



Павел Платонов  
ПОЧЕМУ УВОЛЬНЯЮТ  
ПОСЛЕ 45 ЛЕТ?



*Книга «Почему увольняют после 45 лет?» дает ключи к пониманию, и главное к разрешению, проблем, которые так или иначе коснутся каждого человека: как быть востребованным после 45 лет.*

*Сама книга совсем не сложна для восприятия; более того, она написана легко и увлекательно. Жанр книги — популярная психология, «помоги себе сам». Отчасти книга стала итогом дискуссий автора в соцсети, причём дискуссий жарких — тема оказалась близка многим. Как нетрудно догадаться, цель издания — не только объяснить, почему увольняют или не берут на работу тех, кому за 45, но ещё и рассказать, как такой проблемы избежать.*

*Содержание книги шире, чем предполагает название.*

*Бодрость и позитив: перед нами книга-мотиватор, автор явно верит в своего читателя.*

# Павел Платонов

## ПОЧЕМУ УВОЛЬНЯЮТ ПОСЛЕ 45 ЛЕТ?

Заметки работодателя

### ЧАСТЬ 1. Середина жизни без прикрас

*«Мы были такими, как вы. Вы будете такими, как мы».*

Надпись на усыпальнице  
афонских монахов

### Глава первая. Профессионалы и работодатели

Я не собирался писать эту книгу. Все вышло спонтанно. Этому способствовало мое хобби — написание статей по вопросам управления и развития личности.

Основное мое занятие — это руководить предприятием. Я это делаю вот уже десять лет. И

вроде бы справляюсь, потому что нам удавалось все это время уходить от непредвиденных сюрпризов.

Другое дело хобби. Оно вечно подсовывает неожиданные проблемы. Напишешь одну статью... Другую... Третью, четвертую... И тишина! А на пятой — бац! И читателей прорвало: пишут, спорят, хотят встретиться!..

До сих пор не могу понять, как это происходит.

Вот и в этот раз случилось нечто подобное.

Обычно, когда статья попадает для чтения в тематическое экспертное интернет-сообщество, то количество прочтений насчитывает от трех до пяти тысяч. А количество отзывов колеблется от пятидесяти до двухсот. Когда количество отзывов зашкаливает за три сотни — значит, статья вызвала повышенный интерес.

Вот так обыденно было и в этот раз. Я нацарапал коротенькую статью и поместил ее для прочтения в сообществе экспертов. И тут началось!.. Количество прочтений перевалило за сто тридцать тысяч, а комментариев — за полторы тысячи! Это заставило меня приглядеться к теме повнимательней. А затем и углубиться в нее посерьезней.

О чем была эта статья?

В ней я на двух примерах описал два подхода к персоналу «среднего возраста». Первый подход — условно говоря, идеальный. А второй — пренебрежительный, или попросту — такой, как есть.

И оказалось, что тема о-го-го какая насущная. И тогда я внимательно проработал все комментарии, отсеял в них зерна от плевел и на этом материале написал продолжение статьи.

Затем оказалось, что проблемы трудоустройства людей «среднего возраста» — это индикатор более глубокого и обширного кризиса. Что кризис «середины жизни» — с одной стороны, уже плоды — плоды предыдущих лет жизни. А с другой стороны — это цветочки будущего, второго урожая, который будет не слаще первого.

И я написал еще одно продолжение! Затем еще одно... Еще... А когда опомнился, то материала на полкниги было уже написано. И тогда я уже решил не останавливаться, а забуриться как можно глубже в проблему. Докопаться до ее ядра.

Так появилась эта книга, которая, по сути дела, представляет собой ряд последовательных статей.

Итак, начнем.

Статья, с которой все началось...

## **«Почему увольняют в 40 лет. Секреты российских и зарубежных работодателей»**

**Когда мне стукнуло 30 лет, моему другу детства Андрюхе стукнуло 40!.. И я со своей «колокольни» не смог по достоинству оценить то, что с ним произошло. Теперь мне 46, и спустя полтора десятка лет мне его случай стал представляться интересным...**

\* \* \*

Андрей моряк на торговом флоте. Плавает, извините — ходит, по морю с 23-х лет. Сначала под советскими флагами, а сейчас под панамскими, кипрскими, греческими...

Сорок лет ему стукнуло на корабле, прямо в рейсе. И тут началось! Команда поздравляет, капитан поздравляет, наземный офис — тоже поздравляет... Подарков понадаривали. Отпуск однодневный дали. Премию в размере месячного

оклада вручили. И самое главное — в должности повысили! Стал Андрюха помощником капитана! И оклад ему повысили до соответствующего!.. Вот такие преференции неожиданно на него свалились. А за что, собственно говоря?...

Вот и Андрюха задался тем же вопросом и, распивая с капитаном бутылочку коньяка в каюте, не преминул об этом спросить последнего. И кэп с удовольствием ему растолковал следующее:

А) Персонал — это дорогостоящее «оборудование», которое судоходной компанией берется в аренду у семьи этого «оборудования» или у самого «оборудования».

Б) Персонал — это то «оборудование», которое имеет внутри себя программное обеспечение самонастраивания и саморазвития. Никакое другое оборудование на корабле такого ПО не имеет.

В) «Оборудование», проработавшее в море более 15 лет, имеет уникальный опыт, соответственно, и уникальное ПО.

Г) Сорокалетнее «оборудование» с уникальным ПО имеет потенциал бесперебойной работы еще на 10 лет.

Д) За это время оно («оборудование») должно (и даже обязано) делиться своим ПО с молодым «оборудованием».

Ж) Сорокалетнее «оборудование» с 15-тилетним морским опытом — это главная опора капитана, носитель надежности, безопасности, оптимальности, комфорта, лояльности, выгоды и др.

Вот так капитан иностранного судна, сам грек по происхождению, объяснил русскому инженеру-электромеханику, почему его, Андрея, повысили в должности и зарплате.

И надо сказать, что они не ошиблись. Они как бы застопорили Андрюху за своей судоходной компанией. Вот уже 16 лет прошло, а он продолжает там работать. Мало того, он считается лучшим специалистом в двух сферах:

а) в приемке суден из капитального ремонта, и...

б) в проведении судна через Аденский залив.  
Во как!

\* \* \*

**Не так обстоят дела на суше! Ой, не так!  
Особенно на русскоязычной суше!..**

Два моих приятеля вот уже лет пять как работают (уже «работали») в конструкторском бюро одной производственной корпорации. Одному 40 лет, другому 42.



Ну, работают себе, да и работают. Звезд с неба не хватают, но и боков не порют, клиентов уважают, начальство слушают, сотрудников не обижают... Короче, придраться не к чему!

И тут, месяца четыре назад, берут на работу двух тридцатилетних стажеров. И отдают этих стажеров на обучение к сорокалетним приятелям.

Через четыре месяца результат был таков: тридцатилетние заняли место сорокалетних, а сорокалетних сократили! Во как!

*(Кстати, у меня по ходу повествования сразу вопрос возник: а этих тридцатилетних через десять лет такая же судьба ждет?...)*

Ну, уволенные приятели духом не пали. Начали работу искать... Это потребовало изучить рынок труда...

А это привело к своеобразному открытию. Оказывается, что тенденция заменять сорокалетних более молодыми кадрами присуща почти всем большим корпорациям, как торговым, так и производственным!

А чем это объясняется? Так толком никто ничего сказать и не может.

Поэтому у меня вопрос к сообществу экспертов (особенно, кадровых):

**Объясните мне, пожалуйста, причины существования такой тенденции!**

Заранее спасибо за ответ!

Обратная реакция экспертного сообщества грянула, как девятый вал!..

## **Выводы и Рецепты**

Именно отзывы, их количество (более 1500, и более 135 тыс. просмотров!), их эмоциональная и рассудительная наполняемость показали мне необходимость углубиться в эту тему!

План углубления предлагаю сделать простой — из двух «главных» пунктов: первый — выводы, второй — рецепты.

**Выводы.** Это будут перефразированные в лаконичную форму слова самих же экспертов со стороны: а) работодателей и б) самих работников.

**Рецепты.** Они будут трех уровней: легкой степени тяжести — т.с., «экспресс»; средней — т.с., «базис»; и те, которые приносят непоправимую пользу пользователю, — т.с., «лайф».

Итак, вперед!

## ВЫВОДЫ

Так почему увольняют в 40 лет?

Сначала перечислю причины, которые указали работодатели, директора и «эйчары». Словом, все те, кому приходится заниматься набором и увольнением персонала.

1. Отсутствие у человека в зрелом возрасте корпоративного духа.
2. Просто проявляется естественный отбор.
3. Много пьют, мало закусывают.
4. Не получили в свое время нужного образования.
5. Не желают дополнять свое образование нужными навыками и знаниями.
6. Возраст психологической усталости.
7. Их ожидания статуса, зарплаты и карьеры становятся необоснованно завышенными.
8. Человек начинает психологически и эмоционально давить на начальство, что и создает дискомфорт общения.
9. Рутинная работа не вдохновляет, а на творчество уже пороха не хватает.
10. Без причины чинят саботаж.
11. Где нужна расторопность — лучше подходят молодые.

12. У каждой профессии есть свои возрастные предпочтения.

13. Неумение налаживать коммуникации с людьми пытаются заменить амбициозностью и хамством.

14. Пересидел свой срок на одном месте.

15. Любой организации нужны оптимисты, а у них пропал боевой дух, задор и азарт!

16. Кризис «середины жизни» в разгаре.

17. Именно с 40 лет стартуют проблемы среднего возраста и начинают активно проявляться закодированные в ДНК человека заболевания.

18. Нет желания адаптироваться.

19. Нужен не опыт, а эффективность.

20. Быстрота важнее точности.

21. Любят мнить себя очень опытными «непонятыми гениями».

22. Откровенный «совковый» маразм работника.

23. Регрессия интеллекта прямо пропорциональна амбициям.

24. Инертность, накопленный профессиональный и жизненный опыт становятся балластом.

Таково сводное мнение работодателей. Теперь мы все знаем, чего они от вас, в принципе, могут хотеть. Я думаю, это знание лишним не будет...

А теперь прошу любить и жаловать!.. Мнение самих уволенных:

1. Желание работодателей оставлять (иметь) «молодой» коллектив.
2. Просто глупое суеверие работодателей.
3. Прием на работу за взятки — «выгодная» ротация, так сказать.
4. Молодые более управляемые, послушные и дрессируемые.
5. Зрелый опытный специалист составляет лидерскую конкуренцию своему начальнику.
6. У молодых более развит корпоративный дух.
7. Руководят неадекватно и излишне торопятся с ротациями кадров.
8. Зрелые личности перестают терпеть несправедливое отношение начальства.
9. У нас 99 процентов руководителей — дилетанты.
10. К 40 годам сотрудник перерастает своего руководителя, а тому это не нравится.
11. В 40 лет блеск в глазах тухнет.
12. Легче уволить, нежели поощрять увеличением статуса, который положен в этом возрасте.

13. Век, когда было честью родиться и умереть на одном и том же заводе, канул в Лету.

14. Молодые руководители чувствуют себя с нами неуверенно, т. к. мы знаем, чего они стоят, где они врут, в чем ошибаются и чего боятся.

15. Молодой российский капитализм в силу невежества делает ставку на молодых и неопытных.

16. Мы глумимся над амбициозностью молодых.

17. Они (работодатели) вменяемость меняют на мобильность.

18. Неадекватные кадровики.

19. Наша квалификация превышает их требования.

20. Они думают, что мы не способны учиться.

21. Корпоративная культура предусматривает возрастную ценз.

22. Молодым можно меньше платить.

23. Нужны те, которые не будут задавать лишних вопросов.

24. Работников со стажем тяжело толкнуть на какую-либо аферу, и это провоцирует их на споры с руководством.

25. Слабые и молодые руководители подразделений предпочитают работать: а) со своим возрастом, б) с младшими.

26. Становимся тупее, ленивее, забывчивее, медлительнее.

Вот, таковы мысли персонала о сложившейся ситуации, самих себе, начальниках и работодателях.

Я думаю, что каждый работодатель вынесет что-то полезное и поучительное для себя из этих 26-ти пунктов...

Думаю, что с этим вопросом все ясно. Тогда перейдем к более глубокой и обширной теме под названием...

## **Глава вторая. Глубинные причины**

Если вы считаете, что с вами все в порядке, но вот только «звезды» не так легли в какой-то момент, и вас уволили, то...

То этот экспресс-рецепт именно для вас!

Его придумал (вывел опытным путем) наш коллега по экспертному сообществу Борис Васильев, которому сейчас 69 лет, который до сих пор работает, дети и внуки которого с успехом воспользовались его экспресс-рецептом (и тоже на данный момент успешно трудоустроены).

**А Рецепт этот таков:**

## **Первое!**

Надо перестать обижаться на отказы!  
Перестать рассуждать о кадровых неадекватных! В первую очередь надо думать о семье, дома ждущей денег!

## **Второе!**

К поиску работы надо отнестись ТОЖЕ как к работе!

## **Третье!**

Если первые два условия приняты, то неукоснительно действовать согласно нижеприведенной инструкции:

— размещать по 5 резюме на каждом сайте про работу;

— обновление каждый день во время «икс»;

— сопроводительное письмо, индивидуальное;

— «скрытые вакансии» — самые сладкие, ищите их;

— не доверять агентствам, а обещать им денежку (попросту — откат или вознаграждение в случае удачи);

— ходить на собеседования — от 1 в неделю до 2-х в день, с полной самоотдачей!



За два месяца такой «работы» — можно найти работу мечты!

Вот такой экспресс-метод, коллеги.

Но если все-таки, несмотря на то, что вы выполнили вышенаписанное в полной мере и до конца, вас не берут на работу... Или взяли, но снова уволили, то...

То дело скорей всего не в окружающей обстановке и внешней среде, а именно в вас, дорогой коллега! В вашем внутриличностном наполнении!

И чтобы его немного подправить, подшлифовать, обновить «приложения», синхронизировать с ожиданиями внешней среды и пр., мы переходим к более углубленной работе над собой.

## **Рецепты средней степени тяжести. Базис!**

Начну с тезиса, который удачно и вовремя подкинул все тот же Борис Васильев (69 лет):

***«Заранее оглянись по сторонам и вкладывай в себя завтрашнего себя сегодняшнего!»***

Вот давайте для начала и оглянемся по сторонам.

И повнимательней приглядимся к своим знакомым, которые пережили «середину жизни». И мы отметим одну особенность: с этими знакомыми стало трудней дружить, напряжней иметь дело, да и вообще... они стали намного противней, чем были в молодости...

И как таких брать на работу? Кто с ними сработается? Таких только на вражеские предприятия засылать, во вражеский тыл!..

Да, это так! Мало того... **Мы в их глазах тоже кажемся такими же!**

И если быть честными перед собой, то, безусловно, мы примем это «открытие», как неизбежную данность.

Но! Все исправимо. Поверьте! Для этого стоит понять причины нашей «противности» — и уже этим мы исправимся наполовину. А если еще немного и поработаем над собой, то...

Причины всего две:

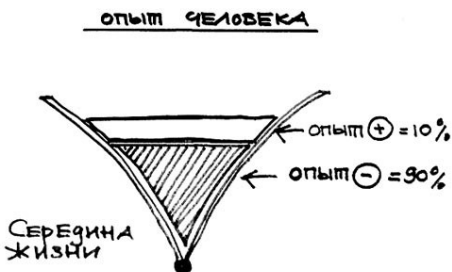
- 1) **Отсутствие блеска в глазах.**
- 2) **«Скверность» характера налицо.**

Про «причины отсутствия блеска в глазах, и как его вернуть...» я, пожалуй, расскажу не в этой главе, а в следующих. Ибо тема очень обширная, интересная и глубокая. К ней на суетливой козе не подъедешь.

А вот «скверность» характера немного попроще будет. Её сейчас и рассмотрим. Ибо она присуща не только работникам, но и работодателям.

Как мы пришли к такому состоянию и почему именно к середине жизни?

Дело в том, что в течение жизни мы приобретаем опыт, как положительный, так и отрицательный. Отрицательного опыта мы получаем раз в девять больше, чем положительного. Он в глубине нашей души оседает слоями, типа слоев торфа на дне болота.



У некоторых этот отрицательный опыт спрессовывается в антрацит, а у иных и в гранит. И примерно к середине жизни мы имеем достаточное количество «залежей», которые начинают прорываться в нашу мимику, жесты, повадки, голос.

Мы такие же, как и в 20, и в 30 лет. Но в 20 лет наше отношение к собеседнику не вырисовывалось у нас на лбу. Мы всем мило улыбались, при этом умудрялись о каждом

собеседнике думать свое, а то и вовсе не думать. Но собеседнику этого было не видеть.

В 30 лет мы могли терпеливо слушать из уст начальника очередную «завиральную идею» и при этом никоим образом не подать виду, что хрен мы такой бред будем выполнять!..

Нам все сходило с рук. Наш внутренний мир не просачивался наружу. Мы могли говорить одно, делать другое, а думать третье. Мы привыкли к такому чудесному состоянию. Мы думали, что оно навсегда...

### **Но все изменилось после сорока!**

Наши отношения к людям, предметам и явлениям начали прорисовываться на нашем лбу! Они начали нас выдавать, как предатели.

Я это знаю как работодатель, руководитель и собственник. Многим своим давним сотрудникам я задаю вопрос и не жду от них слов... У них все пишется на лице! Я вижу их отношение к проблеме или поставленной задаче. Я вижу, насколько трудно или радостно для них будет выполнение.

Но я их помню и другими, десятилетней и пятнадцатилетней давности, когда всего этого на их лицах не просматривалось.

И вот представьте, придут они на собеседование для очередного трудоустройства, а кадровик увидит (или почувствует) весь тот «торф», который залег в трясине их души.

Да, все эти работники HR department и разные там headhunters просто обязаны найти этот торф. Это их работа. И зная это, мы более-менее можем подготовиться к такой редкой для нас встрече. А вот в быту...

В быту у нас сплошные проколы. Которые мы, кстати, по привычке не замечаем. Мы посещаем кучу общественных мест, где входим во взаимодействие с такими же, как и мы. Парикмахерская, магазин, турагентство, кафе, театр, клуб и т. д. И везде наш душевный «торф» старается вылезти наружу и сделать свое черное дело. Он отталкивает от нас людей. И нас порой терпят лишь потому, что есть надежда на то, что мы вознаградим их терпение своей покупкой чего-либо. Или потому, что терпение входит в обязанности данных работников. Или потому, что окружающие имеют соответствующее воспитание и культуру.

И все это вводит нас в заблуждение относительно самих себя. Мы думаем, что мы белые и пушистые. А на самом деле...

На самом деле нас трудно терпеть!

Знайте, что у многих после 40 лет выпущенная из уст легкая ирония воспринимается окружающими как сарказм. А из уст, например, 20-тилетнего воспринимается как остроумие.

Улыбка человека середины жизни может восприниматься как ухмылка. Спокойный взгляд — как отсутствие «огонька» и энтузиазма. Внимательный взгляд — как колючий. А уточнения — как придирки. *C'est la vie!*

## **Ну? И что делать?**

Выход состоит в том, что необходимо подшлифовать ряд своих навыков. А некоторые и перезагрузить.

Для этого нам надо остановиться в своем беге по беличьему маршруту (хотя бы на месяц-два), абстрагироваться от ситуации, уйти в себя и... И как бы вернуться в школьные годы, как бы заново сесть за парту — с нуля загрузить в себя новые знания и навыки. К 40-ка годам нам как воздух нужны умения риторики, мимики, жестикуляции, педалирования голосом, самонастройки состояний, построения линии аргументации, написания лаконичных и цепляющих текстов, презентаций и

самопрезентаций, умения слушать, умения не раздражаться, умения не раздражать, умения понимать, умения быть услышанным, умения быть понятым... И многое-многое другое!

**Где это все взять, и у кого этому можно научиться?**

Если бы я дерзнул об этом всем написать, то не вложился бы и в пятитомник!.. Поэтому отсылаю вас к другим профессионалам, которые давно и эффективно преподают риторику, аргументацию, коммуникации и прочее...

У них вы найдете **КУЧУ БЕСПЛАТНЫХ** рецептов, инструкций, советов, историй, примеров, и т. д. в видео-, аудио- и печатной формах. По объему представленной информации это и будет как раз пятитомник...

\* \* \*

А я, все же, со своей стороны кратко скажу и приведу два метода или принципа. Первый — современный. Ярким его представителем является, например, Брайан Трейси. Его формула такова:



**«Вы не властны над тем, что с Вами происходит, но Вы властны над своим отношением к происходящему».**

Зачем менять отношение к происходящему? Для того, чтобы оно изменило сознание. А измененное сознание, в свою очередь, еще больше изменит отношение. Круг замкнется. И по идее, это должно привести к прорыву личности. А вследствие уже этого — произойдет изменение отношения внешней среды к вам (предполагается, что к лучшему!).

Причем среда как таковая не меняется. Меняется лишь ее отношение к вам.

Это примерно как в концовке старинного одесского анекдота:

*«...Публика в камере не поменялась. Но ее уважение ко мне увеличилось!..»*

**Отношение (свое) изменять надо от негатива к позитиву. А сознание — от эмоциональности к рассудительности.**

Все очень просто. Но это на первый взгляд. Как только дело коснется того, КАК это делать, мы снова упрямся в те же пять томов инструкций или кассету тренингов за большие деньги.

Мало того! У американцев нет технологии избавления от негатива. У них есть технология забывания негатива. Это несколько разные вещи. «Забывать» намного легче, чем «избавиться». И их тренера очень часто одно выдают за другое. Так легче, во-первых, сорвать аплодисменты, а во-вторых — кому охота мучиться по-настоящему? Ведь «избавление» — это очень глубокий и, главное, долгий процесс, в котором время «избавления» от негатива равно времени «приобретения» оногo...

Поэтому более надежным мне представляется (второй по счету) старинный русский метод, который в краткой формуле выглядит так:

**Читай классиков — они дают пищу для ума!**

**Веди дневник событий и мыслей — это структурирует мышление!**

Этот метод более глубинный и более тонкий. Но и более долгий! Зато он дает нестираемые, неизгладимые результаты. И что самое важное — переписывает сознание, исправляя его только в лучшую сторону.

Ваша внутренняя картина мира оживляется новыми красками, расширяется в масштабе, детализируется и прорисовывается более четко.

Классиков 19-го века у нас, слава Богу, море. И присоединиться к их глубине личности — значит углубить свою. Это большинству только на пользу.

Про ведение дневника скажу так: те, кто его ведет, имеют поразительную рассудительность! Это результат структурирования мыслей через их записывание. Потому что само записывание уже предполагает переосмысливание, а это, в свою очередь, повышает качество опыта.

**Потому что настоящим опытом считается не количество пережитых событий, а количество пережитых и ПЕРЕОСМЫСЛЕННЫХ событий! Только так!**

\* \* \*

Ну и не могу удержаться, чтобы не обмолвиться о еще более глубинном способе перепрописывания личности...

Но предупреждаю: этот способ не для всех! Не все могут вместить в себя его глубину. Способ тоже старинный и русский. Условно его можно

назвать так: «Чтение творений святых отцов» (ортодоксального христианства, имеется в виду).

Тут не лишним окажется некое везение.

Если вам повезет, и окажется, что вы способны иметь такую же глубину...

Если вам повезет, и вам с первого раза попадутся нужные авторы, то...

То результаты окажутся просто чудесными. Вы на себе лично буквально ощутите перерождение внутренней личности!

Но это возможно, только если исполнятся все «если».

Трудность заключается вот в чем:

А) Действительно, в большинство людей такая глубина просто не вмещается.

Б) За тысячелетия христианства накопилось тысячи авторов и томов опыта. Попробуй во всем этом с ходу сориентируйся!

В) Многие из них были написаны в древние времена, и их язык для нас трудночитабелен (например, «Поучения Владимира Мономаха»).

Г) Многие из них мало того, что были написаны в древности, но еще и на древнем иностранном языке (греческом, египетском,

сирийском, латыни). И перевод был сделан в наши средние века (я вот, например, так и не смог читать Иоанна Златоуста — перевод с древнегреческого на наш витиеватый допетровский язык...).

Лично мне, я считаю, повезло. Я почти с первого раза наткнулся на относительно «легкоусвояемые глыбы». Это такие, как Паисий Святогорец — грек, но наш современник (умер в 1992 г.). К нему все греки Греции, Америки и Европы за советом ездили. После смерти издали четыре тома его ответов на их вопросы.

Современник Пушкина — Феофан Затворник. Стиль письма немного архаичный, но мысли из затвора поражают своей глубиной.

И наконец — Оптиные Старцы. К ним ездили за советом такие глыбы классики как Гоголь, Толстой, Достоевский, Аксаков и мн. др. Если такие ездили, то и нам не должно быть зазорно прикоснуться к их мыслям и глубине!..

\* \* \*

## **Как долго всем этим заниматься?**

В идеале, всем этим надо было бы заниматься всю жизнь, с какой-то постоянной периодичностью, но в вялотекущем режиме... Это в идеале!

Если идеала уже не получилось, то занимайтесь, как придется, — по обстоятельствам. Хотя бы раз в год, во время отпуска. Отпуск, кстати, на то и дан.

А вот в критические жизненные периоды — уходите в «затвор» на месяц-два. И выходите из «затвора» уже обновленной, просветленной личностью!

Иначе будете бегать, как белка по стадиону!..

## **Чего нам в конечном итоге всем этим надобно добиться?**

Действительно, а чего? Чтобы нас взяли на работу? Чтобы от нас не отворачивались партнеры?... Да! Но это задача-минимум. Бери шире и глубже! **Мы должны добиться НЕПОТОПЛЯЕМОСТИ по жизни!**

А как это?

Мы должны добиться некоего совершенства личности, при котором...

Которое можно описать Теорией Терпения.

### **Теория Терпения :**

Кто-то из древних, не помню уж кто, утверждал, что если человек достиг каких-то там вершин в социуме или имеет какие-либо другие

великие достижения, но при этом не умеет терпеть людей — то грош цена этим всем талантам и достижениям!

Есть две степени совершенства личности. Схематично они выглядят так:

Первая.

**Сколько людей ты готов терпеть?  
(ужиться с ними)**

Вторая.

**Сколько людей готовы терпеть тебя?  
(ужиться с тобой)**

Причем речь в них идет вовсе не о терпении сквозь сжатые зубы. Нет! Речь идет о терпении, которое в радость. О терпении с любовью!

Когда достигнете второй степени совершенства, то поверьте, вопрос с работой или партнерами по бизнесу уже никогда не будет для вас насущным!..

Вы, как личность, станете для окружающих неким сокровищем, с которым надежно, приятно, комфортно и полезно иметь дело. Кто откажется от партнерства с таким человеком? Только глупец.

А секрет терпения с любовью лежит в том, насколько глубока сама личность.

Чем поверхностней человек, тем труднее с ним ужиться!

И наоборот: чем человек глубже — тем приятней быть с ним рядом!

**Глубина личности каждого из нас определяет нашу непотопляемость по жизни!**

(Вдобавок это еще и секрет долговременного лидерства, между прочим!..)

Так что желаю Вам всем **УГЛУБЛЯТЬСЯ, УГЛУБЛЯТЬСЯ И ЕЩЕ РАЗ УГЛУБЛЯТЬСЯ!**

\* \* \*

**P.S.**

И на этом можно было бы поставить точку. Но однажды один грамотный психолог задал мне правомерный вопрос: «А в какую сторону? Нельзя же двигаться сразу по всем направлениям? По меньшей мере это не рационально».

И действительно, все мы имеем индивидуальный набор личных глубин и мелководий. Как их вычислить? Я знаю два способа.



Первый: «Самоконструирование идеального друга».

Карандашом делите лист бумаги пополам. На одной стороне выписываете все свойства личности, которыми должен обладать человек, чтобы вы с ним были готовы ужиться. На другой стороне — те свойства личности, которыми этот друг ни в коем случае не должен обладать. Вот, собственно говоря, и все.

Данный листок бумаги и есть ваша личная шпаргалка. Развивайте в себе то, что хотели бы видеть в других. И глушите в себе то, с чем не готовы мириться в ближних (да и в дальних тоже). И будет вам счастье!

Второй способ: «Напряги друзей».

Когда вы на отдыхе, в хорошей компании, пьете пиво или, например, играете в игру «Мафия», у вас есть прекрасный шанс воспользоваться ситуацией в шкурных вопросах самосовершенствования. Предложите друзьям сыграть один (всего лишь один! жалко, что ли?) разок в одну игру...

Допустим, вас там пятеро друзей-товарищей. Раздайте каждому по пять листов бумаги. И пусть каждый тайно, без подписи, оценит каждого. Но как бы без критики. По схеме: на одной стороне листа выписать достоинства друга, благодаря которым с

ним приятно находиться рядом. А на другой половине листа — пожелания приобрести те достоинства, которые сделают нахождение рядом с другом еще более комфортными...

В общем, прикольно. И всем понравилось. А вы в результате получили сводную программу действий по личному усовершенствованию от четырех экспертов вашей личности. По-моему, затея стоит того...

## **Глава третья. Рецепты бывалых**

Как показывает практика, многие люди, которые стали на путь постоянного самосовершенствования (что само по себе уже похвально), часто на каком-то этапе упираются в некий стеклянный потолок. Этот потолок оставляет в них иллюзию продвижения вперед, но на самом деле это становится похоже на ходьбу на месте.

Это происходит в силу того, что из поля зрения этих людей ускользнули некоторые более тонкие нюансы, без которых процесс самосовершенствования неминуемо приведет к пресловутому стеклянному потолку.

Вот об этих нюансах мы и поговорим, потому что вопросы энергии, лидерства и успеха всегда связаны именно с нюансами. И само осознание этих нюансов уже делает брешь в потолке, а исполнение — дает прорыв.

А начнем мы с рецептов продюсера.

Когда предыдущие главы были выложены мной в виде статей в одном экспертном сообществе, то по поводу самосовершенствования высказался Андрей Щеглов — детский писатель и креативный продюсер ТВ и радио.

### **Итак, рецепты продюсера:**

*Ваша статья, безусловно, важна и нужна. Но в ней, увы, я не увидел основного противоядия, которое необходимо поставить на одну «чашу» с постоянным самосовершенствованием.*

*Совет первый:*

***Нужно уметь признаваться самому себе, что «ты откровенно плох» в чем-то.***

*Уметь посмотреть в «зеркало» и не бояться признаться в этом.*

**Потому что, начиная самосовершенствоваться без признания и «обнаружения» в себе гордыни, человек начинает возводить эту гордыню на новый виток.**

*И совершенствоваться он начнет не себя, а именно ее, «родимую». И это чревато другим крахом — озлобленностью ко всем без разбора.*

*Совет второй:*

*Надо знать, что гордыня на самом деле не умирает никогда. Ее можно ослаблять, приглушать, загонять в темный угол и т. д. Но она неуничтожима. Поэтому помните, что ее желательно «не выпускать из пещеры» своей души (аж до самой смерти)!..*

*Совет третий:*

*Раз гордыня жива всегда, это держит нас в потенциальной опасности самих к себе. И отсюда следует Золотое правило жизни для ЛЮБОГО человека:*

**«Много «хорошо» тоже плохо»!!!**

*Совет четвертый:*

*Уместно будет сделать следующий вывод: «довольствуйся малым и получишь много». Но это немного «лукавство» и оправдание для ленивых.*

*Вернее будет так:*

***«Довольствуйся малым, и научишься ценить многое в малом»!***

*Совет пятый (самый важный):*

***Люди! Научитесь любить «даром»!***

*Только тогда научитесь верить.*

*А научитесь верить — научитесь прощать.*

*Научившись прощать — научитесь слышать.*

*Научившись слышать — научитесь понимать.*

*Но все это слишком «сладко» прозвучит, если не напомнить про зеркало.*

*Не зря говорят: глаза — это зеркало души.*

*Люди, пожалуйста, смотрите в свои зеркала и не взрослейте. Это ловушка!*

*С уважением, Андрей Щеглов.*

***\* \* \****

Как впоследствии оказалось, про «любить даром» поняли далеко не все читатели. И перед

многими без преувеличения встал вопрос: «А как это?».

Я поясню, в чем дело, что имелось в виду.

На самом деле, даром мы любим только своих детей. И то не все и не всегда.

А вот всех остальных мы любим за что-то. Ну, например, за то, что они любят нас. За то, что они нас понимают. За то, что они нам потакают, и т. д.

И если честно, то любить «ни за что» для нас практически невозможно.

Даже животных мы любим за то, что они милые, беззащитные, пушистые, преданные и бла-бла-бла... Отсюда и несправедливость такая возникает, что мы млеем от котов, но никак не можем полюбить крокодила.

Но все же к посторонним мы можем проявлять не всю любовь в ее полноте, а некоторые ее элементы. Например, такие как жалость, великодушие, прощение, снисходительность, доброжелательность, миротворчество, терпение, благодушие и т. д.

А что нам все это дает?

А вот как раз от этого зависит, сколько людей готовы ужиться с нами!

А это, как вы помните, уже вторая степень совершенства личности.

Ну, хорошо. А можно же все эти качества как бы сымитировать, чтобы добиться расположения к себе окружающих?

Конечно, можно. И многие в жизни так и поступают. Но срабатывает это только лишь в роликах пиар-рекламы. А при близком контакте каждый контактирующий интуитивно улавливает подмену!

Как это работает, расскажу на своем примере.

Приходит ко мне на собеседование претендент на должность (не важно, какую). Резюме достойное. Опыт хороший. Говорит складно. Выглядит аккуратно. Я гляжу на него... Гляжу... Чувствую какой-то нарастающий осадок от общения... Не могу уловить...

И вот оно! Уловил!

Знаете, есть люди, о которых говорят: «Этот (эта) своего не упустит!»?

Об этом кандидате хочется сказать так же. Но это все лишь ощущение, и только лишь мое. Но где гарантия, что он не вызовет такие же ощущения у всего коллектива? Подсовываю ему несколько анкет. Он отвечает... И сам того не замечая,

подтверждает мои догадки. Все его добродетели — это имитация! Хорошо натренированная, но имитация...

Спасибо! Мы вам позвоним, если результат будет положительный...

Что значит «Своего не упустит»?

Это значит, что человек привык получать, но не привык отдавать. Это значит, что за свои права он «горло перегрызет». А вот свои обязанности он выполнит формально, если вообще не кинет.

Это значит, что человек не умеет делать добро бесплатно!

Мы все умеем (и любим!) получать бесплатное добро. А вот делиться им бесплатно — свойство души, имеющееся далеко не у всех. И с такими людьми ой как трудно всем остальным, и по жизни, и на работе в частности.

И часто из-за этого нас и пинают с работы, из коллектива, из компании друзей и родственников. А если мы предприниматели, то сталкиваемся с интуитивным бойкотом со стороны коллег по «цеху».

**Учитесь делать добро бесплатно!**

Это ключ к симпатиям других людей.



Это ключ к терпению нас другими людьми.

**Это основной (но не единственный) элемент глубины нашей души!**

Это ключ к долгосрочному лидерству.

Это ключ, если не к успеху, то по крайней мере, к непотопляемости!

**Делайте бесплатное добро и не ждите результатов.**

Тот же Андрей Щеглов, например, так расшифровывает эту фразу:

*«Все сущности притягивают себе подобных, и потому пущенное зло возвращается бумерангом. Потому что зло — «инструмент». А добро — это основа, платформа, твердыня. И бросая добро в землю, быстрых «плодов» не ждите, а продолжайте удобрять добром, возвращая «урожай». Не зря поговорка: «делай добро и бросай его в воду» основана именно на этом постулате».*

Это формула проверенная миллиардами людей на протяжении тысячелетий. Она показала свою выигрышность.

**ДЕЛАТЬ ДОБРО РАДИ ПРИУМНОЖЕНИЯ ДОБРА НА ЗЕМЛЕ — ВОТ ТОТ МОТИВ, КОТОРЫМ НАДО РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ!**

Кто не совершенствуется в эту сторону, тот проигрывает не битвы, нет. **Тот проигрывает целую жизнь!**

## **Глава четвертая. Подсевшие батарейки**

В предыдущих главах мы отметили, что работодатели имеют такую негласную негативную тенденцию почти поголовно заменять работников «среднего возраста» более молодыми. Затем, когда эти более молодые достигнут своей «середины жизни», то их ждет такая же участь...

И в принципе, если на рынке труда есть кем перебирать, то... Данная тенденция имеет вполне практический смысл (для работодателя). Причиной (и одновременно оправданием) является то, что к середине жизни почти каждый человек сталкивается с двумя доселе неизвестными ему проблемами:

1) Повышается его личная «противность», его становится трудно терпеть окружающим.

2) У него гаснет огонь в глазах, падает общий энергетический уровень.

И как следствие — с таким работником порой просто невозможно иметь дело. Еще вчера он был полезен и нужен, а уже сегодня он стал ни на что не пригоден!?

С первой проблемой мы кой-как разобрались. По ее решению написано множество литературы. Фактически выход лежит в постоянном (а то и в форсированном) самосовершенствовании. Но! Не абы в каком! А только в таком, которое приводит к Углублению Личности. Без этого Углубления нам никак «низзя»! Без него нас невозможно терпеть!..

Сама тема углубления Личности — бездонная! И бесспорно, хотелось бы вывести формулу Глубокой Личности. Привести примеры и т. д.

И там, впереди, в следующих главах, мы это рассмотрим.

Ну а сейчас хотелось бы поднять тему и поговорить о секрете «огонька в глазах». Где и откуда его черпать? Как удерживать и поддерживать?...

Потому что, на самом деле, без этого «огонька» настоящая работа над собой (да и вообще, над чем-либо) очень и очень затруднительна. Любая такая работа превращается

в каторгу или граничит с таковой по внутренним ощущениям...

Пожалуй, начнем.

## **Так что там с огнем?**

За редким исключением, мы все с ним родились!

Мы пронесли его через раннее детство. И подавляющее большинство — через юность.

Я смотрю на фотографию. 1978 год, 3-В класс. 40 человек. У 38 — огонек в глазах. У двух детей глаза потухшие — у них в семье горе. У одного отец ушел, а у второго отчим пьет и дебоширит...

1984 год. Нам по 16 лет. Время романтической влюбленности. На фотографии у всех парней горят глаза. А вот у девочек не у всех. Есть некоторые (их меньшинство), у которых не горят. Трагедии в семье нет ни у одной. Просто они как-то резко стали более приземленными и практичными, чем их одноклассники...

1985 год. Я сотоварищи на международных спортивных соревнованиях. Жутко усталые и потрепанные. Но с медалями и огнем!..

Мне 35. Я на кухне после рабочего дня. Держу на руках ребенка, смотрю в объектив камеры... Взгляда не видно. Он потухший, как старый газовый фонарь в сумраке тумана...

## **Причина — разбитые розовые очки!**

Мы все — как яхта в океане. Намечаем цели, о которых имеем «хорошие» сведения, «положительные» отзывы. **Мало того — сами додумываем те положительные выгоды, которые автоматом принесет нам достижение намеченной цели.**

**Заведомая иллюзорность — таков основной принцип человеческого целеполагания!..**

И вот мы на бумажной карте прокладываем маршрут к острову Эльдorado, или порту Счастье, или к гавани Достаток и Карьера...

И мобилизовав нужные, а скорей имеющиеся у нас в наличии, ресурсы, — пускаемся в путь!

На пути нас ждет много чего. Ураганы, штиты, соблазнительные сирены, боковые течения, айсберги, жара, холод, пираты, подводные рифы и т. д.

На удержание курса мы тратим время и здоровье. Наша команда порой ропщет. Наши паруса потрепаны. Еда на исходе. А воды уже нет два дня...

И вот мы достигли намеченного острова Эльдорадо!

Но остров оказался не таким, как мы его представляли. Жители там злы и хитры. Погода сумрачная. Воду нам дали с гнильцой. Продукты оказались просрочены. За ремонт паруса заломили втридорога. Яхту чуть не конфисковали за нарушение правил парковки...

И вообще! Мы еле унесли оттуда ноги!..

В порту Счастье нас взяли в плен местные жители. И нам пришлось самим себя из этого плена выкупать!..

А гавань Достаток и Карьера оказалась ничем иным, как огромной псарней, где каждого прибывшего сажают на добротный ошейник. Кормят вроде бы сносно, но вот пинают — несносно!

Нам чудом удалось сорваться с поводка...

Мы извели 40, а может и 140, портов и городов! И все они на поверку оказались не тем, чем их разрисовывали в туристических буклетах!

И вот настал момент, когда нам выгодней просто заякориться посреди моря и никуда уже не

плыть. Мы уже не знаем, куда нам плыть! И у нас уже нет на это ресурсов! И даже если нам кто-то покажет новую Цель, то очень скептически к этому отнесемся. Да ну ее, эту «цель»! Плавали! Знаем!

Включить эконом-режим! Питаться тем, что море пошлет. Пить ту воду, которую небо пошлет. Донашивать то, что есть. Дрейфовать по течению!

Так мы протянем дольше, чем если потратим последний жизненный ресурс на достижение очередной «заманчивой» цели!

Примерно так выглядит кризис яхты под названием «Наша Личность»!

Время потрачено. Энергия израсходована. Статус на нуле. Новых идей нет, а старые не прельщают.

Мы слишком много потратились на достижение иллюзорных целей. Потом утомились от отложенных ожиданий. И наконец, были убиты несбывшимися надеждами.

**И наступил кризис Смыслов!..**

**И наступил кризис Энергий!..**

Это я описал еще легкую ситуацию. Когда человек сам себе строит планы и цели. Но очень

часть ему строят другие люди, извне. Например, в детстве и юности — родители и наставники. А во взрослой жизни — жена, теща, начальник, любовница, кредиторы и т. д.

И вот представьте, что легче — то ли свои планы исполнять, то ли чужие? Причем всю жизнь!..

А ведь есть такие люди, которые только и делают, что чужие планы исполняют. Как представляю такое... Аж жуть берет! И мурашки по коже...

От такой жизни немудрено и завывать.

Дорогая нам всем Википедия называет это состояние **Кризисом среднего возраста**. И пишет о нем так:

КСВ — долговременное эмоциональное состояние (депрессия), связанное с переоценкой своего опыта в среднем возрасте (35–45 лет), когда многие из возможностей, о которых человек мечтал в детстве и юности, уже безвозвратно упущены (или кажутся упущенными), а наступление собственной старости оценивается как событие с вполне реальным сроком (а не «когда-нибудь в будущем»).

Симптомы:

1. Жалость к себе.
2. Опустошенность.



3. Ощущение загнанности, ловушки карьеры или брака.

4. Чувство, что жизнь несправедлива.

Вот, примерно так...

А поэт Тютчев в 1864 году очень удачно описал эмоциональную картину этого явления в лаконичных стихах:

...

*Жизнь, как подстреленная птица,  
Подняться хочет — и не может...  
Нет ни полета, ни размаху —  
Висят поломанные крылья,  
И вся она, прижавшись к праху,  
Дрожит от боли и бессилья...*

\* \* \*

Ну и что будем делать? Каков выход?

Я вижу выход в том, чтобы **ПОШАГОВО** начать наращивать ресурс! Прорыва не получится. Слишком большие растраты были. Поэтому капля за каплей, зернышко к зернышку — начинаем пополнять запасы.

И начать пополнение я предлагаю с ресурса под названием Энергия.

Идею как нарастить энергию я сейчас подкину...

Во-первых, для многих людей «среднего возраста» достаточно просто начать, или вернуться (?), к здоровому образу жизни. Активный образ жизни и здоровое питание — сделают свое дело. И через некоторое время у вас появятся новые идеи и новые цели для достижения.

Рецептов по здоровому образу жизни — миллионы. Пользуйтесь любым понравившимся. Уже не повредит!

Во-вторых!

Дело может быть не в здоровом образе жизни. Или не только в нем!..

Блеск в глазах нам придают моменты счастья в нашей жизни! У нас в эти минуты (секунды, часы) выделяется в кровь некий, условно выражаясь, «гормон счастья». Не буду описывать биохимию этого процесса, она очень громоздка и до конца не понята даже спецами в этой области. Поэтому просто условимся называть эти вещества эндорфинами.

## **В поход за эндорфинами!**

Эндорфины бывают естественные, а бывают искусственные. И мы часто грешим тем, что первые заменяем вторыми. Потому что вторые — разрушают наш организм. Это алкоголь и другие приятно-отравляющие организм вещества...

Поэтому об искусственных эндорфинах мы говорить не будем, будем говорить только об естественных!

Как я уже упоминал, эндорфины появляются в нашей крови в моменты, когда мы испытываем счастье. Большое или маленькое, долгое или кратковременное — без разницы. Если есть момент счастья — значит, есть эндорфины.

И не путать с адреналином! Адреналин — это испуг, напряг, стресс... Только вместе с эндорфинами адреналин может быть в наслаждении. В противном случае адреналин разрушающе действует на организм!

Итак, вернемся к нашему кризису середины жизни.

**Где взять эндорфины? Ведь нас по-настоящему уже ничего не цепляет!**

Вот задача-то...

Она, эта задача, решается, так сказать, «триединым» способом:

**1- Вернуться к тем занятиям, которые когда-то цепляли.**

**2- Найти новые занятия, которые цепляют.**

**3- Поменять мышление с негатива на позитив.**

Начнем с последнего пункта, ибо о нем написаны горы литературы. И поэтому я просто кратко резюмирую написанное не мной.

***«Поменять мышление с негатива на позитив».***

А как это? И для чего?

Во-первых, для смены эмоциональной составляющей, которая у нас присутствует всегда и везде. К тому же, негативная составляющая имеет разрушительные воздействия на наш организм. Она же и пожирает энергию.

Во-вторых, как поменять? А принудительно. Вот несколько наглядных примеров:

Пример первый. Из жизни.

Главный механик цеха приходит утром на работу и видит, что в цеху стоят со вчерашнего дня два разобранных станка, которые его штатная ремонтная бригада должна была бы уже час как собирать. Но работы не ведутся.

Он заходит в слесарку, место дислокации ремонтников, и видит картину: кто-то варит чай, рассказывая при этом похабный анекдот; кто-то мнет сигарету в желтых от курения пальцах; кто-то решает кроссворды; кто-то слушает музыку в расслабленной позе; от кого-то пахнет перегаром... Быдло, да и только! Люмпены и халявщики! Им наплевать на все и на всех. Их бы нагайкой! Нагайкой! Нагайкой!..

Таковы первоначальные мозговые реакции механика.

И вот перед ним стоит выбор. Применить власть — стимулировать своих работников с помощью мата, скандала и штрафов? Или по-доброму достучаться до их разума и совести?

Мастер выбирает последнее. Но! Настрой-то у него не тот. И чтобы его изменить, он, перед тем как начать с ними общаться, заставляет себя (в буквальном смысле) произнести внутри головы фразу: «Родненькие мои!».

И происходит чудо! Эта фраза помимо воли меняет его настрой, его отношение к своим подчиненным. Его отношение к ним из безразлично-презрительного перерождается в теплое.

И только после произнесения этой фразы внутри себя самого, после выдержки пятисекундной паузы (она нужна для перерождения чувства в сторону теплоты) — он начинает общаться с подчиненными.

И оказывается, что не все так плохо и трагично, как казалось вначале. Вот прошло еще 15 минут, и вся бригада с энтузиазмом взялась за работу. Творческий подход и сплоченная атмосфера бьют фонтаном. Любо-дорого смотреть.

А ведь все могло бы быть по-другому, не измени механик вовремя своего отношения.

Да, задача по сборке станков была бы решена и при другом внутреннем подходе. Но какой ценой? Ценой конфликта, неприязни, последующей злопамятности, в конце концов, здоровья?

А сколько людской позитивной энергии было сохранено при этом? И своей, и чужой?

Пример второй, упрощенный:

Учительница:

— Васечкин! К доске!

Васечкин:

— Вот блин!

Это отрицательно окрашенная мозговая реакция условного «Васечкина». А вот пример положительной реакции:

Учительница:

— Васечкин! К доске!

Васечкин:

— Во класс! Наконец-то!..

Если Васечкин приучит себя к такой мозговой реакции, вне зависимости от того выучил он уроки или нет, то... То она войдет в привычку, это раз. И она будет снижать стрессовый удар при каждом вызове к доске. Снижать за счет того, что сглаживает внутреннюю борьбу между «не хочу» и «надо». А это, в свою очередь, экономит ту энергию, которая должна была бы быть потрачена в этой борьбе! Это два.

И три — это то, что **множественность таких реакций по жизни дает в сумме некий профицит внутренней энергии!**