщения мудрости, сострадания и жалости, по принципу: «Если бы ты знал всё, что знаю я, ты бы сразу со мной согласился», «Доживешь до моего возраста – сам поймешь», «Не хочешь слушать меня? Жизнь сама тебе всё объяснит».

Жестикуляция скупая, высокая подвижность не свойственна. Во время разговора, слушая собеседника, вообще могут сидеть неподвижно. Не ёрзают, не совершают лишних движений, во время разговора не «включают» мелкую моторику.

Походка спокойная, уверенная, неторопливая, ровная. Часто бывают проблемы с осанкой и подвижно-

СТЬЮ СУСТАВОВ.

Стереотипы мышления

Мышление направлено на сохранение ценных для них паттернов и привычек. Не поддерживают нововведений и динамического развития. Охраняют собственную зону комфорта и картину мира. Консервативное мышление и система ценностей со стабильной и прочной картиной мира. Коммуникация направлена на закрепление полученных результатов или борьбу с изменениями. Поведенчески не гибки, действуют шаблонно, проверенными способами, при этом не имеют стремления к расширению поведенческого репертуара. Эффективны в ситуациях защиты и унификации, систематизации и стандартизации. Неэффективны в ситуациях, когда необходим прорыв, изменения, активность и интенсивное развитие.

Личностные качества, характерные метапрограммы «Сходство»

Мы выделяем три степени выраженности метапрограммы «Сходство», каждая из которых способствует развитию определенных личностных качеств, которые при усилении или ослаблении выраженности метапрограммы также будут меняться.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Сходство» характерны следующие личностные качества: аккуратный, бережливый, воспитанный, добрый, доверчивый, заботливый, законопослушный, исполнительный, лояльный, любящий, набожный, нравственный, одобряющий, прилежный, рефлексирующий, робкий, скромный, соvestливый, солидарный, сочувствующий, спокойный, терпеливый, честный, этичный.

Для средней степени выраженности: бескомпромиссный, верный, выносливый, дисциплинированный, идейный, методичный, молчаливый, пессимистичный, надежный, обидчивый, обязательный, основательный, ответственный, педантичный, последовательный, предсказуемый, сдержанный, сконцен-

трированный, скрытный, скупой, сосредоточенный, стабильный, трудолюбивый, тщательный, упрямый, усидчивый, хладнокровный, экономный.

Для значительной степени выраженности: деспотичный, консервативный, постоянный, преданный, принципиальный, сохраняющий, традиционный, убежденный, устойчивый, мстительный.

Влияние на личные и семейные отношения

Имеет очень тесный и узкий круг людей, с которыми установлены индивидуальные личные отношения. И этот круг не расширяется, а наоборот, склонен сужаться. Личные отношения традиционны, строги и регламентированы. Со знакомствами дела обстоят трудно: самостоятельно такие люди почти ни с кем не знакомятся, зато существующие отношения ответственно поддерживают и сохраняют. **Присутствует тенденция противопоставления себя и других в собственную пользу (у нас – правильно, а у них – нет).** Отношения строятся с помощью стабильных паттернов и привычек. Типаж выбора партнера не меняется.

Склонность к риску и лояльность

Не склонны к риску и крайне лояльны. Не рискуют — всегда готовы сохранить имеющиеся достижения и ситуацию, чем принять какие-либо изменения, особенно быстрые. Сохраняют искреннюю, чуть ли не «собачью» преданность первоначальному паттерну.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограмма «Сходство» через влияние на интересы, личностные качества, ценности, образ жизни, а также через мыслительные и поведенческие стереотипы человека направляет его профессиональную деятельность на решение исполнительских, производственных, надзорных и систематизирующих задач.

Исполнительские задачи: разнорабочий, личный помощник, домработница.

Производственные задачи: работник на конвейере и станке, сборщик мебели.

Надзорные задачи: работник экологического, пожарного, санитарно-гигиенического надзора.

Систематизирующие задачи: библиотекарь, работник музея, статист.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ведущими признаками метапрограммы «Сходство» являются нежелание выходить из собственной зоны комфорта и желание сохранить собственную картину мира стабильной и неизменной. Понятно, что эти тенденции имеют разную степень выраженности – где-то больше, где-то меньше, но, тем не менее, они неизбежно будут оказывать влияние на основную деятельность человека и проявляться почти во всех контекстах.

Отвечая на вопрос о том, как эти особенности будут влиять на мышление и поведение человека с метапрограммой «Сходство» в противоположных условиях, проанализируем возможные варианты адаптации в этой ситуации.

Предположим, сотрудник экологического надзора промышленного предприятия со значительным стажем работы (метапрограмма «Сходство») в силу тех или иных причин стал ведущим юмористом в Comedy Club (метапрограмма «Различие»).

Первое, что следует отметить, это то, что наладить контакт с новыми коллегами бывшему экологу будет очень непросто. Не по причине, что его не примут,

а из-за собственных особенностей характера. Достаточно продолжительное время для него они не будут «своими», а значит, общаться и разговаривать с ними не о чем.

Второе. С чувством юмора у новоиспеченного юмориста будет из рук вон плохо. Впрочем, как и с коммуникабельностью, раскованностью и стремлением понравиться аудитории. Эти качества имеют отношение к «Сходству с Различием» и «Различию», но никак не к «Сходству». Желание оградить себя от выхода за пределы собственной зоны комфорта, новых впечатлений и опыта будет сильно сковывать и мешать осваиванию новой профессии.

Помимо прочего, на деятельности нового юмориста будут сказываться **основные тенденции мета-программы «Сходство» – исполнительная, производственная, надзорная и систематизирующая.** Исполнительная и производственная тенденции будут проявляться в том, что он не погнушается простой работы, которая может сопутствовать новой деятельности, и большинство рутинной деятельности безукоризненно будет выполнять сам. Надзорная тенденция будет проявляться в (гипер) контроле над тем, что будет позволительно, – реквизитом, аппаратурой, музыкой, дизайном, организацией, таймингом и пр.

Дополнительно к перечисленным факторам необ-

ходимо добавить имеющееся отторжение к новым проектам и изменениям, свойственные людям с метапрограммой «Сходство». Всё это может привести к тому, что даже при большом желании и мотивации освоить новую профессию максимально, что удастся сделать бывшему экологу, – это создать несколько коротких юмористических презентаций, которые не получат своего продолжения, а будут повторяться из сезона в сезон, пока не надоедят и не забудутся.

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Рутинная спокойная деятельность, связанная с исполнительными, производственными, надзорными и систематизирующими задачами.
2. Работа в стабильной команде единомышленников, разделяющих общие ценности. Наличие иерархии и структуры в коллективе. Постоянное руководство длительное время. Размеренный распорядок дня и длительный стаж работы на одном месте.
3. Стабильность и предсказуемость профессиональной деятельности начиная от месторасположения офиса и заканчивая профессиональными обязанностями. Возможность оттачивать один навык до автоматизма и высшего уровня.
4. Профессиональная деятельность с коллективной ответственностью. Возможность быть членом профессиональной команды и представлять ее интересы.
5. Работа по установленному плану без его существенных нарушений. Небольшой постоянный коллектив единомышленников.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Непредсказуемо меняющаяся профессиональная деятельность, требующая постоянного развития новых навыков и обучения. Творчество и креатив.
2. Высокая текучесть кадров и отсутствие общего понимания в коллективе. Постоянные изменения и гетерархия в коллективе. Часто меняющееся руководство и приоритеты в работе. Гибкий рабочий график и частые форс-мажоры.
3. Революционные изменения в профессиональной среде. Смена парадигмы профессии и необходимость осваивать новые подходы и направления в профессии. Необходимость проявлять профессиональную инициативу.
4. Работа в одиночестве на развивающемся, не устоявшемся рынке. Необходимость идти против интересов коллектива и большинства. Ситуации, в которых никому нельзя доверять.
5. Значительное количество авралов и форс-мажоров в работе. Необходимость близких контактов с незнакомыми людьми.

Пример из литературы

Хорошим примером характера с выраженным метапрограммным полюсом «Сходство» является Беликов из рассказа А. П. Чехова «Человек в футляре». Добавим, что в данном случае корень характера усиливается «Мотивацией ОТ» и «Процедурами».

Всякого рода нарушения, уклонения, отступления от правил приводили его в уныние, хотя, казалось бы, какое ему дело? Если кто из товарищей опаздывал на молебен, или доходили слухи о какой-нибудь проказе гимназистов, или видели классную даму поздно вечером с офицером, то он очень волновался, и всё говорил, как бы чего не вышло. А на педагогических советах он просто угнетал нас своею осторожностью, мнительностью и своими чисто футлярными соображениями насчет того, что вот-де в мужской и женской гимназиях молодежь ведет себя дурно, очень шумит в классах, — ах, как бы не дошло до начальства, ах, как бы чего не вышло, — и что если б из второго класса исключить Петрова, а из четвертого — Егорова, то было бы очень хорошо. И что же? Своими вздохами, нытьём, своими темными очками на бледном, маленьком лице, — знаете, маленьком лице, как у хорька, —

он давил нас всех, и мы уступали, сбавляли Петрову и Егорову балл по поведению, сажали их под арест и в конце концов исключали и Петрова, и Егорова. Было у него странное обыкновение – ходить по нашим квартирам. Придёт к учителю, сядет и молчит, и как будто что-то высматривает. Посидит этак, молча, час-другой, и уйдёт. Это называлось у него «поддерживать добрые отношения с товарищами», и, очевидно, ходить к нам и сидеть было для него тяжело, и ходил он к нам только потому, что считал это своею товарищескою обязанностью. Мы, учителя, боялись его. И даже директор боялся. Вот подите же, наши учителя – народ всё мыслящий, глубоко порядочный, воспитанный на Тургеневе и Щедрина, однако же этот человек, ходивший всегда в калошах и с зонтиком, держал в руках всю гимназию целых пятнадцать лет! Да что гимназию? Весь город! Наши дамы по субботам домашних спектаклей не устраивали, боялись, как бы он не узнал; и духовенство стеснялось при нем кушать скоромное и играть в карты. Под влиянием таких людей, как Беликов, за последние десять-пятнадцать лет в нашем городе стали бояться всего. Боятся громко говорить, посылать письма, знакомиться, читать книги, боятся помогать бедным, учить грамоте...

А. П. Чехов, «Человек в футляре»

Рекламные слоганы и бренды

Использование «Сходства» в рекламных акциях и маркетинге призвано обезопасить ожидания клиента и напомнить ему о уже знакомом ему продукте с прежними, знакомыми ему товарными свойствами. Надежность, гарантии, традиции, стабильность и постоянство. Приведем примеры рекламных слоганов, составленных с использованием метапрограммы «Сходство».

Мир меняется. Наши принципы – нет. Porsche Cayenne, автомобиль. Слоган на территории РФ, 2011.

Сохранение стиля. Сохранение ценности. Porsche Cayenne Turbo S, люксовый внедорожник, 2010.

Стабильный курс. Держит курс на успех. Mercedes-Benz Viano. Рекламные девизы в России, 2009.

S означает Спокойствие. S-Класс. Mercedes-Benz S-Класс, 2008.

Живите спокойно. Депозитарные ячейки. Swedbank. Слоган рекламы в Москве, Санкт-Петербурге, Калининграде, 2010.

Банк, который всегда с тобой. «Возрождение», банк, имиджевый слоган.

Круг общих интересов. Банк «Союз». Имиджевый слоган, 2010.

На работе, в машине, дома – всегда с тобой защита «Ксилитола»! Xylitol, жевательная резинка. Слоган рекламы в Москве, 2012.

Чай, каким он должен быть. Twinings. Слоган международной кампании.

Тот самый чай. Имиджевый слоган, 2009 г.

Молитва – самое надёжное беспроводное соединение. Церковный слоган, США.

Объединяет поколения. Pentax, фотокамеры. Имиджевый слоган.

Всегда везёт. XXL-Taxi, служба такси. Корпоративный девиз, Москва.

Избегая заурядность. Samsonite Black Label, чемоданы. Слоган международной рекламной кампании, 2012.

Всем хорош. Nokia 6500 Slide, мобильный телефон. Слоган рекламы в России, 2008.

Надёжная связь может быть выгодной. Ростелеком, телекоммуникации, 2006.

Простота, ограничение и мастерство. Лозунг Twitter и личной девиз его создателя Джека Дорси.

Нашему меню 300 лет. Трапезная в старинном зда-

нии в одном из городов «Золотого Кольца» России, 2009.

Будет как было! МАКС, страховая компания, авто-страхование. Россия, 2009.

Ингосстрах платит. Всегда. «Ингосстрах». Ими-джевый слоган.

Немецкий стандарт. KNAUF, строительные отде-лочные материалы. Имиджевый слоган.

Настоящее вино. Правильные цены. ОТДОХНИ, магазин вин в Москве, 2009.

Дом – самое главное место на земле. «Га-рант-недвижимость», имиджевый слоган.

Крепкие традиции качества. Производствен-но-торговая компания «Оша», имиджевый слоган.

Всегда гарантированно вкусно. Ресторан «Вкусня-тина», 2012.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Сходство» хочет получить ответы

Консервативность и традиционность человека с метапрограммой «Сходство», а также его стабильная и прочная картина мира часто может вызывать затруднения в переговорах. Таких людей трудно переубедить в чем-либо. Это усугубляется тем, что они не склонны доверять людям, которые не разделяют их ценностные установки. Поэтому **при переговорах с такими людьми нужно уделить особое внимание подстройке по ценностям, концентрируя внимание на том, что ему уже понятно и известно, и особенно – на том, в чем вы согласны с ним, и в чем он согласен с вами.** В таких случаях также помогает использование примеров и аргументов из прошлого, поиск сходства ваших позиций и указание на это. Помните, что ему нужно представить ваш проект как рутинный, уже проработанный и проверенный опытом и практикой, поскольку только в этом случае вы не столкнетесь с его защитой и сопротивлением.

Таким образом, чтобы получить одобрение вашей

го проекта человеком с метапрограммой «Сходство», рекомендуем в презентации ответить на следующие вопросы.

Какие идеи в вашем проекте проверены временем и опытом? Что он показал?

Кто из уважаемых людей так уже думал / делал / реализовывал? Какие есть надежные примеры реализации этого проекта?

Насколько ваше предложение похоже на проекты, которые ваш партнер уже успешно реализовывал в своей жизни?

Как ваш проект позволит ему сохранить существующее положение дел и нейтрализовать возможные угрозы?

Как этот проект поможет вам сохранить всё лучшее, что есть в вашей жизни и в текущей ситуации?

Вы обращаетесь и доверяете ему как наиболее последовательному и надежному партнеру, как важнейшему острову стабильности в этом, увы, хаотичном мире.

Еще раз подчеркнем, что хорошая подстройка и раппорт на уровне ценностей с таким человеком на первых переговорах можно считать отличным

результатом , на основе которого будет выстраиваться дальнейшее взаимодействие. Это взаимодействие маловероятно без доверия к вам с его стороны, поэтому сначала сосредоточьтесь на создании доверительных отношений.

Итоги

Каждый метапрограммный полюс имеет свои сильные и слабые стороны. Обобщая и подводя итоги описания «Сходства», концентрированно подчеркнем перечисленные особенности. Знание этих особенностей поможет вам лучше понимать таких людей, а значит, быстрее и эффективнее находить с ними общий язык и налаживать коммуникацию.

«Минусы» Сходства

1. Отрицательное отношение к нововведениям и возможное саботирование их. Нежелание выходить из зоны собственного комфорта для адаптации в новых условиях.

2. Низкая инициатива в вопросах развития и продвижения. Невысокая учебная мотивация и обучаемость. Нежелание расширять картину мира и круг знакомств. Низкая восприимчивость к обратной связи; трудно переубеждаем.

3. «Блоковое» мышление: есть хорошие и плохие, правильные и неправильные. С неправильными и плохими надо бороться.

4. Действия на упрощение при встрече с нестандартными и творческими задачами. Желание работать по уже известному и отработанному сценарию без принципиальных изменений.

5. Ограниченные коммуникативные навыки, которые раскрываются в комфортной и знакомой среде.

«Плюсы» Сходства

1. Нацеленность на традиции, стабильность и консерватизм, на сохранение и закрепление паттернов и существующего положения дел. Умение закреплять и удерживать полученные результаты.

2. Высокая лояльность профессии и компании. Высокий профессионализм в «базовых» основах деятельности. Ориентир на надежные, а не на современные средства, информацию и технологии.

3. Умение и желание работать в команде. Полное доверие и взаимопомощь по отношению к «своим» людям.

4. Рабочий настрой на рутинную деятельность и умение ее выполнять в срок и без ошибок. Высокий уровень ответственности по отношению к работе и основному виду деятельности.

5. Стабильная долгосрочная мотивация. Высокий уровень реализации и завершенности ведомых проектов.

Различия

Общая характеристика. Картина мира и базовое отношение к актуальным жизненным событиям у человека с метапрограммой «Различия» определяют его постоянным стремлением к отличию от ведущих и общепринятых паттернов мышления, поведения, образа жизни, профессиональной деятельности и личных отношений.

Метапрограмма «Различия» субъективно снижает значимость устоявшихся и увеличивает важность новых, отличающихся от большинства, паттернов. Поэтому такие люди в своей жизни ориентируются на новое, современное, либеральное, необычное, отличающееся, при этом им свойственно критично относиться к традициям, устоям и правилам.

Человек с метапрограммой «Различия» невысоко ценит то, что у него уже «привычно есть», а также увеличивает значимость того, чего у него еще нет. **В народе об этом говорят «хорошо там, где нас нет» и «начинаю ценить лишь тогда, когда потеряю».** Это нередко приводит к тому, что такие люди, если в их жизни за сравнительно непродолжительное время нет изменений, устраивают их сами себе тремя основными способами: а) появлением нового паттерна

и интереса, б) разрушением важного прежде паттерна, в) провокацией важного прежде паттерна.

Таким образом, стремление ко всему новому и «другому» приводит к тому, что процессы поиска, оценки поступающей информации и принимаемые решения строятся вокруг таких установок: «Есть ли здесь что-нибудь новенькое?», «Становится скучно, в этом надо что-то менять», «И вроде бы всё хорошо, но уже не нравится и не интересно», «Вы думаете, что я поступлю именно так? А вот и ошибаетесь...», «Надоело... хочется чего-нибудь другого».

Планирование спонтанное, хаотичное, малопредсказуемое. Целеполагание оригинальное: цели и способы их реализации часто отличаются (или, по крайней мере, не похожи) от общепринятых в данном контексте и обществе. Выраженной метапрограмме «Различия» часто сопутствует стратегия «быстрого угасания»: как только человек достигает в чем-то успеха или почти достиг своей цели, она его уже не интересует и даже тяготит. Сроки при реализации цели нарушаются весьма часто – сказывается не только подсознательное желание хоть чем-то отличаться от скучной и неправильной «нормы», но и стратегия «быстрого угасания».

Метапрограмма «Различия» развивает у человека такие качества, как активность, инициатива, дер-

зость, индивидуальность, креативность, независимость, перфекционизм, спонтанность, эмоциональность, чувство юмора и др.

Внешний вид подчеркивает индивидуальность и оригинальность образа. Одежда выделяется на фоне контекста, необязательно сильно контрастируя с общепринятыми ожиданиями, но в чем-то их нарушая. Эмоции разнообразны, выражены и интенсивны. В речи много фраз «не так, как у них», «это не то», «давайте по-другому», «почему именно так?» и пр.

Для человека с метапрограммой «Различия» длительно существующие и постоянные паттерны являются фактором, вызывающим отторжение и неприятие, поэтому он сторонится стабильных контекстов и ситуаций. Его стихия – высококонкурентная изменчивая среда, в которой нужно быстро двигаться и адаптироваться, а не стоять на месте, защищая прежние устои. Никто никому ничего не должен. Ну, или, по крайней мере, лично он никому ничего не должен.

На бытовом уровне таких людей называют революционерами, новаторами, никогда не сидящими на месте, «быстро зажигающимися и быстро гаснущими».

Внешний вид и окружение

Внешний вид и манера самопрезентации существенно отличаются от общепринятых в данном контексте. Есть желание чем-то выделиться на фоне окружающих для того, чтобы быть более заметным и оригинальным. Ведут себя как новаторы – интересуются новой информацией, знакомствами, проектами.

Одежда хоть чем-то нарушает принятый дресс-код. Уровень нарушения и его способ может варьироваться от провокации до откровенного противопоставления. Часто являются ценителями одежды и неплохо в ней разбираются. Высоко ценят уникальные эксклюзивные вещи, брендованную одежду, необычный фасон и яркие цветовые решения.

Гардероб разнообразен, состоит из нескольких стилей, при этом деловому, строгому и классическому стилям в сравнении с другими уделяется недостаточное внимание. Обновление одежды происходит быстро, она никогда не зашивается до дыр, как бывает при метапрограмме «Сходство», – она просто перестаёт быть актуальной. Очень любят интересные цветовые решения. Одежда выбирается ярких тонов, контрастирующая на фоне остальных. Основная ее функция – подчеркнуть собственную уникальность

и отличие от остальных. При этом значительного желания привлечь к себе внимание, как это наблюдается при метапрограмме «Сам», может и не быть.

Аксессуарам человек с метапрограммным профилем «Различия» уделяет повышенное внимание. Важное значение имеют маникюр, стрижка, укладка, цвет волос, брошки, заколки, часы, галстуки, украшения, парфюм, ремни, сумочки и портфели, татуировки, пирсинг и даже собачки и кошки. Важный элемент метапрограммы «Различия» – периодическая резкая смена имиджа и составляющих внешнего образа. Это может касаться прически, стиля одежды, цвета волос и др.

Близкое окружение выбирается исходя из критериев «Я здесь уникален и неповторим», «Я здесь один такой», «Здесь есть интересные уникальные, необычные и даже странные люди», «Не так, как у вас; не такие, как все», «Творческая нескучная компания», «Они меня эмоционально заводят».

В доме часто находится большое количество оригинальных предметов (статуэток, предметов интерьера, подарков, аксессуаров) из разных стран и мест. Вещи должны выполнять не только функциональное предназначение, но и эстетическое – быть красивыми, интересными, оригинальными. В каждой комнате встречаются контрастные предметы, выделяющиеся на об-

щем фоне.

В целом поддерживают чистоту и редко захламляют домашнее пространство. Вещь выбрасывается или меняется тогда, когда к ней привыкли, и она становится скучной и неактуальной.

Рабочее место должно выглядеть уникально. Или хотя бы что-то в нем должно быть уникальным и выделяться на общем фоне – компьютер, канцелярия, кресло, цветок. Всё должно иметь свои особенности. Это не «просто» простой карандаш – это простой карандаш розового цвета с гнувшимся корпусом, «который я привёз из Парижа». А это – именной блокнот квадратного формата «с моей личной фотографией на обложке».

Образ жизни и характерное поведение

Основными особенностями поведения человека с метапрограммой «Различия» является стремление выделяться на фоне окружающих, а также получение новых впечатлений за счет частой смены ведущего паттерна. Это приводит к тому, что таким людям важно отличаться от большинства, быть оригинальной, интересной личностью, ощущать динамику, движение и перемены вместо скучной стабильности.

В коммуникации легко идут на контакт даже с незнакомыми людьми, особенно если они тоже чем-то отличаются от остальных. Необычное, редкое, особенное, исключительное, странное, интригующее в значительной степени привлекает их внимание, и уровень раппорта и интереса к таким контекстам, событиям и людям у них изначально высок. С точки зрения таких людей, в общении даже со «старыми друзьями» всегда должна присутствовать интрига и интерес. А если ее больше нет, то нужно перестать встречаться (или заниматься этим делом) до тех пор, пока она опять не появится.

По большому счету, это наиболее важный паттерн метапрограммы «Различия»: «Если я всё понял, зна-

чит, мне уже не интересно: нужно это менять и уходить в другую сторону, где еще не скучно, где есть движение и изменения».

Во время общения ведут себя независимо, раскованно, концентрируются на исключениях, особенностях и деталях. В жизни в большей степени ориентированы на настоящее, на жизнь «здесь и сейчас», а не «там и тогда».

В большинстве своём это эмоциональные люди. От их эмоциональности во многом и зависит способность отличаться от других. Именно поэтому они редко скрывают собственные эмоции и отношение к происходящему. В некоторых случаях их очень привлекают «парадоксальные эмоции» – нестандартная эмоциональная реакция на вполне обычные события. Они и сами так иногда поступают. Еще один, хоть и несколько менее выраженный паттерн, заключается в табуировании у себя негативных эмоций – «всё должно быть хорошо», а если плохо, или не всё, то пора что-то менять. То есть если в отношениях уменьшается количество позитивных эмоций (даже если речь не идёт о том, что появляются негативные), то их пора завершать.

Описанные особенности приводят к тому, что у многих (но не у всех!) людей с метапрограммой «Различия» бывают проблемы с целеполаганием: «Я

не знаю, как я хочу! Но я точно знаю, что не хочу так, как у вас!», «Я не знаю, что я хочу, но мне так не нравится», «Неважно как, лишь бы не так, как у вас!»

Таким образом, базовыми жизненными установками человека с метапрограммой «Различие» являются: «Чем новее и интереснее, тем лучше», «Не хочу, чтобы было так! Хочу по-другому», «Живи сейчас, а не пережитками прошлого», «Постоянство и стабильность – скучно. Это точно не для меня», «Что нового мы можем сделать сегодня?», «Надо быть современным человеком, а не стариком, копающимся в прошлом», «Будущее зависит от тебя!»

Образ жизни изменчив и современен. Круг общения и знакомств широкий с тенденцией к постоянно-му увеличению, с постоянным появлением новых людей и исчезновением старых. Картина мира открыта для изменений, гибка и динамична. Хорошо обучаются, всегда с интересом относятся к новой информации.

Предпочитают ту профессию и трудовую деятельность, в которой можно проявить себя как личность, показать свою индивидуальность и талант. Это большинство гуманитарных, творческих и публичных профессий, а также профессий, связанных с «вызовом» и высокой конкуренцией. Профессиональная сфера деятельности должна подразумевать постоянные из-

менения, обучение, внедрение в новые области и разработки, а также знакомство с новыми людьми. Высокоинициативны, однако инициативу им довольно трудно удержать длительное время – чаще всего ее хватает на стартап, а на удержание паттерна и стабилизацию – уже нет. Тем не менее в рамках актуального дела их целеустремленность высока, и она тоже падает по ходу продвижения вперед: сначала происходит отвлечение внимания на другие «различия», а потом и его полное переключение. Еще раз подчеркнем, что **стабильные паттерны таких людей угнетают**, воспринимаются ими как ненужные ограничения, а значит, как недостойные поддержания и ответственности. Поскольку ответственность подразумевает уважительное отношение к формальностям и процедурам, люди с метапрограммой «Различие» часто проявляют немалую гибкость в плане ответственности: они могут с ней мириться, но она их угнетает.

Лояльность тому или иному паттерну (человеку, рабочему месту, компании, бренду, решению) рано или поздно будет нарушена. Эти тенденции усиливаются при сочетании с метапрограммным полюсом «Возможности». При профилировании таких людей всегда надо отдавать себе в этом отчет. Вначале такой человек несколько раз будет аккуратно «проверять» границы дозволенного. При отсутствии реакции или по-

пустительстве другой стороны после двух нарушений итоговое переключение паттерна почти гарантировано. Например, такой человек может, возвращая долг, вначале не вернуть какую-то незначительную сумму денег из него, в следующий раз – сумма увеличится, и в третий раз долг не будет возвращен совсем.

Такое же отношение у человека с метапрограммным полюсом «Различия» к своим обещаниям: не факт, что они будут каждый раз нарушаться, но тенденция к этому будет. Как и с лояльностью, вначале обещание будет не совсем выполнено, и только потом, если на это не будет должной реакции, следующее обещание не будет выполнено совсем.

При реализации управленческих решений или исполнении указаний редко могут удержаться, чтобы не добавить чего-нибудь своего. При передаче указаний вышестоящего лица могут вносить в них свои коррективы. Реализовывают имеющиеся планы выборочно – «этот пункт мне нравится, пожалуй, начну с него»: в итоге некоторые пункты плана (чаще всего, первые) выполняются хорошо и в срок, а другие совершенно игнорируются.

Как на работе, так и в личных контактах не склонны жестко поддерживать иерархические отношения, более склонны к гетерархии, гибкой конкуренции и даже хаосу.

Для них неприемлема постоянная профессиональная деятельность, одна и та же должность и рабочее место. Классически – это люди, меняющие работу или сферу деятельности 2—3 раза в год, поскольку после потери интереса абсолютно перестают работать и либо уходят сами, либо ждут увольнения. Такие качества делают их хорошими стартаперами: они готовы работать много, увлекательно, эффективно, творчески и даже ответственно. Но не долго – до появления первых результатов этого стартапа.

В общении часто указывают на какие-либо нестыковки, исключения, уникальность и оригинальность, отличия и особенности, неожиданности и провокации.

В контактах ориентированы на краткосрочное интенсивное сотрудничество, причем если оно сразу не пошло, то высока вероятность того, что и не пойдёт. **Поэтому при общении с такими людьми не откладывая берите «быка за рога» и вовлекайте его во взаимодействие.**

Люди с метапрограммой «Различия» в большей степени индивидуалистичны, чем командны. Эффективно работать в команде им позволяет только какое-то особое, индивидуальное и уникальное место в ней. Полного погружения в деятельность команды и сплочения не произойдёт, поскольку в этом случае теряется столь важная для них индивидуальность.

Склонны к «звездной болезни», и зачастую именно она приводит к частой смене работы и коллективов. «Запускать» ее не нужно, поскольку итогом лечения «запущенной» «звездной болезни» у таких людей является их уход из компании.

Предпочитают получать современное престижное образование гуманитарной направленности. В целом метапрограмма «Различия» направляет профессиональную деятельность на решение развлекательных, предпринимательских, творческих и иницирующих задач.

Способности и навыки

Принятие решений определяется двумя факторами:

а) желанием получить новый опыт; однако это вовсе не означает, что каждый раз будут приниматься совершенно новые решения, без повторения предыдущих. Тем не менее какие-либо модификации и коррективы предыдущих решений скорее будут, чем нет.

б) желанием отличаться при этом от большинства людей, участвующих в данном событии. Как было сказано выше, это может означать принятие другого (или противоположного) решения, а не того, которое контекстуально ожидаемо.

Эти отличия могут выражаться и в поведении, с помощью которого будет озвучиваться или реализовываться принятое решение.

Достаточно легко признают собственные ошибки, что не является для них важным стрессом. В дискуссии часто сохраняют гибкость и внимание, что может привести их к переубеждению и принятию другой точки зрения. Правда, лишь в том случае, если они не пойдут на принцип «как угодно, но лишь бы не согласиться с тобой». **Отстоять принципиальное решение для них – дело чести. Это то же самое, что**

отстоять собственную индивидуальность. В таких случаях рекомендуем соглашаться с принципиальным требованием, но при этом требовать дополнительных уступок.

Реализация принятых решений редко проходит последовательно и методично: слишком часто встречаются их коррективы и модификации.

Такие люди готовы вступать в открытый конфликт ради реализации принятого ими решения. Интенсивность этого конфликта зависит от принципиальности решения.

Память. В целом такие люди хорошо мотивированы на обучение и постоянно расширяют собственный кругозор. Учебные интересы у одного и того же человека могут быть очень разными – от химического состава нефти и палеонтологии до истории религий и корпоративного управления. Обучение в большей степени основывается не на понимании концепций и принципов, а на фактах, примерах, случаях и событиях. Для качественного обучения нужна интрига и уникальные, интересные случаи. Особенности характера и обучения человека с метапрограммным полюсом «Различия» могут приводить к тому, что он не всегда делает выводы из опыта (ошибок) прошлого, считая его скорее исключением, неблагоприятным

стечением обстоятельств, чем результатом собственных действий.

Мотивация. Имеет высокую мотивацию достижения и низкую мотивацию сохранения. Мотивирован разнообразием и оригинальностью. Именно люди с метапрограммным полюсом «Различия» говорят, что «в жизни нужно попробовать всё». Несколько упрощенно, но правильно их мотивацию можно описать таким образом: «Если они еще не пробовали этого, и это интересно и уникально, – то они это уже хотят». Но стоит только «распробовать», им становится скучно, а значит, пора пробовать что-нибудь новое. Относительно личных отношений это может быть выражено фразой классика «Чем меньше девушку мы любим, тем больше нравимся мы ей», или, немного грубее, – «Поближе узнаешь – подальше пошлешь».

В случае невыраженности этих паттернов мотивация становится циклической, напоминающей американские горки: от максимума – к минимуму и обратно.

Чтобы закрепить долгосрочную мотивацию удержания, нужно в рамках ключевого проекта постоянно «подсовывать» что-то новое. Для того чтобы ее окончательно разрушить, часто хватает фразы: «Разве тебе еще не надоело? Опять и опять делать то же самое...»

Творчество. Люди с метапрограммой «Различия» обладают высокими творческими способностями, и весьма часто творчество является основным видом их деятельности. Творчество сконцентрировано на создании новых продуктов, технологий, идей, событий и др. Продукт творчества – революционный, модернистский, сильно отличающийся от аналогов, который «поставить на конвейер» довольно сложно.

Творческий успех связан с появлением нового (очередного) вдохновения, идеи, заряда, изменений, «эмоциональной взбучки», подкрепленных верой в собственную творческую уникальность и развитым чувством юмора.

Творческий кризис связан с жизненным однообразием, отсутствием динамики и прогресса, массовой критикой продукта творчества.

Конфликт. В конфликт вступают в знак протеста или как стремление противопоставить себя большинству, не согласиться с их точкой зрения. Придирчивы и язвительны. Часто «заводятся» по мелочам.

Ценности и критерии

Ценности человека с метапрограммой «Различия» ориентированы на творчество, оригинальность, независимость и пр. Наиболее важные среди них: азарт, активность, амбиции, артистизм, богатство, бодрость, вдохновение, веселье, дерзость, доминирование, драйв, известность, индивидуальность, интимность, креативность, молодость, наглость, независимость, непокорность, оригинальность, разнообразие, смелость, спонтанность, творчество, уникальность, успех, хитрость, чувствительность, экспрессивность, энергичность, юмор.

Базовые убеждения картины мира

Не будь как все: каждый человек уникален, и это должно быть заметно с первого взгляда!

Чем новее и современнее, тем лучше. Чем старше, тем скучнее.

Мир конкурентен, и каждый должен заботиться прежде всего о себе.

То, что все с этим согласны, еще не значит, что я должен согласиться со всеми. Я могу и один.

У каждого должен быть свой независимый взгляд на мир. Если это не так, то у меня-то уж точно будет независимый от вас взгляд. И тогда вы превратитесь в «стадо баранов», а я – в «пастуха».

Личность и случай управляют ходом событий, а не статистика и паттерны.

Революция будет, любимая!

Теперь всё понятно. Следующий.

Боже мой, как же тут интересно! Бросаем всё и идём туда!

Вы думаете, что я всё сделаю так, как вы запланировали. Не исключаю, но не более.

Пожалуй, я куплю эти туфли... Да, они мне не нужны, но таких у меня еще нет.

Нельзя делать одно и то же несколько раз. Давайте

придумаем что-нибудь новое!

Я не такой, как вы. Я не такой, как вы думаете. Я вообще не такой!

Вы, конечно, можете жить своими правилами и видением. Но я – исключение из всего этого.

Это совсем не то, что ты думаешь! Это гораздо больше этого!

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- фразы, указывающие на уникальность опыта, о котором идет речь: «неожиданный», «оригинальный», «особенный», «совершенно другой», «не такой, как у всех» и др.;
- превосходные и сравнительные степени прилагательных: «самый лучший», «наиболее качественный», «очень быстрый» и др.;
- выраженная ориентация на настоящее, «здесь и сейчас»: «Живи сегодня и не напрягайся», «Как интересно! Поехали прямо сейчас!»;
- фразы, указывающие на желание отличаться от общего паттерна: «А кто сказал, что нужно делать именно так? Мне так не нравится. Как хочу, так и делаю», «Я так не хочу!», «Почему бы не сделать по-другому?»;
- фокусы языка «другой результат» и «противоположный пример»;
- меняющаяся интонация и акценты в речи, склонность говорить чуть быстрее и выше, чем в среднем.

Невербальные характеристики

Эмоциональны, мимика живая и яркая. Многие из них не умеют контролировать и управлять собственными эмоциональными реакциями. Лицо «живое», выразительное. Периодически (особенно при переключении паттерна) случаются эмоциональные всплески и интенсивные эмоциональные переживания. Крайне редко, да и непродолжительно, умеют держать «покер-фейс». Наиболее характерные эмоции – удивление, радость, гнев, отвращение, презрение.

Жестикуляция активная, многообразная и разноамплитудная. Во время коммуникации часто меняют позу, ёрзают, совершают дополнительные движения, включая мелкую моторику пальцев рук. Шея и голова подвижные, чтобы постоянно менять ракурс и точку зрения. Походка быстрая, с осанкой проблем почти не бывает, всегда выглядят подтянутыми и аккуратными.

Невербально подчеркивают собственную уникальность и отличие от остальных.

Стереотипы мышления

Мышление направлено на поиск нового опыта, расширение мировоззрения, борьбу с условностями и привычками. Скучают и теряют мотивацию при замедлении динамики развития событий. Современная картина мира и система ценностей, подразумевает гибкость восприятия и мировоззрения. Поведенчески гибки, активны, независимы, провокативны. Эффективны в ситуациях внедрения в новые для них области знаний, проекты, контакты и события. Ориентированы на исключения из правил и в чем-то всегда хотят исключения из правил относительно себя. Могут критично относиться к традициям и принятым авторитетам.

Личностные качества, характерные метапрограммы «Различия»

Степень выраженности метапрограммы «Различия» по-разному влияет на характер человека.

Для легкой степени выраженности метапрограммы «Различие» характерны следующие личностные качества: авантюрный, амбивалентный, бодрый, быстрый, вдохновленный, включенный, внимательный, встревоженный, загадочный, избирательный, креативный, легкий, независимый, непостоянный, несерьезный, неусердный, неусидчивый, оригинальный, открытый, переменчивый, привередливый, раскованный, смешной, спонтанный, творческий, успешный, чуткий, щедрый, легкомысленный, модный.

Для средней степени выраженности: агрессивный, азартный, активный, алчный, амбициозный, артистичный, бойкий, веселый, ветреный, видный, выскомерный, демонстративный, дерзкий, индивидуалистичный, колкий, критичный, лидирующий, наглый, небрежный, недоверчивый, непослушный, нескромный, праздный, раскрепощенный, самоотверженный,

харизматичный, хитрый, эгоистичный, экспрессивный, энергичный, юмористичный, язвительный, яркий, манерный, надменный.

Для значительной степени: бессовестный, вероломный, доминантный, негативный, непокорный, негиббаемый, нетерпимый, распущенный, яростный.

Влияние на личные и семейные отношения

Выстраивание личных отношений происходит со «странностями» и с долей непредсказуемости. В отношениях всегда присутствует интрига, спонтанность, раскованность, креативность, язвительность, экспрессивность. Обращают повышенное внимание на уникальность и своеобразие других людей.

Склонность к риску и лояльность

Склонны к риску и азарту, не лояльны ведущему паттерну, а наоборот, ведут с ним постоянную борьбу.

Профессии и трудовая деятельность

Мы описали, каким образом метапрограмма «Различия» оказывает влияние на интересы и личностные качества человека, его ценности и образ жизни, мыслительные и поведенческие стереотипы. Это влияние направляет профессиональную деятельность человека с метапрограммой «Различия» на **решение развлекательных, предпринимательских, творческих и иницилирующих задач.**

Приведем примеры таких профессий.

Развлекательные задачи: ведущий шоу, артист, юморист и др.

Предпринимательские задачи: предприниматель, менеджер по продажам, переговорщик.

Творческие задачи: дизайнер, карикатурист, модельер и др.

Иницилирующие задачи: стартап менеджер, руководитель инициативной группы, кризис-менеджер и др.

Адаптационные механизмы и сублимация

Ведущими признаками метапрограммы «Различия» являются стремление к постоянной смене паттерна и разнообразию, оригинальности и индивидуальности, а также стремление заниматься чем-то новым и исключительным. Понятно, что помимо всего прочего эти особенности будут сказываться и на профессиональной деятельности профилируемого лица.

Продолжим анализ адаптации и сублимации разных полюсов данной метапрограммы в неблагоприятных условиях. Допустим, что бывший ведущий юморист Comedy Club (метапрограмма «Различия») по тем или иным причинам стал сотрудником экологического надзора промышленного предприятия (метапрограмма «Сходство»). Как бывший юморист будет адаптироваться на новом месте работы?

Поскольку с коммуникативными качествами у него всё в порядке, познакомиться и установить контакт с новыми коллегами ему будет несложно. Однако его все равно будут считать, как минимум, «странным» – будет сказываться его тенденция к подчеркиванию собственной оригинальности и индивидуальности, что будет негативно восприниматься колле-

гами. Его общительность и инициативность может и не помешать, особенно на этапе освоения профессии. Но после этого первичного освоения он начнет предлагать учитывать в надзоре еще какие-нибудь параметры, а другие – исключить, поскольку можно обойтись и без них. Если его инициативы будут приняты «в штыки» – а так, скорее всего, и будет, поскольку опытные экологи не захотят таких нововведений из-за преобладания у них метапрограммы «Сходство», то, вероятно, разгорится конфликт. Ситуация усугубится тем, что новые коллеги, не оценив его чувство юмора, которое всё равно будет пробиваться наружу, посчитают его несерьезным и безответственным, а значит, недостойным их доверия. Таким образом, через некоторое время коммуникация между новыми коллегами нарушится. Если к этому времени новому экологу еще не надоеет его работа, то он будет доказывать всем, что они ошибаются. А если уже надоеет, то он уволится.

Также на деятельности нового эколога будут сказываться его склонность к выполнению развлекательных, творческих, предпринимательских и иницилирующих задач. Развлекательные и творческие тенденции будут реализовываться в манере коммуникации с новыми коллегами, что будет их только раздражать и злить. Инициативность бывшего юмориста только

усилит его стремление реформировать и модифицировать деятельность своих коллег, что, безусловно, вызовет у них значительное противодействие и отстройку. Предпринимательская тенденция будет реализовываться в стремлении к организации новых проектов на новой базе на платной основе, что также приведет к отторжению и конфликту с новыми коллегами. Таким образом, более гибкий человек с метапрограммой «Различия» не без труда, но все же сможет адаптироваться к новым условиям, однако под большим вопросом останется его взаимодействие с коллегами и, если он придет туда один, его предложения останутся нереализованными, а сам он скоро оттуда уйдет.

Факторы адаптации и дезадаптации в профессиональной деятельности

В целом факторы адаптации и дезадаптации в профессиональной деятельности у человека с метапрограммным полюсом «Различия» противоположны факторам «Сходства». Тем не менее перечислим их более детально:

Факторы адаптации в профессиональной деятельности

1. Деятельность, подразумевающая обучение и развитие новых навыков и компетенций. Незначительная регламентированность и поощрение инициативы.

2. Адекватная сменяемость и ротация персонала, постоянный приход новых людей в команду. Здоровая конкуренция и соперничество за результат.

3. Возможность что-то (самостоятельно) изменить в своей работе, подходах к ней. Поддержка изменений и присутствие «динамики» в компании. Присутствие творчества, креатива и юмора в работе.

4. Гибкая корпоративная культура либо ее отсутствие, нестрогий дресс-код и возможность поддерживать неформальные отношения в коллективе.

5. Периодически меняющаяся обстановка – командировки, авралы, форс-мажоры, новые направления и задачи. Возможность управлять собственным календарем и расписанием.

Факторы дезадаптации в профессиональной деятельности

1. Рутинная деятельность с жесткой регламентацией и нежелательностью проявления инициативы. Стабильная рабочая ситуация без вызовов и конкуренции.

2. «Закостенелая» команда сотрудников и руководство, не желающее что-либо менять, а работающее на «удержание». Примат традиций коллектива над их целесообразностью.

3. Стабильность, предсказуемость и бюрократизация профессиональной деятельности. Стремление к унификации и стандартизации работы, невозможность экспериментов.

4. Регламентированная корпоративная культура с жестким дресс-кодом и формализованными отношениями в коллективе. Подчеркивание иерархии и вертикальных связей в коллективе.

5. Требование уважения повестки дня, недели, месяца. Детализированная отчетность и бухгалтерия. Невозможность проявить собственную индивидуальность и уникальность на работе.

Пример из литературы

Классическим примером характера, формирующегося вокруг метапрограммного полюса «Различия», в русской литературе является образ Настасьи Филипповны из романа Ф. М. Достоевского «Идиот». В этом образе отражается двойственность личности, ее загадочность, спонтанность, индивидуалистичность, независимость и др.

Настасья Филипповна занимала не очень большую, но действительно великолепно отделанную квартиру. В эти пять лет её петербургской жизни было одно время, в начале, когда Афанасий Иванович особенно не жалел для неё денег; он ещё рассчитывал тогда на её любовь и думал соблазнить её, главное, комфортом и роскошью, зная, как легко прививаются привычки роскоши, и как трудно потом отставать от них, когда роскошь мало-помалу обращается в необходимость. В этом случае Тоцкий пребывал верен старым добрым преданиям, не изменяя в них ничего, безгранично уважая всю непобедимую силу чувственных влияний. Настасья Филипповна от роскоши не отказывалась, даже любила её, но и это казалось чрезвычайно странным – никак не поддава-

лась ей, точно всегда могла и без неё обойтись; даже старалась несколько раз заявить о том, что неприятно поражало Тоцкого. Впрочем, многое было в Настасье Филипповне, что неприятно (а впоследствии даже до презрения) поражало Афанасия Ивановича. Не говоря уже о неизящности того сорта людей, которых она иногда приближала к себе, а стало быть, и наклонна была приближать, проглядывали в ней и ещё некоторые совершенно странные наклонности: заявлялась какая-то варварская смесь двух вкусов, способность обходиться и удовлетворяться такими вещами и средствами, которых и существование нельзя бы, кажется, было допустить человеку порядочному и тонко развитому. В самом деле, если бы, говоря к примеру, Настасья Филипповна выказала вдруг какое-нибудь милое и изящное незнание, вроде, например, того, что крестьянки не могут носить батистового белья, какое она носит, то Афанасий Иванович, кажется, был бы этим чрезвычайно доволен. К этим результатам клонилось первоначально и всё воспитание Настасьи Филипповны по программе Тоцкого, который в этом роде был очень понимающий человек; но, увы! результаты оказались странные. Несмотря, однако ж, на то, всё-таки было и оставалось что-то в Настасье Филипповне, что иногда поражало даже самого Афанасия Ивановича необыкновенною и увлекательною

оригинальностью, какою-то силой, и прельщало его иной раз даже и теперь, когда уже рухнули все прежние расчеты его на Настасью Филипповну.

Достоевский Ф. М., «Идиот»

Рекламные слоганы и бренды

Использование метапрограммного полюса «Различия» в рекламных акциях концентрируется на указании на оригинальность, уникальность и элитарность рекламируемого продукта. Приведем примеры рекламных слоганов, составленных с использованием метапрограммы «Различия».

Меняй стиль. Меняй мир. Sunsilk, средства по уходу за волосами. Имиджевый слоган в России, 2008.

В поиске новых перспектив. Credit Suisse, банк, имиджевый слоган.

Мой мир. Мой стиль. Мой Ессо. Ессо, обувь. Слоган российской рекламной кампании, 2008.

За непрерывное развитие! GE Money Bank, имиджевый слоган кредитных программ, 2007.

Забудь о стандартах. MINI Clubman, имиджевый слоган, 2008.

Особо яркая персона. Renault Scenic Conquest, автомобиль, 2007.

Бунтующая страсть. Infiniti FX, автомобиль. Слоган рекламной кампании в России, 2008.

Крутым парням – крутой процент! «Траст», банк. Слоган вкладов от лица Брюса Уиллиса, 2011.

Разница в отношении. Раффайзен-банк. Имиджевый слоган, (2009).

Не дай себе засохнуть. Sprite, газировка. Имиджевый слоган в России, 1990-е годы.

Как никто другой. Sony, видео- и аудиотехника, имиджевый слоган компании.

Первое развлекательное телевидение. СТС, телеканал, имиджевый слоган, 2002.

С нами не соскучишься! «Комсомольская правда», газета, 2009.

Если дарить, то самое лучшее. Tchibo, кофе. Рекламный слоган в России, 1990-е годы.

В мире появилось новое определение чистоты. Pulsar, зубная щётка, (2009).

Оригинальные никогда не вписываются. LEVI'S, джинсы. Слоган международной рекламной кампании, 2008.

Стиль на грани вызова. Vogue Group, чулки и колготки. Имиджевый слоган, 2008.

Другой взгляд на жизнь. AILE GRUPA, окна и двери, слоган рекламной кампании в Латвии, 2007.

Начни свою революцию. Carrera Y Carrera, ювелирные украшения. Международный рекламный лозунг, 2008.

Живи со страстью. Frederique Constant Geneve, имиджевый слоган, 2007.

Лучшее в чае, лучшее во мне. Lipton. Слоган рекламной кампании в России.

Что будет дальше, зависит только от тебя. U by Ungaro from AVON, духи. Девиз рекламы в России, 2008.

Конец серым будням! Iphone, телефон от Apple. Слоган рекламы в России, 2008.

Лучше смерть, чем быть вторым! Личный девиз Рамзана Кадырова. Применён в рекламе спортивных достижений чеченских олимпийцев, 2008.

Самый большой магазин света. Family Room, магазины товаров для дома, в том числе «самый большой магазин света в Европе» в ТЦ «Румянцево», Москва, 2009.

Подстройка и ведение Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Различия» хочет получить ответы

У человека с метапрограммным полюсом «Различия» достаточно велико желание участвовать в интересных, ярких, уникальных, исключительных проектах. Поэтому для получения его согласия или одобрения на открытие нового проекта или его поддержки вам следует представить ваш проект именно в этом свете. Не будьте чрезмерно серьезны, ваша задача – показать себя как творческого, независимого, оригинального человека, который делится с партнером уникальной идеей и предлагает работать вместе. Для структурирования вашей презентации предлагаем список вопросов, которые нужно затронуть в ходе беседы с ним.

В чем заключается уникальность вашего проекта? Оригинальность, новизна? Объясните ему, что поскольку такого проекта еще не было, то он однозначно «выстрелит».

В чем может заключаться его участие в проекте,

какой его вклад, и какова будет его прибыль?

Как в будущем эту идею и проект можно развивать? Опишите, как будет здорово, когда всё уже будет сделано.

Преуменьшайте значимость сложностей и проблем на пути реализации проекта.

Почему этот проект вам с ним нужно реализовать первыми? Кто еще захочет это сделать после вас?

Итоги

Подводя итоги метапрограммного полюса «Различия», обобщим все его «плюсы» и «минусы».

«Минусы» Различия

1. Легкое отношение к традициям, правилам, устоявшимся авторитетам, регламентам и стабильности в целом. Желание противопоставить себя им либо нарушить. Склонность хоть в чем-то, но не согласиться.

2. Низкая значимость концепции лояльности. Высокий протестный потенциал. Стремление к независимости во всём и к своей особой точке зрения или месту.

3. Трудности работы в команде. Невысокие аналитические, организационные и производственные способности.

4. Невозможность удержать паттерн при низкой долгосрочной мотивации. Низкий уровень завершённости проектов. Стремление к быстрому переключению внимания и интересов.

5. Нежелание заниматься рутинными делами и проектами. Ориентация исключительно на быстрый эффект и отдачу. Сложности долгосрочного планирования.

«Плюсы» Различия

1. Стремление к новым современным и нестандартным практикам. Высокая инициативность и энергичность. Высокая мотивация к собственному обучению и развитию.
2. Высокая поведенческая и мыслительная гибкость. Хорошие коммуникативные и творческие способности. Широкий кругозор при неглубоких, в целом, знаниях.
3. Стремление к индивидуальной работе и лидерству. Склонность индивидуальной ответственности и амбициозным проектам.
4. Высокая стрессоустойчивость при интенсивной краткосрочной мотивации. «Легкость на подъем» и на достижения. Стремление к здоровой конкуренции и соперничеству.
5. Стремление к разнообразию и оригинальности. Эмоциональность и неординарность в личностном общении.

Сходство с Различием

Общая характеристика. Человек с метапрограммным полюсом «Сходство с различием» при сравнении двух элементов опыта одномоментно обращает внимание и на их сходство, и на различие. Это и формирует их базовое отличие от людей «Сходства» и «Различия» – стремление к предсказуемости и понятности предполагаемых изменений, то есть к плановой эволюции и модернизации, а не к стабильности и/или революции. Они занимают промежуточную позицию между «Сходством» и «Различием» и ориентированы на постепенное развитие и улучшения, выгоду и практичность, карьеру и управление, контроль и лидерство, успех и авторитет.

Стремление к постепенным улучшениям и развитию оказывает влияние на основные психологические процессы и свойства личности таких людей:

А) Поиск информации осуществляется не только с использованием старых и проверенных источников, но и путем исследования новых. Это способствует расширению кругозора и постоянному дополнению их картины мира, без обесценивания прошлого опыта. Оценка информации также строится на сравнении старых и новых знаний, что приводит к ее более пол-

ному и подробному анализу.

Б) Решения принимаются исходя из прошлого опыта, но всегда с учетом текущей ситуации. При этом во главу угла ставятся перечисленные выше критерии.

В) Планирование основано на постепенном продвижении к цели через ряд ключевых точек. Целеполагание предполагает планомерное увеличение уровня притязаний и требований: им не свойственна максималистическая картина мира, предполагающая, что необходимо получить всё и сразу, – они предпочитают постепенно повышать планку. «Сходство с различием» предполагает внимательное отношение к дедлайнам, которые устанавливаются с учетом прошлого опыта и поправок на настоящую ситуацию.

В целом метапрограмма «Сходство с различием» оказывает относительно неспецифическое влияние на характер человека, поскольку, по сути, представляет промежуточное звено между полюсами «Сходство» и «Различие», а значит, взаимно дополняет их стратегии. Этот метапрограммный полюс имеет отношение к развитию таких личностных качеств, как авторитет, коммуникабельность, контроль, лидерство, практичность, предприимчивость, сила, управление, честолюбие, энергичность и др.

Во внешнем виде отражается принципиальное согласие с основным паттерном контекста при одновременном желании несколько отличаться от него. Такие люди в целом соблюдают установленный дресс-код, предпочитая деловой стиль и casual.

Эмоциональные проявления могут быть крайне разнообразны и динамичны. В речи отражается динамика ситуации («стало лучше», «дороже, чем в прошлый раз», «вчера было холоднее»), употребляется большое количество сравнений («первое лучше второго», «сегодня доехали быстрее, чем обычно») и указываются некоторые исключения из правил («бывают и исключения», «чаще всего дороги свободны, за исключением вечера пятницы»).

Данный метапрограммный полюс встречается наиболее часто, и при его калибровке полезно для начала исключить метапрограммные полюсы «Сходство» и «Различия»: если не будет надежных признаков ни со «Сходством», ни с «Различием», то вывод очевиден – «Сходство с различием».

Метапрограмма «Сходство с различием» всегда сопутствует и развивает эмоцию презрения, а также является важным механизмом здорового целеполагания, предполагающего планомерное, эволюционное развитие.

Внешний вид и окружение

В отличие от метапрограммных полюсов «Сходство» и «Различия», в этом случае отсутствует жесткая взаимосвязь между внешним видом и метапрограммным полюсом. Присутствует желание хорошо выглядеть (лучше некоторых, но не лучше всех), в чем-то выгодно отличаться и одновременно быть похожим на кого-то. Это не сторонники ярких и контрастных образов, привлекающих всеобщее внимание, однако отличительные детали и аксессуары вполне уместны. При этом нет выраженного стремления полностью соответствовать требованиям контекста, как при полюсе «Сходство», значит, незначительные отклонения также возможны.

Гардероб разнообразен, в нем присутствует несколько стилей одежды в одной цветовой гамме с легким предпочтением casual и делового стиля. Значительной привязки к тем или иным брендам нет, скорее, они ориентируются на качество, функциональность, цену, удобство и особенности создаваемого образа. Аксессуары присутствуют в умеренных количествах, при этом они в большей степени выполняют функцию дополнения образа, а не привлечения внимания. Макияж, маникюр, парфюм используются

в меру, без излишеств. Стрижка и предпочитаемый стиль (имидж) если и меняются, то редко – не чаще раза в год.

Близкое окружение выбирается исходя из собственных интересов или наиболее актуальной задачи, при этом о старых контактах не забывают.

Полный ремонт в квартире делается редко, в случае необходимости или желания производится точечный ремонт или смена мебели. Ненужных вещей, которые хранятся достаточно давно, не так много: их периодически пересматривают и выбрасывают. Чистоту поддерживают в важных для себя местах, но не во всей квартире.

Рабочее место функционально с присутствием на нем небольшого количества личных, субъективно важных предметов и аксессуаров – фотографий, подарков, канцелярии и др.

Образ жизни и характерное поведение

Основная особенность поведения человека с метапрограммой «Сходство с различием» заключается в стремлении к постепенному развитию ситуации, к ее предсказуемости и контролю.

В коммуникации не сторонятся взаимодействия, сохраняя при этом баланс подстройки и отстройки. Близкий круг общения относительно стабилен и не склонен к значительному расширению, при этом профессиональные контакты могут быть массовыми. Эмоциональные реакции хорошо контролируются и редко играют определяющую роль в отношениях.

Основные жизненные установки формируются во круг следующих утверждений: «Лучшее – враг хорошего», «Что нужно сделать, чтобы это улучшить?», «Как в этих обстоятельствах можно получить еще больше?», «На что это может быть похоже?»

Образ жизни в целом постоянен с периодическими «вспышками» отклонений – раз в год на 2—3 месяца занялся спортом, ненадолго увлекся театром, тренингами. Однако эти увлечения достаточно быстро проходят, и предыдущий паттерн возвращается в полной мере, то есть принципиальных и рез-

ких изменений почти не бывает. Картина мира относительно подвижная и гибкая, предполагает ее постоянное дополнение и обучение новым навыкам и знаниям.

В стрессовых ситуациях предпочитают пользоваться испытанными и надежными способами поиска решений, поэтому в таких ситуациях новые навыки откладываются на второй план.

В меру инициативны, предпочитают последовательное и планомерное погружение в тему проекта.

Метапрограммный полюс «Сходство с различием» даёт широкие возможности для развития профессиональных компетенций – фактически такие люди могут найти себя и реализоваться почти в любой деятельности. Именно они меняют вид деятельности при достижении своего «потолка» в развитии на предыдущем месте, при этом могут быть как хорошими руководителями, так и исполнителями.

Принимают изменения, если они не происходят слишком часто и не революционно меняют предыдущий ход событий.

Целеустремленны, но часто медлительны относительно целей, как собственных, так и поставленных перед ними: быстрое продвижение к ним возможно лишь при «стабильном и обеспеченном тыле».

В общении ведут себя раскованно и свободно, мо-

гут быть ориентированы как на долгосрочное, так и на краткосрочное сотрудничество: важно, чтобы оно было выгодное, знакомое, но в чем-то новое.

Планирование последовательное, с учетом целого комплекса факторов прошлого опыта и текущей ситуации. Планы и цели касаются улучшения и модернизации существующей ситуации.

Хорошо работают в команде, при этом «не перетягивают одеяло» на себя, «звездной болезнью» почти не страдают.

Лояльность среднего уровня: могут покидать компанию или систему при получении более выгодного предложения.

Способности и навыки

Принятие решений. Решение принимается на основе анализа прежнего опыта с учетом текущей ситуации собственных целей в ней. Особенности реализации принятого решения зависят от комбинации с другими метапрограммами. Имеется установка, что изменения, приходящие вслед за решениями, должны быть экологичными, последовательными и не являться глобальными.

При принятии решений нового класса не склонны к риску. В таких случаях решение принимается исходя из консервативного сценария. Наиболее трудно принимать решения в условиях информационного голода и возможной недостоверности информации.

Готовы признавать собственные ошибки и исправлять их. Из-за стремления к высокой степени анализа реализация принятых решений часто происходит медленно, с нарушением дедлайнов, поэтому часто нуждаются в дополнительной мотивации для соблюдения установленных сроков.

Фрейм планирования среднесрочный.

Стратегия принятия решения о вступлении в открытый конфликт зависит от комбинации с другими метапрограммами.

Память и обучение. В целом имеют хорошие учебные способности, периодически высоко мотивированы на учебу и повышение собственной профессиональной квалификации. При запоминании анализируют, в чем элементы нового опыта похожи на уже известное, и в чем между ними разница. Таким образом, новая информация усваивается на основе уже имеющихся знаний. Для качественного обучения им необходимо знать область применения получаемых знаний и понимать, какое конкурентное преимущество это им предоставит.

Мотивация. Имеют стабильную, стрессоустойчивую мотивацию. Мотивирован стабильным приближением к цели при условии сохранения имеющихся благ. Таким образом, может быть относительно равнозначно выражена Мотивация ОТ и К. Мотивация и скорость достижения целей может снижаться при удовлетворенности получаемыми результатами, поэтому для ее повышения следует периодически эту удовлетворенность разрушать и требовать большего.

Творчество. Имеют хорошие творческие данные. Стратегия творчества заключается в улучшении уже имеющихся продуктов и идей и в доведении их до со-

вершенства или практического удобства. Создание нового продукта «с нуля» маловероятно и возможно только при кропотливой работе.

Творческий успех связан с правильным выбором перспективного продукта для улучшения и модернизации, а также с наличием большой базы данных имеющихся похожих продуктов, которые будут анализироваться в поисках развития конкурентного преимущества у выбранного продукта.

Творческий кризис возникает при отсутствии таких ресурсов или неправильном использовании их.

Ценности и критерии

Ценности человека с метапрограммой «Сходство с различием» концентрируются вокруг таких как: авторитет, амбиции, власть, выгода, деньги, динамика, изменения, игра, индивидуальность, карьера, контроль, красота, креативность, лидерство, мода, оптимизм, оригинальность, популярность, практичность, прибыль, привлекательность, проактивность, развлечение, разнообразие, расслабленность, рациональность, свобода, сила, удовольствие, управление, успех, юмор, честолюбие, экономия, энергичность.

Базовые убеждения картины мира

Чужого не бери, своего не отдавай.

Сразу всего не получишь. А если получишь, то это может быть вредно.

Полезно может быть всё. В меру.

У каждого должна быть своя «изюминка», но не перчик.

Поспешишь – людей насмешишь. Лучше меньше взять, но надежнее и проще.

Делаю только то, что мне принесёт дивиденды.

Если там лучше, то не стоит ли задуматься о том, чтобы пойти туда?

Всё должно меняться не так быстро. К изменениям надо успевать привыкнуть.

Успешная жизнь должна быть чередой карьерных и социальных побед.

Если новое объективно лучше старого, то нужно его использовать.

Нужно успевать следовать за временем (а не бежать впереди него и не обгонять).

Всему своё время.

Эволюция лучше революции и стагнации.

В жизни всё можно измерить деньгами и достижениями.

Всё хорошо у того, кто не лезет на рожон, но и не пасует перед испытаниями.

Речь и лингвистика

В речи часто используются:

- сравнения и сравнительные опущения («уже лучше», «теперь хорошо», «хуже, чем обычно»);
- указания на исключения из правил и норм («сегодня не тот день», «все получилось, кроме одного»);
- конструкции «не только ..., но и...», «кроме того, что..., есть еще и...»

Невербальные характеристики

Мимика и пантомимика разнообразны и выразительны. Хорошо управляют выражением лица. Эмоциональны, однако в целом контролируют свои эмоциональные проявления. Могут быть характерны все базовые эмоции.

Жестикуляция и невербальные проявления средней выраженности. В коммуникации чаще поза постоянна, но положение рук и головы достаточно часто меняется. Частые прищуривания. Походка уверенная, с незначительным количеством лишних движений.

Стереотипы мышления

Мышление направлено на поиск вариантов постепенного улучшения субъективно важных ситуаций. Стремятся к позитивным изменениям, но не желают, чтобы они были слишком частыми. Поведенчески и мыслительно гибки, ради получения выгоды могут действовать неординарно.

Легко приспосабливаются к изменениям ситуации, стрессоустойчивы.

Личностные качества, характерные для метапрограммы «Сходство с различием»

Поскольку метапрограммный полюс «Сходство с различием» оказывает достаточно неспецифическое влияние на характер человека, то будем его рассматривать как срединный уровень между «Сходством» и «Различием». Такое понимание освобождает от необходимости ранжировать по выраженности данный метапрограммный полюс.

Профессии и трудовая деятельность

Метапрограммный полюс «Сходство с различием» предполагает наличие хорошей адаптации почти к любым условиям, что не сужает и не направляет профессиональную деятельность человека на выполнение конкретных и определенных задач. Считается, что он не может являться «противопоказанием» к занятию большинства должностей и профессий. Именно поэтому **ярко выраженных факторов адаптации и дезадаптации у этого метапрограммного полюса нет**. Важнейший фактор адаптации и мотивации заключается в наличии постепенных эволюционных изменений, направленных на улучшение текущей ситуации и деятельности: карьерный рост или его возможность, некоторое повышение заработной платы, улучшение условий труда и т. п.

Рекламные слоганы и бренды

Использование «Сходства с различием» в рекламных акциях и маркетинге очень широко. Помимо прямого указания на авторитетность, выгодность, индивидуальность, популярность, прагматичность и успешность рекламного предложения, слоган содержит в себе указания на изменения к лучшему уже в ближайшей перспективе при условии использования рекламируемого продукта. Приведем несколько успешных рекламных слоганов, составленных с использованием метапрограммного полюса «Сходство с различием».

Заходите к нам и... живите лучше! «Миан», агентство недвижимости. Девиз рекламы в России, 2008.

Изменения к лучшему. Mitsubishi Electric, видео- и аудиотехника, имиджевый слоган компании.

От сказочных условий – к реальным возможностям. ВТБ 24, банк. Слоган ипотеки, 2008.

Доходность или надёжность? С банком BNP Paribas – и то, и другое! BNP Paribas, банк. Слоган депозитов в России, 2009.

Иногда лучше жевать, чем говорить. Stimorol, жевательная резинка, рекламная кампания в России.

Управляй переменами. Renault. Имиджевый слоган, 2009.

Изменим жизнь к лучшему. Philips, бытовая электроника и системы освещения. Имиджевый девиз, 1990-е годы.

Чтобы жить лучше, пить надо больше! СЕРЯБЬ, питьевая вода. Слоган, который в ролике «проецировался» на Кремлёвскую стену (на самом деле это был видеомонтаж), 2011.

Быстрее. Лучше. Точнее. «Коммерсант», издательский дом. Имиджевый слоган в дни XXIX Олимпийских игр в Пекине, 2008.

Знакомый. Любимый. Обновлённый. «Огонёк», журнал. Девиз подписной кампании, 2009.

Осмелишься на большее? Max Factor, тушь для ресниц, увеличивающая их объём, 2009.

Действуй смелее. AVON, тушь для ресниц и корректирующий гель. Рекламный девиз в России, 2008.

Сделай больше. INTEL Core 2 Duo, двухъядерный процессор. Девиз рекламы в России, 2007.

Живи ярче. Время в подарок. «Кухни России», производство и продажа кухонь. Слоган российской рекламной кампании, 2008.

Попробуй сделать лучше. Stanley, встроенная мебель, 2007.

Делаем мир справедливее! «Астрополис», юриди-

ческая фирма, Москва. Имиджевый слоган.

Когда хочется шоколада. Alpen Gold, шоколад, имиджевый слоган.

Позавидуй себе. Carl F. Bucherer, часы и ювелирные украшения. Международный имиджевый слоган.

Лучше жевать, чем курить. Лозунг антитабачного праздника в Могилёве, где сигареты меняли на конфеты, 30 мая 2010 г.

Дети бывшими не бывают. Управление Федеральной Службы судебных приставов по Удмуртии. Слоган, напоминающий родителям об алиментных обязательствах, 2009.

Пора переодеваться и развлекаться. «Метрополис», торгово-развлекательный центр в Москве, 2009.

Подстройка и ведение

Вопросы, на которые человек с метапрограммой «Сходство с различием» хочет получить ответы

Как мы уже указывали, метапрограммный полюс «Сходство с различием» предполагает достаточно неспецифическое влияние на характер человека, особенность которого можно ограничить ориентацией на настоящее и ближайшее будущее, личную выгоду, контроль, лидерство, индивидуальность, прибыльность, честолюбие, карьеру и другие критерии. Поэтому для того, чтобы заинтересовать и замотивировать такого человека, необходимо связать эти критерии с вашим проектом, в котором вы предлагаете ему участие. Таким образом, в коммуникации и, в частности, презентации своего проекта человеку с метапрограммным полюсом «Сходство с различием» мы рекомендуем затронуть следующие темы:

На что уже известное похож ваш проект, но выгодно отличается от этого? Перечислите несколько пунктов.

Расскажите о похожем собственном успешном

**опыте и опыте вашего партнера. Как вы можете
взаимодополнить и усилить друг друга?**

**Насколько скоро у этого проекта будет отда-
ча, и как он сможет улучшить ситуацию на рынке
и в наиболее актуальных контекстах вашего парт-
нера?**

**Как участие в этом проекте поможет вашему
партнеру получить доступ к перечисленным вы-
ше ценностям и критериям?**

Итоги

Метапрограммный полюс «Сходство с различием» имеет массу плюсов, которые касаются широкого спектра личностных качеств и контекстов их применения. Это работа в команде, хорошая обучаемость и контактность, хорошие навыки планирования и достижения целей, высокая мотивация и честолюбие, неплохие творческие данные и здоровый эгоизм. **Минус только один – люди с этим метапрограммным полюсом редко достигают экстраординарных результатов, поскольку равняются на среднестатистические показатели.**

Метапрограмма «Локус сравнения»

Выявление и диагностика

Определение ведущего полюса данной метапрограммы часто идет методом исключения: прежде всего необходимо исключить (или подтвердить) крайние полюса этой метапрограммы. Если они не выражены, то мы делаем вывод в пользу полюса «Сходство с различием». Ответы на приведенные вопросы упрощают выявление полюсов этой метапрограммы.

Локус сравнения		
1.	Вы крайне не любите менять «насиженные» места на новые: рестораны и кафе, домашнюю и рабочую обстановку, одежду, круг общения и пр.	
	Сходство	Не учитывается
	да	нет
2.	Вас не тяготит, и вы не избегаете рутинных действий и работы.	
	Сходство	Не учитывается
	да	нет
3.	В целом вы придерживаетесь консервативных точек зрения и мироощущения.	
	Сходство	Не учитывается
	да	нет
4.	При анализе нескольких ситуаций вы прежде всего ищите в них сходство с тем, что вы уже знаете.	
	Сходство	Не учитывается
	да	нет
5.	Вам обычно не нравится непредсказуемость событий и обстановки.	
	Сходство	Не учитывается
	да	нет
6.	Вы предпочитаете постепенные эволюционные изменения в своей профессиональной деятельности и жизни.	
	Сходство с различием	Не учитывается
	да	нет
	В рутинных делах вы стараетесь найти новые грани и нюансы.	
	Сходство с различием	Не учитывается
	да	нет
8.	При анализе нескольких ситуаций вам одинаково важны и то, чем они между собой схожи, и то, чем они отличаются.	
	Сходство с различием	Не учитывается
	да	нет

	да	нет
10.	Вы периодически меняете «насиженные» места друг на друга, не стараясь добавлять много нового: рестораны и кафе, домашнюю и рабочую обстановку, одежду, круг общения и пр.	
	Сходство с различием	Не учитывается
	да	нет
11.	Вам необходимо часто менять сферу деятельности и окружающую обстановку.	
	Различия	Не учитывается
	да	нет
12.	Вам очень не нравится рутинная деятельность, вы постоянно ее избегаете.	
	Различия	Не учитывается
	да	нет

13.	Вы часто теряете интерес к делу, как только добиваетесь (первоначального) успеха в нем.	
	Различия	Не учитывается
	да	нет
14.	Вы любите начинать деятельность в новых вам областях.	
	Различия	Не учитывается
	да	нет
15.	Вы стремитесь к тому, чтобы выделяться на фоне окружающих.	
	Различия	Не учитывается
	да	нет

ГЛАВА 10

МЕТАПРОГРАММНЫЙ ПРОФИЛЬ. ТОЧНОСТЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕТАПРОГРАММ

Нередко точное определение метапрограмм, особенно непрофессионалами, может вызывать затруднения. Именно поэтому мы ввели балльную оценку выраженности всех метапрограмм, что позволяет с большей точностью описать личностные качества человека и его психологический портрет.

Мы выделяем три степени проявления метапрограмм: легкая, средняя и значительная.

1. Легкая степень выраженности того или иного метапрограммного полюса говорит о незначительном влиянии данной метапрограммы на характер человека. Его стратегии и ценности могут быть легко подвержены изменениям, при этом их проявление может существенно зависеть от контекста: **в определенных ситуациях данный метапрограммный профиль определяется, а в других – нивелируется.**

Нередко бывает, что незначительная степень про-

явления метапрограммы приводит к сомнениям относительно правильности ее определения. Это связано с тем, что незначительная выраженность метапрограммного полюса обеспечивает высокую степень мыслительной и поведенческой гибкости, поскольку предполагает возможность контекстуальной реверсии и перехода в противоположный метапрограммный полюс.

2. Средняя степень выраженности метапрограммного полюса указывает на ее значимое влияние на характер личности. Стратегии поведения и мышления такого человека уже в меньшей степени зависят от контекста, поскольку уже являются важными элементами характера, которые хоть и могут меняться, но уже в результате осознанной работы. **Определение метапрограмм средней степени выраженности обычно не вызывает затруднений и всегда является почти очевидной.**

3. Значительная степень выраженности метапрограммного полюса свидетельствует об утрированной, яркой черте, накладывающей неизгладимый отпечаток на образ мышления, поведения и жизни личности. Такая метапрограмма становится «визитной карточкой» личности и формирует ее корневые, неотъ-

емлемые черты характера, проявление которых уже не будет зависеть от контекста. Одновременно с этим личность в значительной степени теряет свою поведенческую и мыслительную гибкость, поскольку она в данном случае функционирует по достаточно жесткому сценарию метапрограммы. Изменение ярко выраженной метапрограммы невозможны без достаточно длительной осознанной работы или высокого стресса.

В случае если в той или иной метапрограмме не удастся выделить ведущий паттерн, данная метапрограмма не учитывается в формировании выводов и считается **метапрограммой с широкой зоной комфорта**, обеспечивающей адаптацию человека в меняющихся условиях.

Напомним, что простое определение понятия «метапрограмма» звучит как основные «привычки мышления и поведения» личности, определяющие ее характер. Это определение является еще и подсказкой к правильной оценке метапрограмм. Хотя метапрограммы действительно имеют свои проявления во внешности человека, является ошибкой определять их только по внешнему виду и поведению.

Мы уже упоминали о пирамиде логических уровней

Р. Дилтса, которая описывает иерархию опыта человека. По Дилтсу, окружение (контексты и ситуации) и поведение (конкретные поведенческие акты) человека определяются его стратегиями (привычками реагирования), которые, по сути, являются метапрограммами. И если метапрограммы описываются стратегиями (то есть привычкам мышления и поведения), то и в оценке метапрограмм мы прежде всего должны обращать внимание именно на них, а не на внешний вид и образ поведения. Таким образом, **особенности окружения и поведения являются неглавными, косвенными свидетельствами той или иной метапрограммы.** В наибольшем приоритете должны быть стратегии и ценности.

В описание каждой метапрограммы мы включили несколько «стандартных» стратегий – целеполагания и принятия решений, обучения и мотивации, творчества и конфликта, а также создание и поддержание отношений. И именно на них будем полагаться при оценке метапрограмм. Несмотря на очевидную большую достоверность, такой подход имеет и свои минусы – он может быть трудоёмок, и зачастую доступен только при непосредственном контакте с профилируемым, при возможности задать ему интересующие нас вопросы. Если же это по той или иной причине не доступно, мы ориентируемся на поведение

и внешний вид профилируемой личности.

Измерение метапрограмм

Говоря о выраженности той или иной метапрограммы и ее балльной оценки, невозможно обойти стороной вопрос точки отсчета, своеобразного нуля или «золотой середины» метапрограммы. Заметим, что большинство работ по метапрограммам так или иначе избегают прямого ответа на этот вопрос.

Поскольку метапрограммы являются базовыми фильтрами внимания человека, определяющими, какая информация к нам поступает и как она будет обрабатываться и использоваться, человек не может полностью от них «избавиться» или отказаться, как бы близко он ни «приближался» к «объективному» нулю. Это связано с тем, что **без метапрограмм в психике будут нарушены процессы картирования территории**, а значит – приём и передача опыта, хотя идея «объективной точки отсчёта» при описании метапрограмм до сих пор жива и по умолчанию подразумевается как основа для оценки метапрограмм.

Второй способ оценки выраженности метапрограмм основан на том, что сам человек, который проводит эту оценку, приравнивается к «точке отсчёта». В этой концепции, когда говорят, что исследуемый человек, например, Активный, это значит, что он, с точки

зрения оценивающего, более Активный, чем он сам. Точно так же оцениваются и другие метапрограммы. Плюс этого способа заключается в том, что составленный профиль исследуемого лица уже показывает значимую разницу с объектом исследования и его заказчиком, что непосредственно показывает заказчику, как ему желательно модифицировать коммуникацию с исследуемым человеком для ее большей эффективности.

Метапрограммный полюс как зона комфорта

Личность, как и ее характер, имеют в своей основе как относительно стабильные, так и динамичные характеристики и качества. Правильно определенный профайлером тот или иной метапрограммный полюс профилируемой личности является для нее своего рода «зоной комфорта» – зоной, в которой человек ощущает себя максимально адаптировано и комфортно. И все же в некоторых случаях человеку свойственно выходить за пределы собственной зоны комфорта, но когда ситуация стабилизируется, он опять возвращается в изначальное состояние. Направление этого «выхода» может быть разным – как в сторону более близкого полюса, тем самым усиливая его, так и в противоположную, вплоть до перехода в другой полюс. Таким же образом в отчетах может быть отражена динамика всех метапрограммных полюсов.

В итоге мы получаем графическое изображение метапрограмм, а также вектор их потенциального изменения в нестандартных ситуациях.

Метапрограммный полюс

Метапрограммный профиль – это совокупность описывающих личность метапрограмм, с указанием ее ведущих личностных качеств и ценностных установок.

В начале метапрограммного профиля указываются те метапрограммы, которые выражены наиболее ярко, далее через точку с запятой следуют менее выраженные метапрограммы. Метапрограммы, в которых не было выявлено определенного паттерна, не указываются.

Рассмотрим, например, следующий метапрограммный профиль: «Сам»; «Активный», «Возможности», «Различия»; «Детали».

Эта запись означает, что у данного человека метапрограммный полюс «Сам» выражен на 3 балла и оказывает значительное влияние на характер. Метапрограммные полюсы «Активность», «Возможности» и «Различия» выражены на 2 балла и также оказывают чувствительное влияние на характер. А метапрограммный полюс «Детали» выражен слабо, на 1 балл. Другие метапрограммы не выявляются.

Другой пример: «Мотивация ОТ»; «Внутренняя референция», «Процедуры», «Диссоциация»; «Общее».

Данная запись означает, что у профилируемого лица наиболее выражен метапрограммный полюс «Мотивация ОТ» – на 3 балла, и именно он во многом определяет своеобразие его характера. Метапрограммные полюсы «Внутренняя референция», «Процедуры» и «Диссоциация» так же выражены довольно значительно – на 2 балла каждый. Также определяется метапрограммный полюс «Детали» – 1 балл. Другие метапрограммы не выявляются.

Метапрограммный профиль и характер

Психологический словарь под характером понимает структуру стойких, сравнительно постоянных психических свойств, определяющих особенности отношений и поведения личности. Когда говорят о характере, то обычно подразумевают под этим именно такую совокупность свойств и качеств личности, которые накладывают стойкий отпечаток на всю деятельность.

Таким образом, характер описывается через набор личностных качеств человека и ими же и определяется. Как мы уже указывали, каждая метапрограмма и метапрограммный полюс способствует развитию у человека определенных личностных качеств. При этом набор личностных качеств у каждого метапрограммного профиля разный.

Каждое личностное качество человека можно описать с помощью метапрограмм, которые его поддерживают и развивают. Приведем примеры такого описания:

Характеристики	Реагир.	Рефер.	Мотив.	Следов.	Обобщ.
Вежливый	рефл.	внешн.	К	процед.	Детали
Вспыльчивый	актив.	внешн.	ОТ	возмож.	Детали
Гневный	актив.	внутр.	ОТ	процед.	Детали
Добрый	рефл.	внешн.	К	возмож.	Общее
Жадный	н/д	внутр.	К	возмож.	Детали
Закрытый	рефл.	внутр.	ОТ	процед.	общее
Застенчивый	рефл.	внешн.	ОТ	процед.	детали
Импульсивный	актив.	внешн.	К	возмож.	общее
Креативный	актив.	н/д	К	возмож.	детали
Ловкий	актив.	внешн.	К	возмож.	детали
Наглый	актив.	внутр.	К	возмож.	общее
Надежный	рефл.	внутр.	ОТ	процед.	общее
Нежный	рефл.	внешн.	К	н/д	общее
Организованный	рефл.	внутр.	К	процед.	общее
Ответственный	н/д	внутр.	ОТ	процед.	детали
Пошлый	актив.	н/д	ОТ	возмож.	детали
Престижный	актив.	внешн.	К	возмож.	детали
Прямолинейный	актив.	внутр.	К	процед.	общее
Расчетливый	рефл.	внутр.	К	процед.	детали
Ревнивый	актив.	внешн.	ОТ	возмож.	детали
Романтичный	рефл.	внешн.	К	возмож.	общее
Серьезный	рефл.	внутр.	ОТ	процед.	общее
Спокойный	рефл.	внутр.	К	процед.	общее
Традиционный	рефл.	внутр.	ОТ	процед.	общее
Эмоциональный	актив.	внешн.	К	возмож.	общее
Доступный	н/д	внешн.	К	возмож.	общее
Замкнутый	рефл.	внутр.	ОТ	процед.	общее
Модный	актив.	внешн.	К	процед.	общее
Сексуальный	актив.	внешн.	К	возмож.	детали

В литературе описано около 2000 личностных характеристик, однако среднестатистический че-

человек использует в собственном лексиконе не более 100. Мы описали метапрограммный профиль для более чем 1000 личностных качеств, создав программу Profilaizer, позволяющую переводить метапрограммный профиль в личностные качества и обратно. Она позволяет не только перевести метапрограммный профиль в личностные качества, но и создать эмоциональный и ценностный профили личности, о которых мы будем говорить в следующих книгах.

Таким образом, **составив метапрограммный профиль личности, мы получаем набор личностных качеств человека, которыми можно охарактеризовать его и его характер.** Это особенно важно в кадровом профилировании, когда при поиске кандидата на ту или иную позицию мы часто видим набор требований к личностным качествам будущего сотрудника, например: целеустремленный, коммуникабельный, ориентированный на результат, ответственный и т. д. Переведя эти личностные качества в набор метапрограмм, мы получим тот метапрограммный профиль, обладатель которого будет иметь все перечисленные характеристики.

Интересным является вывод, который легко найдёт применение в коучинге и личностном консультировании: **для того, чтобы развить в себе опреде-**

ленное личностное качество, необходимо развивать те метапрограммы, которые поддерживают данное качество. Например, у клиента запрос на усиление собственного чувства ответственности. Ответственность связана с метапрограммами Внутренней референции, Мотивацией ОТ, процедурами, деталями, системой, сходством и диссоциацией. Если актуальный метапрограммный профиль клиента существенно отличается от него, то действительно, с чувством ответственности у него может быть не очень хорошо. Для коррекции этого необходимо максимально сблизить метапрограммный профиль клиента и метапрограммные характеристики личностного качества «ответственность».

Практическое использование метапрограммного профилирования

Профайлинг является сугубо прикладной дисциплиной, поскольку ставит перед собой задачу не просто описания и оценки личности человека и его психологического портрета, но и прогнозирования поведения в важных для профайлера ситуациях и контекстах. Конечно, ситуаций бывает много, и всех их описать очень сложно. **Большим подспорьем в этом плане оказывается анализ стратегий и привычек – как человек будет выполнять достаточно стереотипное задание или действие.**

Мы выделяем следующие стратегии: целеполагание и принятие решений, обучение, мотивация, творчество, конфликт, создание и поддержание отношений. Также нас интересуют ответы на такие вопросы:

А) Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Как такой человек будет действовать как руководитель? И как управлять его вниманием?

Б) Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Как мотивировать такого человека на большую работу, если он ваш коллега?

В) Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений: как руководить таким человеком, чтобы он работал долго и эффективно?

Примеры составления полного метапрограммного профиля Сергей С. Сам; Возможности, Активный, Различия; Ассоциация

Из профиля Сергея С. можно понять, что мы имеем дело с человеком, у которого ярко выражен метапрограммный полюс «Сам» – на 3 балла, хорошо выражены полюсы «Возможности», «Активный» и «Различия», а также определяется незначительный уклон в сторону «Ассоциации».

Переведя этот метапрограммный профиль **в личностные качества** с помощью программы **Profilaizer**, получаем следующий набор личностных качеств Сергея С.: авантюрный, азартный, амбициозный, артистичный, ветреный, высокомерный, гибкий, демонстративный, дерзкий, динамичный, завистливый, импульсивный, индивидуалистичный, коммуникабельный, контактный, красноречивый, лицемерный, манерный, меркантильный, наглый, насмешливый, небрежный, нескромный, неусидчивый, обаятельный, оптимистичный, оригинальный, плутоватый, подвижный, праздный, провокационный, раскованный, ревнивый, сексуальный, стильный, страст-

ный, хитрый, эгоистичный, экспрессивный.

Из его наиболее важных критериев и ценностей выделим: азарт, алчность, амбиции, артистизм, веселье, демонстративность, загадочность, известность, индивидуальность, инициатива, интуиция, креативность, легкость, лидерство, обаяние, общительность, оптимизм, оригинальность, популярность, праздник, привлекательность, развлечение, разнообразие, сексуальность, стиль, творчество, удовольствие, успех, честолюбие, энергия, юмор.

Целеполагание и принятие решений. Цели Сергей С. ставит исходя из легкости их достижения и личной выгоды. Часто преувеличивает собственные возможности по их достижению. Если цель сложна и ее достижение может занять длительное время, ответственность за это будет перекладывать на других. Трудно поддерживает длительное напряжение без периодов отдыха и диссоциации.

Решения принимаются исходя из личной выгоды и стремления усилить чувство собственной важности (как в собственных глазах, так и в глазах референтной группы). Принимаемые решения должны доказывать всем, насколько он «крут», «гениален» и «умён». Так они и будут преподноситься. Если решение этого

не показывает или опровергает, оно будет длительно откладываться.

Обучение. Сергей С. требует периодического положительного подкрепления и личного внимания к своей персоне. Нуждается в частых перерывах для отдыха и отвлечения внимания. Есть склонность к «халяве» и легкому отношению к домашним заданиям. Собственные ошибки либо отрицает, либо игнорирует.

Мотивация. Мотивирован быть лучшим. Хотя бы в чем-то. Склонен к жесткой конкуренции по выбранной для себя позиции. Позитивная обратная связь чаще более значима, чем негативная. Эгоистичен: всегда стремится к большей выгоде при минимальных вложениях (или вообще без них). Собственный успех и карьеру ставит на первый план.

Творчество. Сергей С. является весьма творческим человеком. Он быстро убеждает окружающих в своей уникальности и имеет действительные примеры подтверждения этого. Часто творчество ориентировано на людей, интригу, эпатаж и скандал. Творчество импульсивно, непоследовательно, поэтому за периодами творческого подъема часто идет пе-

риод творческого упадка. В той или иной степени прибегает к заимствованиям, однако выдаёт их за собственное авторство.

Конфликтное поведение. Готов вступать как в открытый, так и в косвенный конфликт в тех случаях, когда оппонент нарушает его собственное идеальное представление о себе, чувстве собственной важности и уникальности. В конфликтах нередко может манипулировать, обманывать, самоутверждаться.

Создание и поддержание отношений. Нет проблем с созданием отношений. Сложности, скорее, возникают с их поддержанием. Партнер по отношениям должен постоянно подпитывать его самолюбие, оказывать ему необходимое внимание. При отсутствии этого будет возникать желание прервать отношения.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Сергей С. создаёт вокруг себя команду собственных почитателей. Все должны не только восхищаться им, но и быть лично ему преданы. Команда во многом подбирается по этим принципам, а не по принципу профессионализма. Управленческие решения могут приниматься импульсивно, одна-

ко в рамках собственного образа или имиджа. Свой образ для него очень важен, поскольку в себе он не всегда замечает разницу между «быть» и «казаться». Управление вниманием: часто внимание руководителя тратится на очень амбициозные, «крутые», но совершенно «неподъемные» проекты, причем скепсис команды относительно их воспринимается как кризис лояльности и повод для увольнения.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Стремится стать неформальным лидером, что часто приводит к «звездной болезни». В команде желает и требует того, чтобы ему уделялось много внимания. Хочет, чтобы руководство вырабатывало по отношению к нему индивидуальный подход. В целом контакт с равными ему коллегами будет такой, как будто он первый среди равных. Если кто-то в команде это не принимает, то он – враг, и должен быть уничтожен. Заставить его делать больше, чем он должен, трудно: помочь это осуществить может подключение мотиваций «выслуга перед руководством», «увеличение личной выгоды» и коллективной просьбы-делегирования.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Не любит «грязную» работу. Не самый на-

дежный, лояльный и честный исполнитель. При реализации распоряжений часто добавляет что-то своё. Да и вообще, это не ему дали распоряжение, а он сам себе дал его. Нуждается в позитивной обратной связи и выделении на фоне всего коллектива. Также необходимо периодически «сбивать с его головы корону». Критикуя, никогда нельзя унижать его как личность, иначе риск полностью потерять лояльность существенно вырастет.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению Сергеем С.:

- профилактика «звездной болезни»;
- «Я тебе дам конфетку, но **сначала** ты»;
- «Да, ты молодец. Но ты можешь больше»;
- отмечать локальные успехи, но не перехваливать;
- «Ты будешь лучшим, если (или когда)...»;
- развивать с ним хороший контакт не как с работником, а как с человеком;
- периодически разговаривать на нерабочие темы;
- критика: «Я тебя прощу, если ты отработаешь этот «косяк»;
- наказывать и пугать непоправимым ухудшением личных отношений и разочарованием.

Олег П. Мотивация ОТ; Внутренняя референция, Процедуры, Система

У Олега П. ярко выражена «Мотивация ОТ» – на 3 балла, а также достаточно сильно – «Внутренняя референция», «Процедуры» и «Система» – на 2 балла.

Переводим имеющийся метапрограммный профиль в личностные качества Олега П. и его ценности с помощью программы Profilaizer.

Личностные качества, соответствующие данному профилю: авторитарный, агрессивный, аккуратный, бдительный, бережливый, властолюбивый, волевой, ворчливый, выносливый, директивный, дисциплинированный, замкнутый, консервативный, контролирующий, логичный, методичный, надежный, надменный, напряженный, обидчивый, обстоятельный, организованный, осторожный, пессимистичный, последовательный, прагматичный, предусмотрительный, принципиальный, расчетливый, серьезный, скептический, скрытный, строгий, традиционный, тщательный, уверенный, угрюмый, упрямый, экономный.

Наиболее важные ценности и критерии Олега П.: авторитет, безопасность, власть, выносливость, деньги, дисциплина, жизнеспособность, качество, компетентность, контроль, надежность, организованность, ответственность, последовательность, практичность, профессионализм, разумность, рассудительность, репутация, семья, сила, стабильность, статус, традиционность, уравновешенность, хладнокровие, экономия, эффективность.

Целеполагание и принятие решений. Каждое его принятое решение должно увеличивать собственную зону контроля, общую организованность и структурность. Хаос, бесконтрольность и отсутствие порядка недопустимы. Имеет склонность к гиперконтролю: всегда контролирует ход событий и реализацию принятых решений. Решения должны быть последовательными и тщательно продуманными: планирование основано на преимущественно пессимистических оценках и консервативных прогнозах.

Обучение. Олег П. при наличии должной мотивации очень ответственен; однако агрессивен и конфликтен, если ее нет. Способен самоорганизоваться и методично самостоятельно заниматься. Презрительно относится к «халявщикам», полностью и в срок

выполняет домашние задания, усиленно делает работу над собственными ошибками.

Мотивация: Мотивирован карьерными и статусными достижениями, причем желательно, чтобы эти достижения были реально измеримы – конкретное количество денег, конкретная должность и пр. Ориентирован на профессионализм и детальную компетентность в выбранной деятельности, в которой достигает перфекционистских результатов.

Творчество. Не является творческим человеком. Крайне трудно осваивает творческие профессии и поведение. Иногда возвращается к творческим навыкам детства (Например, в детстве играл на фортепиано и хорошо знал «Полонез» М. Огинского. Во взрослой жизни он не выучит нового произведения, но периодически будет играть «Полонез»). Творчество также может выражаться в том, обучение чему занимает мало времени, например, фигурки оригами. Часто такие люди являются заядлыми коллекционерами – монеты, марки, книги и др.

Конфликтное поведение. Предпочитает открытые откровенные и даже силовые конфликты, не любит «подковёрной» суеты. Вступает в конфликт в ситуа-

циях, когда что-то вырывается из его зоны контроля, а его об этом не спросили. Часто в конфликтах идёт «до конца» – до полной победы или поражения.

Создание и поддержание отношений. Для создания им доверительных отношений требуется время и проверка «делом». Тем не менее даже после установления отношений полностью никогда не «отпускает» собственный контроль. Является сторонником строгой иерархии и четкого разделения ролей в отношениях. Семейные отношения больше рассматривает как партнерство, а не брак.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Олег П. предпочитает жесткий авторитарный стиль управления, даже если внешне это может быть похоже на демократию. В команде подчеркивает собственный статус и «спускается на землю» только в крайних либо показательных случаях. Жестко и последовательно «продавливает» свою линию. Все, кто не подчиняется этому, либо сами уходят, либо увольняет. Требует отчетности, соблюдения сроков, экономии ресурсов. Временно отвлечь внимание может ИБД в дополнении к поиску внешних и внутренних врагов.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Может и умеет работать в команде, особенно если в ней четко распределены роли и зоны ответственности. Не имеет склонности перекладывать ответственность на других, однако ограничивает собственную деятельность исключительно должностными обязанностями. Готов выполнять больше работы взамен заранее обговоренного вознаграждения. В близкие отношения и в привязанность с членами коллектива не вступает, поскольку «первым делом – самолеты».

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Исполнителен и надежен. С пониманием относится к рутинной и «грязной» работе, особенно если ему это «зачтётся». Уважает иерархию и при авторитетном руководстве абсолютно лоялен. При исполнении распоряжений не вносит своего, четко идет по процедуре, однако нуждается в периодической «сверке часов» и сроков.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению Олегом П.:

- контроль конфликтности, «дедовщины» и «перевода стрелок»;
- мотивирование избеганием проблем, повышении

- ем дохода и статуса в глазах руководства;
- цифры, факты, статистика, конкретика;
 - требовательность и адекватная жесткость;
 - сохранять деловые, но не устанавливать личностные отношения;
 - наказывать и пугать полной проверкой его деятельности;
 - никогда не давать слабины в использовании «кну-та»: все наказания должны реализовываться в назначенной степени без привилегий;
 - критиковать, не унижая и не затрагивая его личные и деловые качества.

Игорь С. Внутренняя референция; Общее, Система; Мотивация К

Метапрограммный профиль Игоря С. показывает ярко выраженную «Внутреннюю референцию», чуть меньше – глобальный стиль мышления, «Системность» и несколько – «Мотивацию К».

Переведём метапрограммный профиль в личностные качества и ценности.

Личностные качества: внимательный, волевой, высокомерный, деятельный, директивный, дисциплинированный, избирательный, интеллектуальный, компетентный, контролирующий, лицемерный, логичный, мотивирующий, надежный, недоверчивый, обязательный, организованный, правдивый, прагматичный, практичный, предприимчивый, принципиальный, продуктивный, работоспособный, результативный, серьезный, спокойный, терпеливый, уверенный, угрюмый, уравновешенный, хладнокровный, хозяйственный, циничный, эффективный.

Наиболее важные ценности и критерии: личные амбиции, богатство, вдохновение, власть, вы-

зов, деньги, дисциплина, известность, инициатива, интеллект, качество, компетентность, контроль, лидерство, независимость, образование, организованность, прагматизм, результативность, предусмотрительность, профессионализм, рациональность, репутация, саморазвитие, самоуверенность, сила, статус, стиль, уважение, уверенность, удовольствие, ум, управление, успех, честолюбие, эффективность.

У Игоря С. сильное **целеполагание и четкое принятие решений**. Хорошая приоритетность задач и планов. Он хорошо анализирует свои слабые и сильные стороны и выбирает наиболее доступный и уместный вариант решения. Целеполагание весьма карьерноориентировано. Стремится к социальному успеху и достижениям настолько, что нередко готов ради этого многим пренебречь. Часто имеет долгосрочные планы, вокруг которых выстраивается его поведение.

Обучение. Любит учиться и получать новую информацию вокруг интересующей его темы. Однако глубоко в детали «уходить» не будет – удовлетворяется общим пониманием принципов. Полученные знания Игорь С. тут же внедряет в реальную практику.

Мотивация. Игорь С. мотивирован карьерными и статусными достижениями, однако здесь менее важна их конкретная осязаемость – готов принять «виртуальный», малоизмеримый ресурс – авторитет, почёт, отношения, лишь бы это помогало прийти к конечной цели. По сравнению с Олегом П. в меньшей степени перфекционист, порой готов к компромиссам, причём не только с мотивацией, но и с совестью.

Творчество. Больше занимает позицию наблюдателя и организатора, чем творческого человека. В творческом процессе не участвует, а скорее моделирует его. Продукты творчества больше подходят под определение «рабочий инструмент» для достижения поставленной цели.

Конфликтное поведение. Конфликтует с теми, кто не согласен с его постановкой основных целей и планов. Такие люди исключаются из его сферы общения, поскольку команда в его понимании должна быть командой единомышленников. Все, кто не с нами, могут быть против нас. Значит, их нужно ослабить или уничтожить.

Создание и поддержание отношений. Игорь С. выстраивает личные отношения по принципу парт-

нерства или брачного контракта. Создаёт отношения только с теми, кто разделяет его картину мира и основные убеждения. Рутинные отношения напоминают метафору «я и моя боевая подруга».

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Оценивает сотрудников по результатам, которые они показывают, причём личные отношения на это почти не влияют. Лояльность для него менее важна, чем результат. Даёт подчиненным определенную свободу действий в рамках поставленной задачи. Невыраженно тяготеет к авторитарному стилю управления.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Игорь С. может и умеет работать в команде, однако в отношениях с коллективом всегда будет претендовать на нерядовую позицию. Часто стремится замкнуть общение с руководством на себе и быть посредником в отношениях «руководство – команда».

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. При выполнении распоряжений нуждается в некоторой доле свободы маневра. Для хорошей мотивации должен быть уверен в возможности карьер-

ного и зарплатного роста.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению Игорем С.:

- четкие цели и конкретные сроки реализации;
- стимулирование обучения и развития;
- мотивация карьерным ростом и деньгами;
- мотивация расширением полномочий и ответственности;
- завышать целевые планки и требовать больше;
- намекать на его исключительную информированность и «близость к вашему телу»;
- вовлекать в управленческие решения и кадровый резерв;
- вселять надежду и веру в его возможности и таланты.

Михаил К. Возможности; Детали, Рефлексия, Диссоциация; Система

У Михаила К. ярко выражен полюс «Возможности», хорошо развиты «Детали», «Рефлексия» и «Диссоциация», а также имеется легкая ориентация на системность.

Перевод этого метапрограммного профиля в **личностные качества** дает нам следующие характеристики Михаила: анализирующий, забывчивый, замкнутый, избирательный в общении, изобретательный, интеллектуальный, логичный, любопытный, наблюдающий, небрежный, неловкий, непосредственный, неторопливый, неуклюжий, неухоженный, неэмоциональный, отвлекающийся, отстраненный, скрупулезный, скрытный, сосредоточенный, творческий, угловатый, философствующий, эрудированный.

Наиболее важные ценности и критерии: познание, аналитика, интерес, профессионализм, интеллект и кругозор, логика и объективность, знания и творчество.

Целеполагание и принятие решений часто бы-

вает парадоксальным. Нередко Михаил К. ставит перед собой цели ради самого процесса их достижения. Также довольно часто предполагаемый конечный результат меняется в ходе реализации цели. При недостатке информации он избегает принимать окончательные решения и откладывает их на «потом», причём никому, кроме него, не известно, когда информации для принятия решения будет достаточно. В ходе реализации решения сильно отвлекается и часто переключается на параллельные, иногда даже никак не связанные вопросы.

Обучение. Мотив обучения и изучения сильно выражен. Дотошно изучает непосредственно интересующие его темы и дисциплины, которые также могут быть мало связаны между собой, например, ядерная физика и пчеловодство. Хороший, однако поверхностный кругозор относительно неинтересных для него тем, которые он изучает как бы вынуждено, формально.

Мотивация. Михаил К. мотивирован пониманием сути происходящих событий и процессов. Он хочет разобраться во всех интересующих его вещах и темах. При осуществлении той или иной деятельности ему крайне важно понимать ее смысл и значение. Это

касается почти всего, что его окружает. Вопрос «Зачем?» более важен, чем «Что я хочу?»

Творчество. Михаил К. достаточно творческий человек, однако его творчество весьма своеобразно, как и его увлечения. Хотя нередко результаты его деятельности достигают перфекционистского уровня, они не выносятся на оценку общества: творчество для Михаила – интимный индивидуальный процесс, в котором скорее больше важен процесс или возможность иметь результат, но не сам результат. Процесс реализации творческой идеи для таких людей – вообще отдельная, сложная и всегда страдающая тема, для них придумать в сотни раз проще, чем осуществить задуманное на практике.

Создание и поддержание отношений. Круг знакомств у Михаила К. небольшой и не склонен к существенному расширению. Чаще всего это коллеги по профессии. В целом он может иметь несколько сниженные социальные навыки и вести себя в обществе достаточно скованно. Знакомится лишь с теми, кто разделяет его картину мира и актуальные идеи. Более близкие контакты избегаются либо не являются приоритетными.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Хороший «идейный» руководитель, однако нередко он может быть не в курсе происходящего «внизу, в реальной практике». В ярких случаях это приводит к подчеркнутой подозрительности и даже паранойе – все будут подозреваться в неблагоприятных действиях, воровстве, нелояльности и предательстве. Редко умеет доводить управленческие решения до полной реализации – внимание постоянно отвлекается на другие решения, и часто получается так, что «за двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь».

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Не нуждается в команде для эффективной работы, больше нравится работать в одиночестве. В команде держится обособленно, не навязывается, соблюдает дистанцию. Однако с теми, с кем уже налажены отношения, может быть абсолютно открытым, непосредственным и в меру доверчивым.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Михаил К. испытывает проблемы с дедлайнами и расстановкой приоритетов. Может потратить значительное количество времени на обдумывание несущественных деталей поручения, запутаться в них

и «исчезнуть». Нуждается во внешнем контроле усидчивости или вдохновителе.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению:

- делать комплименты его теоретической подготовке и интеллектуальным решениям;
- развивать инициативу;
- предпочтительна работа с компьютером, а не с людьми;
- просить предоставлять отчеты в письменном виде;
- не подчеркивать собственный статус при контакте с ним.

Ольга К. Общее, Ассоциация, Другой; Внутренняя референция

Метапрограммный профиль Ольги К. свидетельствует о том, что у неё достаточно хорошо выражены три метапрограммных полюса – «Общее», «Ассоциация» и «Другой» – 2 балла, а также имеется легкий уклон в сторону внутренней референции. Обращает на себя внимание то, что у неё нет ярких и однозначно проявленных черт.

Перевод этого метапрограммного профиля в **личностные качества** даёт нам следующий список: аккуратный, спокойный, заботливый, уверенный, добрый, равнодушный, плавный, вежливый, внимательный, доброжелательный, ориентированный, гибкий, искренний, порядочный, чувствительный, ответственный.

Наиболее важные ценности и критерии: вдохновение, верность, воодушевление, добросовестность, доброта, дружба, дружелюбие, коллектив, команда, комфорт, надежда, общительность, оптимизм, приверженность, принятие, расслабленность, семья, симпатия, спокойствие, сочувствие, талант, творчество, уравновешенность, эмпатия, юмор.

Целеполагание и принятие решений. Ольга К. ставит свои цели с учетом интересов больших систем и собственного комфорта. Стремится к стратегии win—win, немаловажное значение придает морально-этическим принципам и установкам. В идеале необходимо сделать так, чтобы достижение собственных целей не ухудшало положение дел у других участников процесса. В случае если это невозможно, избегает коммуникации и контактов с людьми, которым ее решение может принести дискомфорт. В этих же случаях она может сомневаться и затягивать принятие решений.

Обучение. К обучению относится ответственно, однако не слишком углубляется в детали. Получаемые знания в основном гуманитарного и «житейского» характера.

Мотивация. Мотивирована к достижению спокойного гармоничного уравновешенного состояния без значительных «передряг» и напряжений. Избегает ситуаций неопределенности и нестабильности. Стремится к тому, чтобы все со всеми дружили и сотрудничали.

Творчество. Посвящено «красивому» и «изящному». Больше тяготеет к классическим видам искусства. Всё должно быть галантно, чисто, красиво и чинно.

Создание и поддержание отношений. Ольга К. ориентирована на создание долгосрочных индивидуализированных личных отношений, в которых старается поддерживать баланс интересов. Тяжело переживает расставание и разрыв отношений. Принятие жестких кадровых решений часто является для нее сложностью.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Склонна к мягкому демократичному стилю руководства. Стремится к созданию и поддержанию теплых конструктивных отношений в своей команде и хорошего психологического климата в коллективе. Мягко объясняет ошибки подчиненных, мотивирует их к исправлению, даёт им для этого несколько шансов. Нередко готова пожертвовать результатом ради сохранения отношений для того, чтобы «всё было хорошо».

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Командна и ориентирована на сотрудничество. Волнуется и беспокоится о коллегах. Умеет

слушать и «не перетягивает одеяло на себя», не требует повышенного внимания. Стремится к компромиссу и поиску решений, которые устраивают всех. Доминанта на справедливость и порядочность.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Исполнительна, при этом не имеет чрезмерных притязаний. Доброжелательна и спокойна. Часто затягивает процесс реализации задачи, но реализует ее без значительных искажений. Избегает конфликтов и скандалов, старается вести себя аккуратно и вежливо.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению:

- «Мир в опасности, и его надо спасти! Это можешь сделать только ты!»;
- жестко критиковать нельзя, не повышать голос;
- поддерживать при неудачах, но требовать большего;
- профилактировать чрезмерную ориентацию на процесс;
- подбадривать, при этом не снимая тревогу;
- при «косяках» внушать и усиливать чувство вины: «Тыводишь всех нас»;
- хвалить только за результаты;

- спрашивать, как дела у близких людей, и передавать им приветы;
- стимулировать и поощрять инициативу.

Виталий М. Активный; Мотивация К, Возможности; Ассоциация

Судя по метапрограммному профилю, мы имеем дело с человеком, у которого ярко выражен метапрограммный полюс «Активность», хорошо определяются «Мотивация К» и «Возможности», имеется легкая склонность к «Ассоциации».

Переведём метапрограммный профиль Виталия М. в **личностные качества**: авантюрный, азартный, артистичный, беспечный, быстрый, веселый, ветреный, воодушевляющий, гибкий, жизнерадостный, заинтересованный, изобретательный, импульсивный, инициативный, инфантильный, исследующий, коммуникабельный, красноречивый, креативный, легкомысленный, ловкий, любопытный, моложавый, наглый, наивный, находчивый, несерьезный, обаятельный, общительный, оптимистичный, открытый, позитивный, радостный, раскованный, сообразительный, спонтанный, творческий, увлеченный, хваткий, щедрый, эмоциональный, энергичный, юмористичный.

Наиболее важные ценности и критерии: азарт, артистизм, вдохновение, веселье, гибкость, демон-

стративность, драйв, жизнерадостность, известность, изобретательность, индивидуальность, инициатива, интерес, креативность, лидерство, ловкость, любопытность, молодость, наглость, находчивость, обаяние, общение, оптимизм, оригинальность, остроумие, открытость, популярность, развлечение, свобода, секс, страсть, творчество, щедрость, энергичность.

Целеполагание и принятие решений. У этого Виталия могут быть значительные трудности в расстановке приоритетов и иерархии целей. Поскольку это очень активный человек, то скорее он будет делать (или существенно отвлекаться на) те дела, дедлайн которых «уже на носу», хотя они могут быть совершенно не приоритетными. Это приводит к тому, что много времени тратится на ИБД и реализацию срочных, но неважных задач. Важные, но несрочные дела «до последнего» откладываются «на потом», однако сами решения принимаются довольно быстро, фактически сиюминутно. При этом очень часто это весьма интересные и не самые простые пути решения задач. Но зато они в ходе реализации позволяют ему в очередной раз почувствовать адреналин и, несмотря ни на что, опять выйти сухим из воды. С решениями не затягивает: если оно не было принято быстро, то

вероятность его принятия снижается с каждым днем. Крайне тяжело идёт к долгосрочным целям, требующим длительного планирования и методичной реализации. Чаще всего такие цели до конца им не реализуются. В целом – планирование ситуативное, оптимистический сценарий развития ситуации принимается за базовый.

Обучение. Виталий М. легко и быстро обучается, однако так же легко и быстро забывает. Именно про такого человека говорят, что он за одну ночь способен выучить китайский язык, но на следующий день забыть больше половины выученного. Обучается «талантом», «натиском», вовлечением, но никогда не методичностью и усидчивостью. Именно поэтому сложные теории и концепции, а также детальная теоретическая подготовка – не для него. Он имеет широкий, но «неглубокий» кругозор.

Мотивация. Мотивирован достижениями, лёгкостью, быстрой «отдачей» и возможностью отдохнуть после этого. Конечный результат деятельности должен быть очевиден и быстро доступен. В том случае, если цель трудно- и долгодостижима, скорее всего она будет заменена на более простую и доступную – ту, которую можно достичь прямо «здесь и сей-

час». Сторонится сложных, неоднозначных ситуаций, но постоянно в них попадает. Самоуверен и часто искренне верит в реализацию максимально оптимистического сценария.

Творчество. В целом является достаточно творческим человеком, однако поскольку ему трудно дается завершение дел и паттернов в целом, конечных результатов его творчества или «чистого выхлопа» довольно мало. Именно поэтому если Виталий М. и занимается творчеством, то ради самого творчества, а не из-за его результатов. Эта склонность к смене паттернов без их завершения также влияет и на творческий процесс – такой человек может увлечься всем чем угодно: от живописи и дизайна до разработки компьютерных игр и тюнинга автомобилей. Однако всё это не продлится долго.

Конфликтное поведение. В меру конфликтен, при этом всегда предпочитает решать конфликт с помощью коммуникации и не доводить до запущенных случаев. Он не злопамятен и отходчив, именно поэтому не может долго находиться в конфликте. Однако в порыве эмоций, что у него, кстати, периодически бывает, из-за своей импульсивности может сказать и сделать больше, чем нужно по ситуации.

Создание и поддержание отношений. Виталий М. – весьма общительный человек с широким кругом общения. Легко идёт на контакт, сам является инициатором большинства отношений и контактов. Любит большие громкие компании, не стремится к уединению и тишине. С поддержанием отношений несколько сложнее – объявляется лишь тогда, когда ему от других что-то нужно. Но, что удивительно, почти всегда получает то, что хотел, причем без разрушения отношений.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. В компании, которой будет руководить Виталий М., всегда будет вечная «движуха», суета, авралы и текучка кадров, но при этом вполне оптимистический настрой на будущее и огромная вера в себя и свой успех. Как руководитель он будет устанавливать неформальные отношения с коллективом, участвовать в корпоративных праздниках и даже являться на них основным «заводителю». С отчетностью, бухгалтерией и субординацией в компании будет достаточно сложно: им с некоторой периодичностью будет уделяться остаточное внимание, и то лишь тогда, когда станет невозможно терпеть их отсутствие. О них вспомнит лишь на несколько дней и опять забудет.

Таким образом, у такого руководителя формализованные функции могут существенно страдать, однако неформальные будут на высоте.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Виталий М. – общительный и увлекающийся человек, что в одних командах может быть достоинством, а в других – недостатком. Часто занимает роль «командного заводилы», который «продает» всем идею и дальше всё говорит: «Вы продолжайте пока без меня. Мне нужно срочно ехать в другое место. Я скоро вернусь». Но возвращается лишь тогда, когда основная часть работы уже сделана. В этом плане добиться от такого человека конечного результата и необходимой для этого усидчивости и методичности довольно сложно.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Начало – всегда «за здоровье», однако по мере продвижения проекта с накоплением сложностей мотивация существенно снижается и возникает желание заняться чем-то другим. Таким образом, для большей эффективности таким людям нужно давать лишь проектную работу, связанную с общением с людьми и активными продажами. Причем длительность проекта не должна превышать полгода.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению:

- жесткий контроль документации и отчетов;
- наказывать за нарушение договоренностей и обещаний;
- иногда давать пообщаться и посплетничать;
- «Сначала думай – потом делай»;
- при депрессиях – подбадривать и помогать;
- не давать новых поручений при невыполненных старых;
- не давать переложить ответственность на других.

Татьяна Ф. Мотивация ОТ; Детали, Активный, Другой

У Татьяны ярко выражен метапрограммный полюс «Мотивация ОТ» и хорошо – «Детали», «Активность» и «Другой». Остальные метапрограммы либо не выражены, либо не определяются.

Переведём метапрограммный профиль в **личностные качества**: анализирующий, бдительный, беспокойный, вежливый, внимательный, ворчливый, встревоженный, замкнутый, занятый, застенчивый, избирательный, культурный, настороженный, нервозный, нерешительный, беспокойный, неуверенный, осмотрительный, осторожный, ответственный, предусмотрительный, проницательный, пунктуальный, работоспособный, раздражительный, расчетливый, сдержанный, скрытный, тревожный, тщательный, уклончивый, чувствительный.

Наиболее важные ценности и критерии: анализ, спокойствие, вежливость, внимательность, авторитет, контроль, качество, репутация, аккуратность, безопасность, гарантии, организованность, долговечность, контроль, надежность, прочность, работоспо-

способность, экономия, уверенность, устойчивость.

Целеполагание и принятие решений у Татьяны Ф. в значительной степени определяются влиянием «Мотивации ОТ», основаны на желании минимизировать риски и по возможности увеличить собственную зону контроля. В тех случаях, когда необходимо принять рискованное решение, принимаются меры для того, чтобы хотя бы частично переложить ответственность за это решение на кого-то другого. Не являясь рефлексивной, редко принимает необдуманные решения – «Активность» компенсируется «Детальями» и «Другим». В целом принятие решений взвешенно и продуманно, при этом всегда создаются запасные варианты и варианты «отхода» – на тот случай, если всё пойдёт не так. В стрессовых ситуациях Татьяна Ф. мобилизуется и принимает решения быстро, но они будут скорее тактическими, чем стратегическими.

Одной из сложных черт характера Татьяны Ф. является необходимость в постоянных вызовах и активности, что, особенно при значительных нагрузках и слабой нервной системе, может приводить к периодическим срывам вплоть до паники с периодом восстановления до одной недели.

Обучение. Татьяна Ф. высоко мотивирована к обу-

чению и развитию, поскольку стремится быть еще более эффективной и «непотопляемой». При этом в начале обучения всегда будет возникать некоторая неуверенность в правильности действий и необходимости обучения, которая будет спадать по мере установления контакта с преподавателем. Погружение в тему детальное, при этом новые знания внедряются почти сразу. Из-за некоторой замкнутости не склонна делиться с коллегами результатами этого обучения и полученными секретами.

Творчество. Творчество является для Татьяны Ф. способом нейтрализации стресса: несмотря на ее трудоголизм, ее периодически «уносит» в совершенно не связанные с работой сферы – то сажать фиалки на даче, то писать портреты, то на танцы. Однако всё это долго никогда не продолжается и заканчивается достаточно быстро – переключением внимания на работу.

Конфликтное поведение. Избегает прямых конфликтов, однако часто является участником косвенных, непрямых конфликтов и кулуарных переговоров. Подозрительна, осторожна и расчетлива. В конфликте умеет контролировать собственные эмоции и речь. Очень часто врагов сохраняет надолго.

Создание и поддержание отношений. Татьяна хочет и одновременно опасается близких отношений. И не позволяет себе их. В общении с незнакомыми людьми часто сохраняет дистанцию, холодный вид и формализм. В немногочисленном кругу близких знакомых и друзей ненадолго позволяет себе «расслабиться» и подпустить к себе поближе. К малознакомым людям относится свысока и несколько пренебрежительно, в контакте с ними использует двойные стандарты. Давние дружеские отношения поддерживает редко. В общении всегда присутствует полный контроль ситуации, несмотря на внешнюю позитивность.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства. Никогда не раскрывает всех своих «карт», поскольку имеет «проблемы» с доверием. В управленческом общении часто использует переходы по треугольнику Карпмана. Отношения с подчиненными всегда будут носить оттенок формализма и субординации. Решения будут приниматься осторожно, без спешки. Во многом сотрудники будут оцениваться по личной лояльности и на основе нескольких образцово-показательных решений сложных задач. Таких людей Татьяна Ф. будет беречь, однако, поскольку

ку «незаменимых людей нет», при снижении их лояльности они увольняются, даже несмотря на их профессионализм. Важное значение придает собственнo информированности о внутрикорпоративной жизни и интересах коллег.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Важной особенностью работы в команде Татьяны Ф. является склонность к перекладыванию ответственности на коллег. Если это и не делается, то всегда должна быть такая возможность. Это часто достигается переходами по ролям треугольника Карпмана и разной психосоматикой. В обстановке, когда это по определению сделать невозможно, становится гиперответственным трудоголиком.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений. Прежде идёт анализ: «А что мне за это будет?». Причем вначале оцениваются негативные сценарии. «Смогу ли я получить нужные мне бонусы от выполнения этого поручения?» Если да, то поручение будет выполняться с большим энтузиазмом, если нет, то перекладываться на кого-то другого, с возможностью его «подставить».

Рекомендации по деловой мотивации и управ-

лению:

- периодически тревожить и обнадеживать;
- требовать лояльности и результата;
- делиться «секретной информацией»;
- подталкивать на крупные проекты и решения;
- не уходить в процесс;
- настаивать на результате;
- давать полномочия и требовать результат.

Андрей К. Рефлексия; Мотивация ОТ, Процедуры, Сходство

У Андрея К. ярко выражена рефлексия, а также значительно – «Мотивация ОТ», «Процедуры» и ориентация на «Сходство».

Перевод этого метапрограммного профиля в **личностные качества** с помощью программы Profilaizer даст нам следующий результат: воспитанный, замкнутый, консервативный, ленивый, медлительный, меланхоличный, надежный, обидчивый, одинокий, основательный, педантичный, последовательный, постоянный, разумный, сдержанный, скупой, скучный, сосредоточенный, сострадающий, традиционный, тщательный, экономный.

Наиболее важные ценности и критерии: безопасность, бережливость, выносливость, добросовестность, доверие, долговечность, зрелость, качество, комфорт, надежность, организованность, основательность, последовательность, постоянство, практичность, разумность, репутация, сдержанность, семья, скромность, сочувствие, спокойствие, стабильность, традиционность, тщательность, уважение,

единение, умеренность, устойчивость, хозяйственность, экономия, этика.

Целеполагание и принятие решений у Андрея К. основаны на его базовых ценностях и определяются выраженной тенденцией к «Рефлексии», «Мотивации ОТ» и «Сходству». Это ведёт к значительной доле отрицания всего нового и стремлению сохранить прежний, имеющийся в прошлом паттерн. Новые цели отвергаются, саботируются и игнорируются, а принимаемые решения имеют защитный характер. Излюбленный мыслительный паттерн – сомнение и разрушение целей. Поскольку ничего нового не нужно, все новые цели и предложения будут критиковаться, расшатываться и уничтожаться. Этот паттерн имеет двойственное влияние – как на себя, так и на других. Принятие решений базируется на опыте и навыках прошлого или уже давно отработанных стратегиях и механизмах. В целом испытывает значительные трудности в реализации поставленных целей, особенно если для этого нужно постараться и выйти из зоны собственного комфорта. В ситуациях, когда цель труднодостижима или вообще недостижима, уже по факту переходит в состояние пассивной рефлексии, фатализма и смирения.

Обучение. Андрей К. не мотивирован к обучению и развитию, поскольку всё это может обернуться непредсказуемыми переменами в жизни. Для того чтобы избежать этого, могут включаться механизмы психосоматики – перед важным мероприятием проще неожиданно заболеть и получить алиби, чем прийти и постоянно испытывать дискомфорт. Во время обучения негативистичен, замкнут и независим. Все новые знания рассматриваются как «хорошо забытое старое», а поэтому сравниваются в пользу уже известного.

Творчество для Андрея К., если и присутствует в его жизни, является элементом ностальгии и воспоминаний о былых временах. Это может быть что-то вроде коллекционирования, но ни в коем случае не активное или такое, которое предполагает интенсивное общение с коллегами. В целом является человеком, пренебрежительно относящимся к творчеству и нестандартному мышлению.

Конфликтное поведение. Старается избегать прямых конфликтов, однако в то же время крайне редко скрывает собственное недовольство ситуацией. Скорее будет «бубнить», высказывать недовольство, «действовать на нервы», но на открытое и интенсив-

ное противостояние не пойдёт.

Создание и поддержание отношений. Андрей К. имеет значительные трудности в создании новых отношений, при этом достаточно заботится о существующих. В случае завершения имеющихся отношений ему почти гарантирована депрессия. В той или иной степени расставание является для него очень стрессовым фактором. При этом человек, с которым расстался, будет чуть ли не обожествляться. Новых отношений не завязывает. А если это вдруг и произойдёт, у них почти не будет шансов дотянуться до прежних идеалов.

Предпочитаемые стратегии управления и руководства – игнорирование по принципу «вы сами знаете, что делать, поэтому все сидите и делайте то, что надо. И не беспокойте меня». Однако после того как выяснится, что никто не сделал так, как нужно, у Андрея К. в голове «переклинит», и будет неожиданно много крика, недовольства, оскорблений вплоть до необдуманных увольнений сгоряча. Подчиненные будут находиться в шоке от такой неожиданности и некоторое время будут показательно работать «как надо». Однако вскоре всё повторится сначала.

Предпочитаемые стратегии кооперации и работы в команде. Команда рассматривается Андреем К. как потенциальный источник бесплатной помощи и объект для перекладывания ответственности. Люди, подобные Андрею К., создают в коллективе весьма некомфортную обстановку: постоянно жалуются, «ноют», саботируют, при этом совершенно инициативны и имеют крайне низкий КПД. Заставить его работать можно только с помощью строгих исключительно деловых отношений.

Предпочитаемые стратегии выполнения распоряжений — саботаж и несогласие. Даже если внешне Андрей К. сохраняет спокойствие и убежденность, что в этот раз всё получится, потому что идея наконец правильная, не обольщайтесь — он почти ничего не сделает для ее реализации. Поэтому в период развития и модернизации такие сотрудники могут сильно мешать и спутывать планы.

Рекомендации по деловой мотивации и управлению:

- исключительно деловые отношения, ничего личного;
- выстраивание приоритетов как красных флажков;
- сужение выбора: либо так, как мне надо, либо

«до свидания»;

- подчеркивать сроки и поощрять отчеты по его собственной инициативе;

- записывать и протоколировать все договоренности и результаты;

- не «вестись» на нытьё;

- концентрироваться на результате.

Метапрограммный профиль: выводы

Хорошо составленный и описанный метапрограммный профиль личности позволяет в значительной степени не только понять человека и его базовые привычки мышления и поведения, но и спрогнозировать характер его действий в интересующих вас контекстах и ситуациях.

Визуальная диагностика метапрограмм и личностных качеств. Социальная перцепция и профайлинг

Как мы уже указывали, визуальное определение метапрограмм имеет свои погрешности и сложности. Однако ситуации, в которых необходима оценка человека исключительно по его внешнему виду и манере поведения, случаются гораздо чаще, чем те, когда имеется возможность установить с ним контакт и пообщаться.

Взаимосвязью между внешними признаками человека и его характером человечество интересовалось издревле. В настоящий момент большинство исследователей уже не сомневаются в том, что такая взаимосвязь есть, однако ее характер и обязательность до сих пор у многих вызывает сомнения.

Большинство научных работ в области визуальной психодиагностики сосредоточено на трех направлениях:

- 1) феномен социальной перцепции;
- 2) исследование невербальной коммуникации;
- 3) создание разного рода психотипологий.

Социальная перцепция – область психологии, изучающая восприятие, понимание и оценку людьми социальных объектов: других людей, самих себя, групп или социальных общностей. Важнейшей областью исследования социальной перцепции являются особенности восприятия социумом человека в зависимости от его внешнего вида и поведения.

Исследованием особенностей восприятия физического облика человека занимались многие российские исследователи: А. А. Бодалев, Г. Г. Гусева, В. Н. Панферова, Е. Э. Смирнова, А. М. Зинина, И. Ф. Виниченко, В. Ф. Шендрик и другие.

По мнению большинства ученых, наибольшее значение для социальной перцепции во внешнем облике человека имеют лицо и его части, телосложение, походка и осанка, а также признаки, выходящие за рамки общепринятых эталонов, – бросающиеся в глаза индивидуальные особенности тела (и его пропорций) – так называемые характерные признаки.

Среди этих параметров принято выделять статические, динамические и среднеустойчивые признаки. Статические признаки – это малоизменяемые с течением времени признаки, которые трудно поддаются сознательной коррекции; среднеустойчивые – при-

знаки, изменения которых происходят редко и постепенно; и динамические – признаки, которые быстро изменяются и могут контролироваться.

Считается, что в сиюминутном состоянии люди оценивают друг друга по динамическим признакам, а при оценке характера и личности в целом гораздо больше внимания уделяют среднеустойчивым и статическим признакам.

Статические признаки	Среднеустойчивые признаки	Динамические признаки
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Тип телосложения ✓ Голова, ее форма и соотношение частей ✓ Лицо и его пропорции ✓ Отдельные элементы лица ✓ Цвет глаз ✓ Форма рук и пальцев ✓ Характерные признаки 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Социальное оформление личности: одежда, обувь, аксессуары, прическа, очки и пр. ✓ Цвет и форма волос ✓ Предпочтения в цвете и стиле одежды ✓ Манера поведения и общая контактность ✓ Походка и осанка ✓ Татуировки и пирсинг ✓ Голосовые интонации и особенности речи 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Жестикуляция ✓ Мимика ✓ Особенности взгляда ✓ Манера говорить ✓ Дистанция ✓ Эмоциональный фон

Теория социальной перцепции определяет, что в процессе общения у каждого человека актуализируются так называемые **«эталоны внешности»**, которые представляют собой синтез статических и динамических свойств внешнего облика человека. Эти эталоны воплощают требования человека к другим людям и играют роль своеобразной «мерки», которую

человек «прикладывает» к личности другого, оценивая ее. **Это может быть как образ конкретного человека – носителя определенного набора качеств, так и более обобщенный образ «хорошего мальчика», «руководителя» или «героя».** Эталонам внешности отведена роль своеобразных «пусковых механизмов» процесса интерпретации свойств человека.

Степень детализации (или обобщенности) эталонов, используемых человеком при оценке поведения и личностных качеств, увеличивается при формировании личности (и росте уровня образованности) самого человека. По мере накопления опыта и формирования личности простые эталоны (плохой – хороший), основанные на дуальности, сменяются более детализированными и многомерными. Но, хотя и существует определенный и общеизвестный социальный набор таких эталонов, не у всех людей он одинаков, поскольку у каждого человека имеется свой, неравноценный другим, опыт.

Номинально одни и те же «эталоны внешности» у разных людей могут иметь **разные составляющие**. Грубо говоря, кому-то для понимания того, что перед ним умный человек, достаточно увидеть его в очках, другому – в очках и костюме, а третьему этого будет совершенно недостаточно: у него описание качества «умный» может содержать десятки статических и ди-

намических характеристик.

Данные известных ученых говорят о большой значимости **невербальной информации**. В исследованиях было обнаружено, что с помощью вербальной коммуникации мы передаем меньше информации, чем с помощью невербальных средств общения. Невербальное общение может либо дополнять и усиливать словесное общение, либо ему противоречить и ослаблять. Невербальные коммуникации могут выполнять все основные функции языковых знаков, то есть фактически заменять текст. Таким образом, невербальная и вербальная коммуникации дополняют друг друга и находятся в сложном **взаимодействии**. Большинство исследователей разделяют мнение, что вербальный канал используется для передачи информации, а невербальный – для передачи чувств, межличностных отношений. Таким образом, каждый человек в процессе общения получает и передаёт два вида информации: текстовую (то, что он хочет сказать) и персонифицированную (в которой выражается отношение человека к партнеру, к предмету обсуждения и др.).

Невербальное поведение является более информативным, чем вербальное, в связи с тем, что в его структуре произвольные движения преобладают

над произвольными. Невербальный язык к тому же интернационален: **все основные эмоции у многих народов выражаются и воспринимаются почти одинаково.**

Невербальное поведение личности выполняет следующие **основные функции:**

а) даёт информацию о следующих личностных особенностях собеседника:

- о темпераменте;
- об эмоциональном состоянии в данной ситуации;
- о «Я» – образе и самооценке;
- о личностных свойствах и качествах;
- о коммуникативной компетентности человека (то, как он вступает в межличностный контакт, поддерживает его и выходит из него);
- о социальном статусе;
- о принадлежности к определенной группе или субкультуре;

б) показывает особенности отношений участников коммуникации:

- желаемый уровень общения (социальная и эмоциональная близость или отдаленность);
- характер или тип отношений (доминирование – зависимость, расположение – нерасположение);

– динамику взаимоотношений (стремление поддерживать общение, прекратить его, «выяснить отношения» и т.д.);

в) даёт информацию об отношении участников коммуникации к самой ситуации, позволяющую им регулировать взаимодействие, а также о включенности в данную ситуацию (комфортность, спокойствие, интерес) или стремлении выйти из нее (нервозность, нетерпение).

И хотя именно невербальное поведение человека даёт основную информацию о человеке при его профилировании, его оценка почти всегда сложна и редко укладывается в стандартные шаблоны. Именно поэтому в нашей книге мы не будем раскрывать эту широчайшую тему, отложив ее для следующих книг.

В то же время существует огромное количество разных **психотипологий**: начиная от типологии темперамента и заканчивая соционикой. Каждая типология имеет свои сильные и слабые стороны. Каждая типология должна отвечать определенным требованиям практики, а именно:

- достоверность определяющего типологию признака;
- удобство использования и практичность;

- легкость применения;
- сильная теоретическая и практическая база «под» этой типологией.

Самыми ранними и одними из самых обоснованных и доказанных психотипологий являются так называемые конституционные типологии. Большинству знакомо разделение людей на холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов, а между прочим, это одна из самых распространенных конституциональных психотипологий. Другой не менее известной психотипологией является конституционная типология Э. Кречмера, которая имеет доказанное подтверждение в науке. Эта типология подразумевает близкую взаимосвязь между строением тела и характером человека. Э. Кречмер условно разделял людей на три базовых типа, характеристики которых мы приведем ниже.

Пикник	Атлетик	Астеник
<p>Среднего или малого роста со слабой мускулатурой, богатой жировой тканью, круглой головой на короткой шее. Имеет широкое лицо, часто двойной подбородок и склонность к облысению. Отличается перепадами настроения, общительностью, открытостью, мягкостью, чувствительностью и спокойствием.</p>	<p>Имеет крепкое телосложение, высокий или средний рост, хорошую мускулатуру, широкие плечи и узкие бёдра, сильно развитую грудь, грубые руки, выпуклые лицевые кости, грубые черты лица, широкие брови, мощный подбородок, широкий тупой нос. Уверен в себе. Стремится к доминированию и разного рода приключениям.</p>	<p>Имеет хрупкое телосложение, высокий рост, узкие покатые плечи, длинные узкие руки, вытянутое лицо, острый угловатый профиль, длинный тонкий нос, покатый подбородок. Робкий, склонный к одиночеству и умственной деятельности, рассудительный, чувствительный и ранимый.</p>
<p>Расслаблен в осанке и движениях.</p>	<p>Уверен в осанке и движениях.</p>	<p>Заторможен, сутулый.</p>
<p>Любит комфорт.</p>	<p>Склонен к физической деятельности и напряжению.</p>	<p>Чрезмерная физиологическая реактивность.</p>
<p>Замедленная реакция.</p>	<p>Энергичен.</p>	<p>Повышенная скорость реакции.</p>
<p>Социализация пищевой потребности</p>	<p>Потребность в доминировании.</p>	<p>Склонен к рассуждениям. Исключительно</p>

жизни (социофилия). Желание следовать обществу.	Желание управлять обществом.	контактами (социофобия). Желание защититься от общества.
Ориентируется на других людей.	Боязнь закрытых помещений.	Боязнь открытого пространства.
Эмоциональная ровность.	Отсутствие сострадания.	Непредсказуем.
Терпим.	Громкий голос.	Тихий голос.
Безмятежная удовлетворенность.	Спартакское безразличие к боли.	Чрезмерно чувствителен к боли.
Хороший сон.	Шумное поведение.	Недостаточный сон, хроническая усталость.
Общителен и расслаблен в опьянении.	В опьянении агрессивен и самодоволен.	Устойчив к действию алкоголя и других депрессантов.
В тяжелую минуту тянется к людям.	В тяжелую минуту склонен к агрессии и действиям.	В тяжелую минуту склонен к уединению.
Ориентирован на детей и семью.	Ориентирован на юношеские занятия и цели.	Ориентация на пожилую возраст.

Как видим, эта типология способна определить возможные базовые предпочтения человека, что позволяет более осознанно строить с ним общение.

Таким образом, визуальная диагностика характера человека и его личностных качеств базируется на трёх составляющих – **социальной перцепции, особенностях невербального поведения, а также на практичной и точной психотипологии**. При этом диагностика осуществляется за счет приписывания указанных выше статических, среднеустойчивых и динамических характеристик внешнего вида человека тем или иным личностным качествам.

Внимательный читатель уже обратил внимание на то, что большинство метапрограмм достаточно четко отображаются во внешнем облике человека. В их описании мы указывали достаточно подробные характеристики внешнего вида человека, имеющего тот или иной метапрограммный паттерн. Однако большая часть этих характеристик относится к динамическим, то есть тем, которые претерпевают быстрые изменения.

Основываясь на собственном практическом опыте, данных литературы и мнениях коллег, мы позволили себе предположить наличие взаимосвязи между статическими и среднеустойчивыми признаками внешнего облика человека и его метапрограммным профилем. Данное мнение не претендует на науч-

ную обоснованность и абсолютную безошибочность. Напротив, мы ориентируемся на эту модель только с точки зрения скрининговой оценки – простой и быстрой визуальной психодиагностики, которая не требует специальных знаний, но может иметь определенную погрешность. При этом мы допускаем некоторую вероятность ошибки, но даже такой скрининг может быть очень полезным при недостаточном количестве информации о профилируемом лице, – например, у нас есть только фотография из резюме из Интернета. При невозможности установить прямой контакт с профилируемым лицом этот метод позволит составить предположительное мнение о нём и подготовиться к первой встрече, на которой можно будет более правильно определить его метапрограммный профиль.

Метапрограмма	Характерные признаки
Активный	<ul style="list-style-type: none"> ✓ острый подбородок, ✓ маленький нос, ✓ вздёрнутый нос, ✓ тонкие губы, ✓ выраженные «подвижные» ноздри, ✓ красноватый оттенок кожи
Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> ✓ сглаженный и невыраженный подбородок, ✓ длинный нос, ✓ нос «крючком» вниз, ✓ широкие и мягкие губы, ✓ узкие ноздри, ✓ бледная кожа
Внутренняя референция	<ul style="list-style-type: none"> ✓ широкая нижняя челюсть, ✓ незначительная подвижность глаз. <p>Предпочтительные движения головой или телом, а не глазами</p>
Внешняя референция	<ul style="list-style-type: none"> ✓ узкая нижняя челюсть, ✓ подвижный, «бегающий» взгляд. <p>Быстрые движения глазами</p>
Мотивация К	<ul style="list-style-type: none"> ✓ активное расслабленное лицо без явных напряжений, ✓ открытая нескованная улыбка, ✓ не избегает зрительного контакта, ✓ яркая одежда и самопрезентация
Мотивация ОТ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ напряженное лицо, особенно в области челюсти, ✓ отсутствие улыбки и напряженные губы, ✓ взгляд исподлобья или избегание зрительного контакта.

	✓ узкие плечи
Процедуры	✓ толстая шея, ✓ короткая шея, ✓ широкие плечи
Общее	✓ нос «картошкой», широкий кончик носа, ✓ широкое, полное лицо с обтекаемыми формами
Детали	✓ острый кончик носа, ✓ сухое, худое, «острое», «угловатое» лицо
Ассоциация	✓ оттопыренные уши, ✓ «тонкие» черты лица: тонкие уши, крылья носа, губы, кожа
Диссоциация	✓ прижатые к черепу уши, ✓ «плотные» черты лица: плотные уши, толстые стенки ноздрей, плотная кожа
Сам	✓ яркая самопрезентация и одежда, ✓ взгляд «свысока», «задрав нос», ✓ преобладание указующей жестикуляции
Другой	✓ скромная самопрезентация и неяркая одежда, ✓ взгляд снизу вверх, ✓ преобладание защитной жестикуляции
Система	✓ избегание эмоций и эмоциональных состояний, ✓ жесткое сохранение дистанции

Интересно, но **неосознанно это мнение также подтверждается художниками-портретистами и мультипликаторами**. Считается, что хороший портрет отражает характер изображенного человека. Посмотрев на такой портрет, можно в той или иной степени описать характер, личностные качества, ценности и даже опыт человека.

В мультфильмах главные герои изображаются несколько гротескно, для того чтобы любой ребенок, увидев его, мог правильно (сознательно или нет) его охарактеризовать. Роль и характер героев мультфильмов должны быть очевидны: посмотрев на героя, сразу должно быть понятно, какой он: уверенный в себе или нет, деятельный или задумчивый, творческий или структурированный, обобщающий или детализирующий, легко попадающий в передраги или предотвращающий их и пр.

Приведём несколько примеров героев мультфильмов, подтверждающих простоту и точность визуальной диагностики метапрограмм. Обратите внимание на то, что итоговые личностные характеристики почти полностью совпадают с общей сценарной линией этих мультфильмов, а признаки, по которым предполагаются метапрограммы, относятся к **статическим**

или среднеустойчивым.

Бармалей

Метапрограммный профиль: Активный, Внутренняя референция, Ассоциация, Мотивация К, Сам.

Активный – острый подбородок.

Внутренняя референция – широкая нижняя челюсть.

Ассоциация – оттопыренные уши.

Мотивация К – общий мимический паттерн.

Сам – яркая самопрезентация и одежда, взгляд исподлобья, указующая жестикуляция.

Изображения Бармалея Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Личностные качества Бармалея (полученные при переводе метапрограммного профиля в личностные качества): доминантный, реализующий, сконцентрированный, инициативный, амбициозный, волевой, гордый, грубый, жестокий, креативный, наглый, прямолинейный, харизматичный, целеустремленный.

Трубадур

Метапрограммный профиль: Активный, Внешняя референция, Мотивация К, Другой, Возможности.

Изображения Трубадура Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Активный – маленький острый нос, чуть вздёрнутый.

Внешняя референция – узкая нижняя челюсть, подвижный, «бегающий» взгляд.

Мотивация К – яркая одежда и самопрезентация.

Другой – взгляд снизу вверх.

Возможности – длинная шея.

Личностные качества Трубадура: беспечный, коммуникабельный, наивный, оптимистичный, поверхностный, популярный, приветливый, пылкий, смешной, стильный, творческий, увлеченный, щедрый, вдохновленный, любвеобильный, самоотверженный, сексуальный.

Князь Гвидон

Метапрограммный профиль: Возможности, Рефлексия, Мотивация К, Другой.

Изображения князя Гвидона Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Возможности – длинная шея.

Рефлексия – сглаженный невыраженный подбородок, длинный нос, узкие ноздри, бледная кожа.

Мотивация К – расслабленное лицо и отсутствие на нём напряжения.

Другой – скромная самопрезентация и неяркая одежда, взгляд снизу вверх.

Личные качества князя Гвидона: любезный, милосердный, несамостоятельный, покладистый, романтичный, тактичный, уязвимый, чувствительный, альтруистичный, бескорыстный, утонченный, нежный, благодарный, гостеприимный, добрый.

Почтальон Печкин

Метапрограммный профиль: Активный, Детали, Процедуры.

Активный – вздёрнутый нос.

Детали – острый кончик носа; сухое, худое, «острое», «угловатое» лицо.

Процедуры – толстая короткая шея.

Изображения почтальона Печкина Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Личностные качества почтальона Печкина: ворчливый, завистливый, наблюдательный, навязчивый, привередливый, требовательный, упрямый, честный, злой, контролирующий, осуждающий, важный, дисциплинированный, мстительный, принципиальный, пунктуальный, рациональный, осведомленный.

Капитан Смоллетт

Метапрограммный профиль: Активный, Внутренняя референция, Процедуры, Общее.

Активный – острый подбородок.

Внутренняя референция – широкая нижняя челюсть, движения головой и телом, но не глазами.

Процедуры – толстая, короткая и широкая шея.

Общее – нос «картошкой», широкий кончик носа; широкое, полное лицо с обтекаемыми формами.

Изображения капитана Смоллетта Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Личностные качества капитана Смоллетта: откровенный, бескомпромиссный, волевой, высокомерный, директивный, жесткий, мужественный, прямолинейный, собранный, строгий, трудолюбивый, убедительный.

Барон Мюнхгаузен

Метапрограммный профиль: Возможности, Активный, Мотивация К, Внутренняя референция.

Возможности – тонкая длинная шея, узкие плечи.

Активный – широкая нижняя челюсть, несколько вздёрнутый нос.

Мотивация К – яркая одежда и самопрезентация, выраженная улыбка.

Внутренняя референция – широкая нижняя челюсть.

Изображения барона Мюнхаузена Вы можете посмотреть с помощью любого поисковика в сети Интернет.

Личностные качества барона Мюнхгаузена: быстрый, индивидуалистичный, креативный, наглый, плутоватый, предприимчивый, решительный, смышленный, целеустремленный, продуктивный, самонадеянный, эгоистичный, меркантильный, авантюрный, азартный.

Еще раз обратим ваше внимание на относительность предлагаемого нами метода визуальной диагностики метапрограмм, имеющего очевидные плю-

сы и минусы. Как мы уже указывали, определение некоторых черт характера (или их восприятия социумом) по внешнему облику человека вполне сочетается с научной парадигмой социальной перцепции. Но тем не менее считаем, что для современной науки это вызов, к которому она в полной мере не готова ни мировоззренчески, ни методически.

Определение метапрограммного профиля По аккаунту социальной сети

Ритм сегодняшней жизни таков, что практическое значение «дистанционного» профилирования с каждым днем растет. Значительную часть нашей жизни занимает дистанционная интернет-коммуникация. У большинства социально активных людей есть страницы в социальных сетях или хотя бы электронная почта. О многих людях подробно могут рассказать их аккаунты электронной почты, на сайтах знакомств и профессиональных форумах, в клубах по интересам и др. Найти эту информацию сейчас очень и очень просто. Поскольку интернет-коммуникация во многом отражает функцию самопрезентации или, по крайней мере, указывает на актуальные интересы человека, то для составления полного профиля человека достаточно посмотреть информацию его страницы из социальной сети.

Пользователи на личных страницах социальных сетей самостоятельно указывают значительное количество важной информации о своих личных предпочтениях, интересах, любимых местах, музыке, фильмах,

книгах, путешествиях и др. Эта информация, а также манера ее предоставления и манера ведения страницы в целом может очень многое рассказать о личности пользователя.

Приведём некоторые признаки, по которым можно определить метапрограммный профиль пользователя социальной сети:

Мотивация ОТ

Цитаты в статусе и посты с применением частицы «не-» и/или нересурсной картиной мира. Значительное количество темных цветов и оттенков в фотографиях. Присутствие в статусах убеждений и установок, соответствующих «Мотивации ОТ». В постах присутствует много критики и недовольства, цинизма, стёба и черного юмора.

Мотивация К

Цитаты в статусе с ресурсной картиной мира. Яркий свет и яркие цвета фотографий. Быстрая ритмичная музыка. Членство в значительном количестве «достигаторских групп» – «Слова миллионеров», «Стань успешным» и пр. Присутствие в статусах убеждений и установок, соответствующих «Мотивации К». В постах основное внимание уделяется достижениям и собственному благополучию.

Активный

«Неритмичное» ведение страницы. Периоды активности сменяются непродолжительными периодами пассивности. В интересах и на фотографиях – активные занятия, события, спорт. Много событий и фотографий, связанных с выходом за пределы дома. Музыка ритмичная, активная, современная. Сам пишет посты, а не делает репосты с других страниц.

Рефлексия

Отклики на значимые события, ответы на посты, репосты. Фильмы и другие занятия – для просмотра дома, а не для выхода за его пределы. Много снимков, связанных с домом или «спокойными» местами, «котиками», «семейным контекстом». Классическая и ретро-музыка.

Внутренняя референция

Больше одиночных фотографий с собой (на этих фотографиях человек выглядит естественней). Цитаты без указания авторства.

Внешняя референция

Групповые фотографии – у человека мимика как у соседей по снимкам. Много цитат с указанием ав-

торства. Ссылки на другие источники.

Возможности

Большое количество интересов, контекстов, разнообразных фотографий, музыки, групп, видео. Отсутствие «красной линии» страницы. Задействовано слишком много жизненных контекстов и событий. Неограниченное количество друзей.

Процедуры

На странице в основном присутствуют сведения о двух-трех (не более) важных для человека контекстах. Регулярное, но не очень частое ведение страницы. Небольшое количество друзей, групп, интересов, видео и другой информации.

Общее

Пять-семь групп, имеющаяся информация о человеке представлена в полном, но в непреувеличенном объеме.

Детали

Либо крайне незначительное количество информации о себе и своих интересах, либо чрезмерное – сотни групп, любимых фраз, фильмов, музыки и пр.

Сходство

Малое количество людей на фото (одни и те же люди/контексты на фото), похожие контексты и цитаты. Контент страницы рассматривает два-три контекста, которые периодически меняют друг друга.

Сходство с различием

На фотографиях присутствуют большое количество контекстов/персон, некоторые из них не повторяются. Страница ведётся то регулярно, то нет.

Различия

На фотографиях и постах постоянная смена контекстов, людей, интересов. Зачастую без повторов. Количество людей и контекстов выше «среднего». Парадоксальность – одномоментное присутствие нескольких противоположных по смыслу контекстов.

Сам

На фотографиях присутствует в основном сам человек, или фокус всех фотографий – на нём. Постоянные ссылки на собственные достижения и успехи, на собственное мнение и опыт.

Другой

На фотографиях и в постах много ссылок на других людей, друзей, знакомых, коллег. Присутствуют фото-

графии с животными и репосты с просьбами и благотворительностью.

Система

Фотографии в основном посвящены окружающему миру, природе, событиям, домам, видам городов. Людей мало.

Ассоциация

Значительное количество постов и интересов. Посты, репосты и фотографии эмоциональные, выразительные, интригующие. Человек естественен при «неожиданном» снимке.

Диссоциация

Посты и фотографии скорее описательные и информационные. Незначительное количество эмоций, людей, событий. Фотографии – постановочные.

Для более подробного разъяснения и тренировки разберём пример определения метапрограммного профиля пользователей самой популярной социальной сети Рунета – Вконтакте по их личной странице в сети.

Татьяна Высоцкая

Модель агентства Modus Vivendis

Активная. Значительно выраженный метапрограммный полюс. Страница отражает активный образ жизни Татьяны. На ней можно найти информацию о том, что она регулярно занимается танцами, спортивными тренировками, конными прогулками. Большинство фотографий аккаунта в динамике, в движении. Ни одного поста и фотографий про дом и свой «узкий круг» – все исключительно outside. Лингвистическая структура постов активная, с инициативой. Репостов и информации с других страниц почти нет.

Мотивация К. Значительно выраженный метапрограммный полюс. Фактически страница посвящена публикации собственных достижений и успехов. О сложностях, потенциальных проблемах и дилеммах говорит только фраза в разделе «о себе» – «Боль неизбежна, страдание – личный выбор каждого». Видно, что Татьяна не любит страдать, а выбирает другой, противоположный этому путь.

Возможности. Значительно выраженный метапрограммный полюс. У Татьяны большое количество ин-

тересов, фотографий, разнообразной современной музыки, интересных страниц. Большое количество друзей и подписчиков. Страничка отражает разнообразие контекстов – работа, спорт, отдых, друзья, интересы и пр.

Для справедливости необходимо отметить, что зона комфорта в этой метапрограмме у Татьяны достаточно широкая – на страничке имеются достоверные сведения о регулярности ее тренировок, ведения страницы, сохранения важных контекстов.

Детали и Общее. Прочного метапрограммного паттерна не выделяется. Содержание и манера ведения страницы свидетельствует о широкой зоне комфорта в этой метапрограмме.

Различия. Неярко выраженный метапрограммный полюс. На странице присутствует информация о большом количестве контекстов и событий, хотя они периодически повторяются. Тем не менее лингвистическая структура постов и манера ответа на вопросы и комментарии свидетельствует в пользу «Различий».

Сам. Значительно выраженный метапрограммный полюс. Страница посвящена только себе и своим достижениям. На всех фотографиях, кроме нескольких,

изображена она.

Ассоциация. Значительно выраженный метапрограммный профиль. Большое количество интересов и постов. Страница ярко эмоциональна, а не информационна.

Референция. Нет выраженного паттерна. Татьяне присуща смешанная референция. Хотя большинство контента странички посвящено самой Татьяне, лингвистическая структура ее постов и ответов на комментарии часто соответствует внешней референции.

Объединив выявленные метапрограммные полюсы в метапрограммный профиль, получим: Активный, Мотивация К, Возможности, Сам, Ассоциация; Различия.

Переведя этот профиль в **личностные качества**, получим: авантюрная, азартная, алчная, амбициозная, демонстративная, инфантильная, креативная, наглая, нескромная, оригинальная, раскованная, раскрепощенная, распущенная, харизматичная, экстравагантная, энергичная.

Таким образом, имея доступ только к странице со-

циальной сети пользователя, мы всегда можем составить его достаточно подробный и качественный психологический профиль. Безусловно, в таких случаях есть некоторая вероятность непринципиальных ошибок, но общая концепция будет весьма близка к правде. Эта информация позволит лучше понять своего партнера и эффективно подготовиться к встрече.

Если у человека есть страница в нескольких социальных сетях, что сегодня уже не редкость, то, просмотрев их все, мы будем иметь более полное представление о потенциальном партнере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленный нами материал посвящен созданию метапрограммного профиля человека – одного из базовых инструментов профайлинга, который позволяет получить большой объем информации о профилируемом человеке. Тем не менее напомним, что это далеко не всё. В серии «Энциклопедия профайлинга» вас ждет еще 4 книги:

Эмоциональное профилирование и микровыражения – определение ведущих эмоциональных реакций человека и их влияние на него. Эмоции всегда связаны с ценностями и убеждениями человека, поэтому, правильно определив эмоциональную реакцию и состояние партнера, вы сможете точно понимать его ценностные приоритеты и стратегии их достижения. Эмоциональному профилированию и его прикладному использованию в деловой коммуникации посвящен второй том «Энциклопедии профайлинга».

Пирамида ценностей и актуальных целей – поведение человека направленно на реализацию его актуальных ценностей и целей. Если они у вас и ва-

шего партнера схожи, то сотрудничество с ним будет складываться благоприятно. Если наоборот, то лучше даже не тратить время. Однако чаще люди либо их не осознают, либо скрывают. Третья книга посвящена методам выявления истинных намерений и целей человека и инструментам влияния на них.

Характер и его маски – самопрезентация человека часто отличается от того, каким он является на самом деле. В профайлинге имеются технологии, позволяющие отбросить привычные маски и четко понимать, что является правдой, а что наносным. Этому посвящена наша четвертая книга, которая научит вас видеть человека «насквозь» и уверенно отличать социальные роли и маски от его внутренних ориентиров.

Лингвистический и пресуппозиционный анализ речи – чуть более кропотливая работа, но ее результат позволяет описать образ мышления человека, а значит, понять его таланты и уязвимые стороны, устойчивую предрасположенность к решению одного класса проблем и созданию другого, а также выявить его основные жизненные сценарии и установки. Этому посвящена наша пятая книга из серии «Энциклопедия профайлинга».

До встречи на страницах наших следующих книг, сайтах Международной Академии Исследования лжи и Института Современного НЛП.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ

Алекситимия – психологическая характеристика личности, включающая затруднения в описании (вербализации) собственных чувств и эмоций, а также калибровку их у других людей.

Ассоциация – погруженность в переживание, при воспроизведении которого человек видит события собственными глазами, воспринимая его всеми органами чувств.

Ведение – изменение собственного поведения в режиме раппорта, необходимого для того, чтобы другой человек следовал за вами.

Вербальный – термин, применяемый для обозначения словесной коммуникации.

Диссоциированный – не включенный в переживание, рассматривающий и слышащий ситуацию со стороны.

Калибровка – точное узнавание состояния другого

человека по невербальным сигналам.

Комплексная эквивалентность – два утверждения, которые рассматриваются как имеющие один и тот же смысл, например: «Он не смотрит на меня, значит, он не слышит того, что я говорю».

Критерий – то, что является важным для вас в конкретном контексте.

Картина мира – уникальное представление о мире каждого человека, построенное из его индивидуального восприятия и индивидуального опыта.

Невербальный – термин, применяемый для обозначения несловесной коммуникации.

Номинализация – лингвистический термин для обозначения процесса превращения глагола в абстрактное существительное и для обозначения самого существительного, образованного таким способом.

Модальные операторы – лингвистическое наименование слов, указывающих на возможность и вероятность («можно», «возможно», «невозможно» и т.п.), необходимость и долженствование («должен», «обязан», «следует» и т.п.).

Паттерн – систематически повторяющийся устойчивый элемент (фрагмент) или последовательность элементов (фрагментов) поведения.

Пресуппозиция – идея или утверждение, которое следует считать само собой разумеющимся для того, чтобы коммуникация имела смысл.

Раппорт – процесс построения и поддержания отношений взаимного доверия и понимания между двумя или более людьми, возможность вызывать реакции других людей.

Стратегия – последовательность мыслей и действий для получения конкретного результата.

Убеждения – обобщения, которые мы делаем относительно окружающего нас мира и наших принципов взаимодействия с ним.

Универсальные квантификаторы – лингвистические термины для обозначения таких слов, как «каждый», «все» и др., которые не допускают исключений.