

Научно-учебный центр «Бирюч»

Научный центр «Бэмкон»

www.bemkon.ru

Конюхов Н.И., Архипова О.Н., Конюхова Е.Н.

ИНТЕЛЛЕКТ РУКОВОДИТЕЛЯ:

практикам и исследователям

Москва

– 2015 –

УДК 338.2
ББК 65.050
К65

К65 Интеллект руководителя: практикам и исследователям
[Текст] / Н.И. Конюхов, О.Н. Архипова, Е.Н. Конюхова – М., 2015. – 677 с.
ISBN 978-5-00086-849-2

Данная книга – результат длительной работы психологов среди блестящих практиков с системным мышлением. Она подводит итоги двадцатилетнего психодиагностического сопровождения успешных руководителей, создателей собственного бизнеса, ставших лидерами отрасли, директоров предприятий и ТОП-менеджеров. Методические разработки, концептуальные положения этой книги направлены на практику. Их суть – как отобрать и обеспечить продвижение лучших руководителей, как решить дилемму – менять руководителя или обновлять коллектив. Сложное в научном плане в конечном счёте удалось свести к простому и понятному, что может использовать каждый, кто мотивирован на дело, а не на слова.

УДК 338.2
ББК 65.050
© Н.И. Конюхов, 2015

ISBN 978-5-00086-849-2

Содержание

Введение..... 8

Часть I. Интеллект руководителя: практикам

Глава 1. Интеллект руководителя: исходные методические положения..... 10

1.1. Проблемы психодиагностики..... 11

1.2. Предметники и общественники..... 16

1.3. Резонаторы..... 23

1.4. Тип коллектива и тип интеллекта руководителя..... 35

1.5. Возможности оптимального решения. Методические и организационные проблемы..... 44

Выводы по главе..... 57

Глава 2. Представления о работе мозга человека: факты, концепции, гипотезы (практикам с основательными физико-математическими и техническими знаниями)..... 58

2.1. Научные данные о работе головного мозга человека и высшей нервной деятельности..... 58

2.2. Новые научные концепции..... 78

2.3. Интеллект руководителя в свете новых научных данных..... 85

2.4. Гипотеза или полезная информация?..... 91

Выводы по главе..... 98

Глава 3. Интеллект человека в исторической ретроспективе... 102

3.1. Космические факторы, влияющие на формирование интеллекта 103

3.2. Психотипологическое изменение людей. Резонаторы и пострезонаторы..... 128

3.3. Новые аспекты методологии и методики диагностики интеллекта руководителя..... 148

Выводы по главе..... 155

Часть II. Интеллект руководителя: исследователям

Глава 4. Постановка проблемы. Концепция исследования: общественники и предметники..... 161

4.1. Психотипы людей и типы интеллекта. Мнение палеонтолога... 162

4.2. Психотипы людей и тип интеллекта, общественники и предметники. Мнение психологов..... 165

Выводы по главе 177

Глава 5. Концептуальные походы в понимании сущности интеллекта в XX веке: IQ концепция..... 178

5.1. Концептуальные поиски сущности интеллекта в XX веке..... 178

5.2. Интеллектуальные тесты в рамках IQ концепции.....	196
Выводы по главе.....	231
Глава 6. Концептуальные поиски конца XX века – начала XXI века: EQ концепция.....	233
6.1. Концептуальные поиски выхода из методологического тупика в интеллектуалогии.....	233
6.2. Особенности тестирования интеллекта в рамках EQ концепции..	248
Выводы по главе.....	259
Глава 7. Методологические основы психодиагностического исследования интеллекта руководителя.....	261
7.1. Основные формы представления квантифицированных результатов психодиагностического исследования интеллекта руководителей.....	261
7.2. Статистические основы исследования.....	264
7.3. Методические принципы психодиагностического исследования интеллекта руководителей.....	267
Выводы по главе.....	274
Глава 8. Факторы развития интеллекта руководителя.....	277
8.1. Генетические, биологические факторы формирования интеллекта	277
8.2. Социальная среда как фактор формирования интеллекта.....	279
8.3. Успеваемость в школе и вузе как фактор формирования интеллекта руководителя.....	297
8.4. Ведущий вид деятельности как фактор формирования интеллекта руководителя.....	302
8.5. Возраст и типологические особенности интеллекта руководителя	304
8.6. Некоторые психофизиологические факторы и их влияние на интеллект руководителя.....	307
8.7. Формирование компенсаторных механизмов интеллектуальной деятельности.....	315
Выводы по главе.....	320
Глава 9. Психотипологический подход к пониманию интеллекта руководителя.....	322
9.1. Разнообразие интеллектов. Интеллектуальные особенности акцентуированных личностей.....	322
9.2. Типы интеллекта человека и их проявление в управленческой деятельности.....	349
9.3. Экспериментально-психологическая проверка типологических отличий интеллектов.....	370
Выводы по главе.....	379

Глава 10. Взаимосвязь IQ с личностными особенностями руководителей.....	383
10.1. Концепция взаимозависимости интеллектуальных и личностных качеств.....	383
10.2. Личностно-интеллектуальный профиль успешных руководителей.....	387
10.3. Способность к формально-логическому мышлению и способность к творчеству.....	396
10.4. Взаимосвязь некоторых шкаловых показателей личностных тестов с величиной IQ.....	398
10.5. Сила личности как важный признак компенсации недостаточно развитых интеллектуальных качеств.....	401
Выводы по главе.....	403
Глава 11. Концепция критичности факторов, определяющих эффективность интеллектуальной деятельности руководителей.....	404
11.1. Теоретико-психологические основы концепции.....	404
11.2. Критичность психофизиологических показателей.....	407
11.3. Стрессоустойчивость как один из основных критических показателей интеллекта руководителя.....	411
11.4. Критичность значений шкал тестов ММРП и Кэттелла.....	412
11.5. Концепция эффективных «средняков».....	415
Выводы по главе.....	421
Глава 12. Маятниковая смена психотипов и метапрограмм мышления.....	423
12.1. Методология анализа интеллекта через уровень развития формальной, диалектической и ценностной логик. Концепция В.Н. Кустова.....	423
12.2. Маятниковая смена психотипов у лиц с высокими интеллектуальными способностями и силой личности. Автобиографический анализ.....	439
12.3. Психотип успешного руководителя как совокупность противоположных метапрограмм мышления.....	448
Выводы по главе.....	459
Глава 13. Предметное и социальное в интеллекте руководителя.....	460
13.1. Руководство как маятниковая смена метапрограмм «общественник» и «предметник».....	460
13.2. Диагностика социального интеллекта руководителя.....	470

13.3. Алгоритм создания модели интеллекта руководителя и методики диагностики в рамках традиционных психологических тестов.....	480
Выводы по главе.....	483
Глава 14. Индивидуальный стиль интеллектуальной деятельности руководителя.....	484
14.1. Влияние непосредственного окружения на индивидуальный стиль интеллектуальной деятельности руководителя.....	485
14.2. Показатели IQ и индивидуально-типологические особенности интеллекта руководителей.....	488
14.3. Интеллектуальные способности и индивидуальный стиль профессиональной деятельности руководителей.....	491
14.4. Концепция личностно-ситуативного формирования интеллекта руководителя.....	493
14.5. Психодиагностика интеллекта руководителя.....	501
Выводы по главе.....	505
 Часть III. Интеллект руководителя: практичным исследователям и системно мыслящим практикам	
Глава 15. Интуитивные способности руководителей по диагностике различных психотипов.....	507
15.1. Субъективность восприятия как основная проблема в различении психотипов.....	508
15.2. Возможности экспериментального исследования способности человека к диагностике психотипов других людей.....	518
15.3. Типичные ситуации проявления противоречий между сознательным и бессознательным.....	523
Выводы по главе.....	534
Глава 16. Практичные методы оценки предрасположенности человека к бессознательной диагностике психотипов других людей	535
16.1. Возможности социометрии.....	535
16.2. Методика «Лучшие индивидуальные качества» и её возможности при оценке интеллектуальных способностей руководителей.....	548
16.3. Методические уточнения.....	570
Выводы по главе.....	576

Часть IV. Интеллект руководителя: самым проницательным

Глава 17. Использование электроэнцефалографии в системе комплексной психодиагностики личностно-интеллектуальных качеств руководителей.....	577
17.1. Диагностика личностно-интеллектуальных особенностей человека на основе анализа данных электроэнцефалографии.....	577
17.2. Основные положения методики ЭЭГ-обследования.....	588
17.3. Комплексное применение классических тестовых методик и электроэнцефалографии.....	599
17.4. Показатели асимметрии головного мозга и их использование в интересах диагностики типа интеллекта.....	609
Выводы по главе.....	617
Глава 18. Использование электроэнцефалографии в системе современной диагностики профессионализма руководителей.....	619
18.1. Реакция головного мозга на кумулятивно-факторные воздействия.....	620
18.2. Изменение качеств личности и интеллектуальных способностей под воздействием космических факторов.....	624
18.3. Особые качества личности успешного руководителя.....	635
Выводы по главе.....	639
Заключение.....	640
Приложение.....	646
Словарь основных терминов.....	662

Введение

Кадры решают всё. Мы сложно относимся к человеку, выкинувшему этот лозунг, но здесь он прав. Можно оснастить производство самой передовой техникой, но в отсутствии людей, способных вовремя нажимать на нужные кнопки и рычаги, она превращается в металлолом. Но даже если к этой прекрасной технике набрать команду отличных, ярких профессионалов – можно столкнуться с недееспособностью коллектива в целом.

Руководитель может не потянуть. Ему может не хватить либо предметных знаний и способностей понять суть производственного процесса – IQ низкий, либо талантов почувствовать тех людей, которыми руководит – EQ недостаточно развит. Но это два разных типа интеллекта, которые тем не менее должны быть в руководителе развиты в степени, достаточной для того, чтобы знать дело и уметь разбираться в людях. Кроме этого, руководитель должен уметь напряжённо работать, что предполагает наличие у него вполне определённых и достаточно развитых качеств личности. Он должен уметь добиваться поставленной цели, на что способны только люди с высокой силой личности.

Условия любой профессиональной деятельности постоянно изменяются, что требует, подчас, проявления различных качеств личности. Это надо уметь – сегодня ситуативно быть одним, а завтра другим. Люди приходят и уходят, а каждый – целая вселенная со своими потребностями, представлениями о жизни и справедливости. И к каждому надо уметь найти подход, что также требует умения перестраивать свой психотип. Выстраивать всех под одну гребёнку можно только в интересах дела, а в межличностных отношениях – это малоперспективное занятие и стратегический проигрыш в эффективности любой предметной деятельности.

Но и это не всё. Люди между собой общаются. У кого-то общение с другими – способ удовлетворения своих внутренних потребностей и само общение становится доминантой их деятельности, кто-то склонен побыть с самим собой и у него лучше складываются отношения с объективной реальностью. Первые ищут себя в межличностных отношениях и стремятся в них стать лидером, вторые развивают свои способности в предметной деятельности и в итоге приносят основную

пользу делу. Познавательная активность, направленная на объективную реальность, предметная деятельность – основы развития нашей цивилизации, и под интересы этой деятельности должны выстраиваться отношения в любом коллективе. Однако, жизнь показывает, что со временем доминировать начинает система межличностных отношений, которая, если не вмещиваться, подминает под себя интересы дела и дело в итоге страдает, а то и гибнет.

Разобраться в этом конгломерате противоречивых процессов, в которые вовлечён каждый человек и любой коллектив, выудить из них ту информацию, которая бы позволила понять куда идёт развитие, – основная задача, постоянно стоящая перед руководителем любого уровня. Эффективно решать такую задачу может лишь человек с весьма специфическими качествами личности и интеллектуальными способностями. Что это за качества, какими должны быть способности – показывает практика, то есть успешная деятельность по руководству коллективами, компаниями, организациями и другими сообществами людей.

Выявление качеств, присущих успешному руководителю, и поиск людей, такими качествами обладающими, – серьёзная научная проблема. Анализу этой проблемы и посвящена настоящая монография. В ней обобщены результаты многолетнего исследования, которое охватило несколько тысяч человек, из них более тысячи – руководители высокого уровня, включая федеральный, директора больших предприятий, ТОП-менеджеры крупных холдингов. Кроме этого использованы результаты обследований более пяти тысяч претендентов на занятие высокооплачиваемых мест менеджеров в ведущих отраслевых акционерных обществах и частных компаниях.

В ходе исследования использовались как классические методы интеллектуального и личностного тестирования, так и относительно новые методы электроэнцефалографического обследования, изучалось как сознательное, так и бессознательное в личности человека. В результате был сформирован психологический портрет эффективного руководителя и разработана комплексная методика изучения качеств личности и интеллектуальных способностей, позволяющая составлять надёжный прогноз на успешность человека в руководстве типичными коллективами.

Часть I.

Интеллект руководителя: практикам

Мышление истинных ученых, исследователей направлено на вскрытие закономерностей процессов, на создание методов познания и преобразования мира. Мышление практиков иное. Оно прагматично и конкретно. Практику важны чёткость изложения проблемы и ясность путей её решения. В противном случае не будет доверия проведенным исследованиям. Различия в типе мышления настолько существенны, что требуют изложения проблемы анализа интеллекта руководителя отдельно для практиков и отдельно для исследователей.

Глава 1. Интеллект руководителя: исходные методические положения

Если данную книгу читает практик, то нет необходимости уверять его в низкой эффективности существующих методов отбора и оценки персонала. Разговоров много, а практических результатов – «кот наплакал». Эта ситуация сохраняется десятилетиями, хотя время от времени появляются методики, претендующие на роль панацеи, способной кардинально улучшить положение. Однако, практика показывает, что эффективные на словах, они не столь эффективны, как хотелось бы. Проблема совершенствования системы оценки персонала сохраняет свою актуальность. Её суть заключается в *фундаментальной неточности классических психодиагностических методов.*

1.1. Проблемы психодиагностики

Психологические методы диагностики личностных особенностей и профессионализма не являются достаточно надежными и валидными. Прогнозы, сделанные на их основе, сбываются не часто, а сами методы работают лучше, если используют принцип противопоказания.

Так, если у юноши нет слуха, то при всех возможностях его родителей, ему сложно стать хорошим, признанным музыкантом. Это так же сомнительно для юноши с блестящими музыкальными способностями, но с минимальными социальными возможностями по их реализации. Хотя наличие слуха и денег, и даже неограниченные возможности родителей не гарантируют данному юноши успеха на музыкальном поприще, если не будет упорства, желания стать хорошим музыкантом, если не будет трудолюбия. Наличие трудолюбия и слуха повышает вероятность успеха, но «подвести» хороший прогноз может масса других факторов: негативное влияние микрогруппы, друзей, девушки, желание стать не музыкантом, а гонщиком и т.п. По принципу противопоказания прогноз работает хорошо. Нет слуха – не получится музыканта, а по принципу показания всё сложнее. И это в профессиональной сфере, где успех однозначно зависит от такой специальной способности как слух.

Однако, когда речь не идет о специальных способностях, когда успех обуславливается общими способностями, то всё значительно сложнее. Для того, чтобы составить прогноз, надо перебрать если не все, то большинство личностных качеств, и быть уверенным, что по каждому из них не будет противопоказания. Но этого мало. Надо прогнозировать и условия, в которые попадет человек. Суть в том, что 2/3 факторов успеха обусловлено не столько личностными качествами или профессиональными компетенциями, сколько соотношением личностно-профессиональных качеств с условиями, в которые попадает человек.

Попал в неблагоприятные условия (гнобит начальник, конфликты с окружающими и т.д.), и самые прекрасные предпосылки для успеха будут сведены на нет. При этом, в зависимости от условий сдвигается граница противопоказания. Допустим, есть прекрасный учитель ино-

странного языка, но он суров и требователен. Поэтому молодой человек с чрезмерно высокой чувствительностью у него просто не сможет учиться. Методы преподавания эффективны при определённом сочетании личностных качеств учителя и обучаемых. В данном случае изменяются границы противопоказания в зависимости от психологической совместимости преподавателя и ученика, ученика и группы, в которой он обучается, и т.д. Как формировать прогноз? Перебирать все возможные условия? Применительно к учащимся этого никто не делает, но применительно к руководителям просто необходимо учитывать кто будет у него начальник и кем он будет руководить.

Дело в том, что чем талантливее руководитель, тем выше вероятность наличия у него так называемых акцентуированных, необычно выраженных черт личности. Но как показывает практика, именно такие личности чаще всего находят выход в сложной обстановке. Важнейшими акцентуациями являются паранойяльная, истероидная, маниакальная и феминизированная. Иногда для руководителя показана психопатия (такие личности нередко эффективны в боевых условиях) и шизоидность. Однако, при таких акцентуациях руководителя крайне важно учитывать личностные особенности окружающих, так как далеко не все способны вынести их «гнёт». Получается, что стремление к повышению точности прогноза ведёт к росту количества условий, при которых он не сбудется.

Да и кому нужны такие прогнозы? Они приносят больше головной боли, чем решений. Причём раньше вместо термина психопатия практики успешно применяли понятие «горячий человек», вместо шизоидность – «не такой как все», а сейчас надо ещё и новую терминологию осваивать. Практику нужен вывод, то есть результат, а не рассуждения, пусть и правильные. Поэтому хороший методист предоставляет лишь своё заключение, оставляя у себя в голове все противоречия и условия точности прогноза.

Не просто формировать прогноз по принципу противопоказания, но всё равно значительно легче, чем по принципу показания.

С прогнозом по принципу противопоказания всё обстоит чётче. Нет слуха – в музыканты не берём. Но это – простой случай, так как профессия требует специальных способностей. Однако, чаще профес-

сия не требует наличия у человека каких-то особых данных. Сразу возникает проблема, так как те, кого принимают на работу «отрезаются» от тех, кого не берут, на уровне средней выраженности профессиональных способностей, где нет однозначности. Решения принимаются в условиях неопределенности, но уже хорошо то, что отсеиваются явно неспособные лица. Это по крайней мере практично и себя оправдывает, а дальше пусть разбираются специалисты. Пусть, например, берут тех, к кому лежит душа. Психологи сделали свое дело – сказали, кого брать нельзя.

Проблема отбора лучших стоит перед любой организацией, но особую актуальность она приобретает в условиях обострения конкуренции. Если организация владеет методиками отбора, то это обстоятельство становится её конкурентным преимуществом даже несмотря на то, что ни одна из существующих систем психодиагностики не является достаточно эффективной. Невозможно предсказать, в какие условия попадёт человек, а это 2/3 успеха. Хотя есть удивительные исключения, когда вначале исследуются руководители и осознаётся их психологическая совместимость с окружающими, а затем под них подбирается персонал.

Эта процедура является стандартной в масложировом холдинге «ЭФКО», в котором все ТОП-менеджеры знают свой личностный профиль. Они осведомлены, какие психотипы с ними психологически совместимы, а какие нет, что учитывается при подборе персонала. Для того, чтобы сформировать такую систему, холдингу потребовались долгие годы. Пока выстроишь подобную систему можно несколько раз разориться, так как люди изменяются, приходят и уходят, а кадровые проблемы надо решать здесь и сейчас. В условиях запредельной нагрузки владельцев бизнеса и ТОП-менеджеров созданием такой системы могут заниматься только квалифицированные специалисты-психологи.

Создание системы психологического отбора и подбора кадров является самостоятельной задачей, которую организация должна поставить перед собой и её решить, на что мало кто готов пойти. Поэтому психологи, как правило, ограничиваются тестовыми методиками, реже – используют методические подходы, связанные с экспертными оценками. Показание, прогноз в любом случае формируется по принципу

аналогии. За основу берутся результаты тестирования или выполнения практического задания, эксперимента, экспертных оценок и т.д. тех, кто потом показал себя положительно в профессиональной деятельности. Лиц с подобными качествами и стремятся отбирать. Аналогия. Пока ничего лучшего наука для практики не придумала: кто хорошо выполнил тест – хорошо работают на производстве, плохо выполнил – плохо работают. И здесь поджидает засада.

Один раз тест выполнен плохо, второй раз – хорошо. Одни всё «хватают с лёта», для других необходимо время вработывания. Но кто «врубается сходу» – оказывается непригодным для монотонной работы, которой насыщена профессия. Установлено, что только по причине неравномерного вработывания примерно треть всех результатов выполнения одного из самых надежных, выверенных тестов на интеллект – теста Амтрауэра, не отражают реальный уровень развития способностей. А этот тест выполняется около 45 минут. Нашли выход – даём вторую тетрадь, аналогичную первой. Пропало 3 часа, а мы по результатам такого тестирования знаем только какой у обследуемого IQ – коэффициент интеллектуальности, и всё. Более того, этот тест хорошо работает по противопоказанию.

А как с показанием? Опять засада. Высокий и очень высокий IQ (более 120) может служить показанием, например, для программиста, но среди таких лиц резко возрастает процент тех, кто будет хуже справляться с руководящими функциями. Связь между эффективностью организаторской деятельностью и величиной IQ весьма специфична, и эта граница подвижна. В зависимости от типа коллектива нужен руководитель с хорошо развитым классическим IQ или с хорошо развитым социальным интеллектом, а он измеряется через EQ. Опять необходимо изобретательное тестирование.

Да, мы достигли надёжности и даже всесторонности в тестировании, но прогноз от этого особенно не улучшился. Как был неопределённым на границе, где надо принимать решение, так во многом неопределённым и остался. Это явно не практичные решения.

Начинаем отсекают людей по уровню развития у них акцентуаций, необычно выраженных черт личности – истероидности, маниакальности, психопатии и т.д. Снова засада. Тест MMPI, который применяют

для этого, дважды использовать нельзя. Некоторые специалисты своего дела даже утверждают, что его можно повторять только через несколько месяцев. Но даже если он сработал, если отвечали на вопросы теста искренне, то только с вероятностью около 50% мы можем говорить о наличии той или иной акцентуации. Конечно, при массовом отборе этот тест нужен и полезен, с его помощью мы отседем половину лиц, которые сомнительны по своей профессиональной предрасположенности. Но отсекаем не всех, а порой можем отсечь человека с явными способностями, так как ошибка действует в обе стороны.

И так – что ни возьми. Везде сложно, везде неоднозначно.

Путем мучительных экспериментов всё же удалось найти ту батарею, связку тестов, которая оказалась максимально эффективной. В их основе лежит метод, которым всегда пользовались, пользуются и будут пользоваться практики – биографический. Вместо того, чтобы три часа убивать на диагностику интеллекта – смотрим, какой был средний балл по математике, по точным наукам в школе и вузе. Затем сопоставляем средний балл с условиями обучения в школе, вузе. Так, средний балл крестьянского сына, который был вынужден подрабатывать во время учебы, и сына профессора, который живёт в своей семье на всем готовом, – имеют разный психодиагностический вес.

Вычеркиваем из списка сложные тесты на интеллект. Хотя это нельзя делать при отборе на те профессии, где интеллектуальные способности особо важны – программист, математик и т.д. Оказывается, в других случаях можно минимальным числом тестов попытаться достичь максимальной эффективности. Это – работающие батареи тестов, которые прогностичны по противопоказанию. В этой батарее тесты на интеллект имеют подчиненное значение по отношению к тестам и методикам, которые диагностируют личностные качества.

Но здесь опять проблема. Для разных профессий требуются лица с разным типом интеллекта, с разным набором личностных качеств и профессиональных компетенций. Всё усложняет также и то обстоятельство, что для разных типов ТОП-менеджеров (каждый из них всегда индивидуальность) требуется своё окружение. Кого брать? На практике чаще всего махнув рукой руководитель берет того, с кем ему удобнее

работать. Имеет право. Но в этом случае руководитель-организатор часто попадает в окружение так называемых общественников.

У руководителей-предметников (конструкторы и проектировщики сложных систем, программисты, создающие сложные программные средств, и др.) всё проще. Талант ищет талант, и опирается на таланты, хотя таланты обычно характерны. Есть уникальные организаторы, которые окружают себя истинными профессионалами и затем успешно мучаются с их характерами, благодаря судьбу за то, что послала именно этих людей. Эти уникальные организаторы в методиках психодиагностики не нуждаются и таких книг не читают, но это удивительное меньшинство наших управленцев. Большинство же попадает в окружение общественников.

1.2. Предметники и общественники

Принципиальное отличие между психотипом общественника и предметника.

Мы можем набрать прекрасных людей, но они достаточно быстро уйдут из компании, и руководитель спишет всё на неточность прогноза. Но на самом деле проблема может быть глубже. Люди делятся на тех, кто способен установить хорошие отношения с начальством и жить за счёт этих отношений (это – психотип общественника), и тех, кто трудится день и ночь, но не в состоянии показать результаты своего труда (это – психотип предметника). Более того, последних нередко подставляют те, кто может легко найти объяснение своим неудачам в действиях других людей. Самое важное заключается в том, что руководителям легче работать именно с общественниками, которые своим общением снимают немалый стресс с перегруженных ТОП-менеджеров. Поясним это положение.

Хороший, перспективный руководитель, успешный зачинатель своего дела, своего бизнеса обычно обладает паранойяльными чертами личности. Такой человек просто оживает, если чего-то не может достигнуть. Достигает – получает удовольствие, на языке психологии – подкрепление от сделанного. Это характерные личности и с ними ужиться могут далеко не все. Они постоянно в работе, характер ершистый, отношения в семье зачастую натянутые. Успешные руководите-

ли нередко разведены или женаты вторым или даже третьим браком. Это не случайно. С такими лицами надо быть предусмотрительными, естественными, учтивыми, так как нагрузка собачья, нервы на пределе. Понимать надо их так же на пределе своих человеческих возможностей.

Проблема в том, что параноик никогда не поймёт параноика, так как сам нуждается в понимании. Поэтому руководители часто берут себе в помощники и «помощницы» не тех, кто выделяется своими профессиональными качествами, а тех, кто способен их просто понимать, тех, с кем просто комфортно. Исследованы сотни организаций и везде прослеживается одна зависимость: рядом с блестящим крупным руководителем находятся те, кто может понять и поддержать своего шефа, кто психологически с ним совместим. Это самая главная засада.

Те, кого берут по данному принципу, по своему психотипу являются общественниками. Общественники хорошо чувствуют других людей, подстраиваются под них, но сами не способны быть эффективными руководителями, потому нуждаются в хороших, психорелаксирующих отношениях с окружающими. Они отводят душу в беседе с другими лицами. Для них подчиненный, напоминающий психотип шефа, – чрезмерная психологическая нагрузка. Поэтому такие лица стремятся общаться с себе подобными, с теми, кто хорошо подстраивается уже под них и снимает с них стресс своим дружеским отношением. В итоге бессознательно идёт поиск не хороших работников, а естественных психотерапевтов, в надежде, что они решат и производственные проблемы. Ведь люди-то какие хорошие!

В то же время на самом производстве, внизу, на земле более эффективны так называемые предметники: пахари, практики, молчуны, но так же паранойяльно акцентуированные личности. Шеф – отличный организатор-параноик, основные исполнители – отличные предметники-параноики. Налицо все предпосылки для успеха. Но между ними – прослойка общественников. В результате нарушается естественная психологическая совместимость людей. Те, кто в деле, на практике, у прилавка, в поле, у станка, с рабочими – не переваривают на бессознательном уровне тех, кто рядом с шефом, подчас даже этого не осознавая. Окружение главного шефа редко пользуется авторитетом среди конкретных исполнителей.

Эта проблема вытесняется из сознания большинства руководителей. Своим окружением они дорожат – стресс меньше. Начинают менять руководящее звено вниз, а не получается, так как приходят люди худшего качества. Бизнес страдает, эффективность производства падает. Что делать? В этом случае обычно приглашают психологов-практиков.

Диагностика коллективов на этом этапе показывает, что в сознании у людей одно, а в бессознательном – другое. Некоторые не то что психологу, даже самим себе не признаются в том, что думают друг о друге. Власть общественников такова, что вниз лучше помалкивать, так как говорить правду себе дороже. Они и помалкивают, а решения начинают принимать так, как думает непосредственное окружение босса. Тех, кто имел свой голос – уже уволили.

Это обычная практика общественников – они выбивают, увольняют, затирают тех, кто с ними в чём-то не согласен и не поддерживает их оценки. Самостоятельно мыслящие люди представляют для них смертельную опасность, и таких людей убирают до прихода психологов. Убирают незаметно, аргументированно. Руководитель сам не понимает, что делает, увольняя «неугодных», но при этом он убеждён, что делает все правильно. Зачастую первыми уходят лучшие, и это беда касается всех и вся.

В основе этой беды общие закономерности циклического изменения цивилизаций, империй, этносов, корпораций, любых коллективов [4-8]. Это – типичные социально-психологические и социальные изменения в общностях людей. Вся история человечества свидетельствует о том, что дивиденды от общения с окружающими получают так называемые общественники. Они «устроены» так, что способны тоньше других чувствовать других людей (и тех, кто «внизу», и тех, кто «наверху»), подстраиваться под их ожидания и ловко обводить вокруг пальца всех, кто такими способностями не обладает. А предметники, кинестетики, трудяги такими способностями не отличаются. Работать могут, а показать результаты своего труда – нет.

Это как правая и левая рука: какую чаще применяешь – та и лучше развита. Поэтому общественники чаще применяют язык, чтобы доказать, как они хороши, и как плохо работают другие, а практики-

предметники лучше делают, но порой двух слов не смогут сказать в своё оправдание. По делу могут, а за себя постоять так тонко и умело как другие – нет. За них говорят те, у кого это хорошо получается, но при этом они филигранно деформируют реальную картину мира в свою пользу. Всё это не случайно, так как у людей более развита или левая, или правая половина головного мозга. Что лучше развито, то и применяют чаще.

Есть классические образы таких ситуаций. Один из них – капитан Тушин в романе Л.Н. Толстого «Война и мир». Без сапог (так ловчее), но как его батарея стреляет, как он отчаянно воюет, а слов в свою защиту найти не может. Его, героя могли в два счета сделать виновным за промахи начальников. И заступиться за таких людей не просто. Мужество для этого необходимо, ибо невольно заступник вынужден назвать истинных виновников, а это общественники, которые всегда опасны. На всех, кто пытается быть честным и объективным при их оценке, они будут смотреть как на врага, а тем, кто их будет похваливать – будут помогать. Предметникам такие душевные выкрутасы не по силам. Не могут они складно говорить с начальством.

Но что ещё бросается в глаза. Раньше таких как Тушин, было много, но было много и тех, кто был готов их поддержать. Сейчас же тех и других всё меньше и меньше. Все начинают понимать, что отношения с начальством и с общественниками – ключ для того, чтобы удержаться на работе и иметь нормальный заработок. Тем, кто их поддерживает, общественники добиваются немалых преференций: от приватизации целых отраслей промышленности до премий в сумасшедших размерах.

Постепенно всё общество становится конгломератом микрогрупп, организованных по этому принципу. Всё больше и больше людей стремятся развивать способности в направлении оптимального общения, ибо они дают больший экономический эффект, чем напряжённый предметный труд. В результате возник дефицит рабочей силы и страна уже не может обойтись без гастарбайтеров, а общественники начали битву между собой за место под солнцем, отголоски которой мы можем наблюдать с экранов телевизора и с помощью других средств массовой информации.

Когда общественников нет – тоже не здорово. В небольшой дозе они служат как бы социальным клеем, сплачивающим коллективы, хотя и не без выгоды для себя. Но когда их очень много – становится совсем плохо. Незаметно, на уровне чесания пяток начальству на ходу, они вдувают ему в уши нужную себе информацию. Руководителем начинают манипулировать, реальную ситуацию он уже не видит, так как перед его глазами стоит оторванная от жизни модель, сформированная окружением. И заменить эту абстракцию на реалии подчас невозможно.

Эта модель внедряется крайне тонко, вдумчиво и аккуратно. Прежде чем что-то сказать начальнику, нужную мысль проверят между собой, выявят тех, кто с ней не согласен, и их нейтрализуют. Скорректируют информацию, если есть несогласные и их нейтрализовать нельзя. Просчитают к кому обратится начальник, чтобы проверить услышанное, и заранее узнают кто и что ему ответит.

Причём ужас ситуации в том, что даже если начальник всё это отлично понимает – на определенном этапе развития организации сделать ничего просто не может. Он находится в серьезной зависимости от своего окружения, и если без предварительной подготовки начнёт активно бороться с засильем общественников, может легко лишиться своего места. Анонимки, обвинения во взяточничестве и некомпетентности – это их проверенный арсенал. Но, как правило, стремятся до этого дело не доводить, так как кто-то должен на самом деле работать, да и начальство у нас смышленное, особенно в системе госслужбы, и все эти варианты держит у себя в голове. Поэтому, подчас, проще срубить голову одному подчиненному, чем подставлять свою. Общественники тонки.

Есть исследования, которые показывают, что интеллект общественников работает на физиологическом уровне, более тонко, чем это может диагностировать наше сознание. Да, да... Мы реагируем примерно на десятую часть всех изменений. Наши физиологические процессы перестраиваются в соответствии с константами Бергера и Ливанова ступенчато [10]. Меньшие изменения мы просто не замечаем, но именно в этом диапазоне и действуют общественники. Физиологически, психологически их «разводки» мы не чувствуем. Этому мало кто верит, пока специалист не покажет как это работает. Пока

руководители не получают практику NLP-тренингов, они с трудом диагностируют, что ими манипулируют.

Предметники и общественники используют разные слова: у предметников они конкретны, у общественников они успокаивающе общи. Сейчас этот процесс изучен. Теория NLP анализирует милтон- и метамоделирование в процессе речи. Одни люди успешно применяют гипнотические слова, успокаивают начальство или направляют его гнев на тех, кто не владеет такими техниками. И те, как капитан Тушин, постоянно ждут разноса и действительно чувствуют себя виноватыми. Это проявляется в их оправдательной речи, видно по движению глаз, жестам и т.д. Они к этому привыкли за всю свою рабочую жизнь. Если бы они такими не были, им бы нашли замену. Когда эта катавасия «достаёт» окончательно, они меняют место работы. Казалось бы, ушел тот, кого все ругали, а лучше не стало. Всем стало хуже...

Кто что-то подобное испытал, почувствовал «на своей шкуре», понял – дальше может читать написанное с большим доверием. Это – для вас.

Самая важная проблема при подборе кадров.

Самая важная проблема состоит в том, что необходимо осознать кто действительно нужен: общественники или предметники, и найти между ними и собой оптимальное равновесие. И не надо, рванув на себе тельняшку, объявлять, что нужны только предметники. Есть профессии, с которыми они просто не справятся. Это торговля, снабжение, связь с общественностью и др. В этих сферах тоже есть свои предметники, но в самом общем виде для таких лиц нужно иметь высоко развитую общительность. Без неё не будет профессионального результата.

Однако, необходимо всегда иметь в виду, что чрезмерно развитая общительность статистически связана с меньшей моральной нормативностью. Это означает, что такие лица могут тихонько обманывать, трансформировать истину в свою пользу. Причём они «разводят» не только тех, кому, например, продают. За милую душу они то же самое делают и со своими начальниками. Иначе они не могут. Это закон психологии: те динамические стереотипы, которые постоянно применяются в работе, автоматически начинают применяться и за рамками профессиональной деятельности. Если обманывает (это грубо, чаще

говорят – умеет продавать) покупателей, то не обмануть своего поставщика просто не может. Нельзя же действовать вопреки своему нутру. Конечно, это гротеск, но он отражает реальную жизнь.

Итак, вначале требуется понять кто нам нужен. Но затем необходимо уяснить, что если придут предметники, практики, кинестетики, то ими должен управлять человек с точно таким же психотипом. В противном случае рано или поздно подчинённые разбегутся, уйдут даже на меньшую зарплату лишь только для того, чтобы оказаться в среде себе подобных.

Это действует как закон, так как действует на уровне совпадения частот работы головного мозга. Когда весь коллектив работает на одной частоте – возникают резонансы, который подкачивают энергию всех его членов. Когда частоты разные – необходимо неимоверное усилие над собой, чтобы оставаться в такой среде.

В этом пункте кроются самые точные методы диагностики психологической совместимости – по частоте ЭЭГ, по степени её совпадения между людьми. Если есть признаки совпадения частот, более глубокой релаксации человека по записи ЭЭГ – то это случай психологической совместимости. Это чаще происходит когда люди психотипологически близки между собой, между родственниками, между представителями одной нации, народности и т.д. Или между противоположными психотипами, когда один психотип энергетически подкачивает другой.

На некоторых передовых предприятиях даже инженеров назначают только из тех, кто побывал рабочим. Ибо даже молодой инженер с красным дипломом начнет говорить не просто много, а очень много для типичного рабочего. Рабочему надо показать, порой молча, и отойти без лишних слов, а наши молодые инженеры могут начать говорить так – как их учили профессора. Но профессора в своем большинстве это аудиалисты, то есть лица, которые любят поговорить, и отличные оценки они ставят тем, кто умеет так же красиво и правильно говорить. У них тип интеллекта иной, чем у рабочего, у простого труженика. Пишу это как профессор, который этот феномен исследовал. У рабочего ЭЭГ в процессе такого общения с молодым инженером-отличником изменяется по профилю роста психического напряжения, стресса. А кому хочется работать в стрессе? Единицам.

Проблемная ситуация. За что не возьмись – как бы заново надо всё начинать. Причём начинать в условиях, когда нужного качества работников первичного звена на рынке нет, а более высокий уровень работников всё чаще склонен работать языком. Не все, не всегда, не везде. Есть сдельная работа, есть объективные критерии оценки. Это так. Но это не отменяет того факта, что любую щель на производстве, в коллективе пытаются перекрыть общественники.

Конечно, в настоящее время ситуация несколько изменилась. Она уже не та, что была в конце 1990-х и начале 2000-х годов. Тогда среди безработных были чаще интроверты, шизоиды, у которых отсутствовал хорошо подвешенный язык. В настоящее время среди безработных появляется много общественников, то есть лиц с чертами маниакальности. Наконец-то разобрались, на что в масштабе страны потребовалось около 10-20 лет. Сейчас работодателя устраивает тот, кто мало говорит, но делает. Никто не ждет креатива от лиц, которые работают за зарплату грузчика, но общая тенденция усугубилась. На рынке труда почти одни общественники, которых называют «игреками», У. Новый тип работника: хотят всё и сразу, а вот работать не очень-то спешат.

Поэтому совсем без общественников никак не обойтись. Хотя пытаться можно. Но тогда, если мы принимаем на работу предметника, то он должен быть огражден от общения с теми, кто его будет разлагать, кто им будет манипулировать. Поэтому кроме отбора важно воспроизводить принятый контингент. Важно так управлять, так построить структуру общения, чтобы общественники и предметники между собой не пересекались. Это архисложно, так как общественники будут постоянно стремиться взять под свой контроль предметников, подчинить себе, сделать их виновными в критической для себя ситуации и т.д. Допускать этого никак нельзя, надо стоять насмерть и создавать соответствующую систему управления.

Кто готов к таким подвигам – может читать книгу дальше.

1.3. Резонаторы

Резонаторы – лица, которые могут создавать новые производства, тянуть любое дело и решать проблемы. Основные черты и психологические особенности резонаторов достаточно подробно изучены

и описаны [7,8]. Одна из важнейших особенностей этих людей – как руководители они способны чувствовать других людей и могут успешно работать с предметниками и общественниками, с кинестетиками и аудиалистами. Но что ещё интересно. Резонаторы способны также чувствовать «мягкую силу» Космоса, и на уровне этого чувствования принимать единственно правильные в сложившейся ситуации решения. Восприятие космических полей и чувствование людей требуют однотипных способностей.

Есть удивительное исследование С.Н. Елифанцева [2], который нашел набор методик, позволяющих вероятно диагностировать таких людей. Важнейшее сочетание таких методик это тест ММРІ и биографический опросник Бэмкон. Тест ММРІ – самый распространенный тест в США, он диагностирует акцентуации человека, то есть черты личности, которые находятся между нормой и патологией. С одной стороны, акцентуации – это вероятностный признак перенапряжения человека в определенных видах деятельности, в жизни, а, с другой, – признак успеха в этих видах деятельности.

Успешные руководители обычно напрягаются и перенапрягаются, это факт. В США сейчас все перенапряжены. В этой стране уровень психического напряжения и психических отклонений таков, что с 2000 годов говорят о начале психической эпидемии. Но такое же перенапряжение испытывают и успешные руководители в России. Это не случайно, так как со своими обязанностями лучше справляются именно такие руководители. Поэтому большая часть наших успешных руководителей высокого уровня также акцентуировано. Акцентуации типичны и для резонаторов.

Но вот что интересно. Психологи выявили, что на вопросы теста ММРІ люди отвечают неодинаково. Устойчивость ответов, по научному надежность теста, невысокая. Как быть? Ведь любой практик скажет, что это неточный тест. И психологи придумали «отмазку» – тестировать можно не чаще, чем раз в полгода. Если через полгода получили другой результат, то готово типичное объяснение: за это время личность изменилась.

Это профессиональная уловка психологов. Тест мощный, классный, работающий, диагностирующий реальные проблемы, но неверо-

ятно сложный. Чтобы им овладеть в полной мере нужны десятилетия работы, ибо один и тот же профиль у разных профессий, в разных ситуациях может свидетельствовать о разном.

Но благодаря таким объяснениям этот тест удавалось сохранить, находя объяснения разным противоречиям в его применении. Сказать правду, что в разные моменты тестирования человек бывает разный, тогда не могли, и существовала опасность, что от теста просто откажутся. Но если это так, что что считать истиной? Это сейчас, благодаря ЭЭГ, мы знаем, что в момент отдыха, релаксации – человек один, а в период активной профессиональной деятельности – он другой. И именно сопоставление того и другого – ключ к пониманию возможностей, способностей и профессиональной предрасположенности личности.

Если в состоянии релаксации человек имеет психопрофиль, который совпадает с прихопрофилем успешного профессионала – предрасположенность к этой профессии выше. Но одна предрасположенность проблем не решает. Важно также знать, как человек может мобилизовать себя на эту профессиональную деятельность, какова его энергетика, сила личности. Раньше, без современных беспроводных ЭЭГ, решить такую задачу было невозможно.

Молодые психологи от теста ММРІ нередко отказываются. Тест сложный, неоднозначный во многих ситуациях, да и люди изменились. На арену выходит новое поколение профессионалов – Y, а им выгоднее применять то, что более подходит под их психотип: собеседования, ролевые игры, ассесмент-центры (совместное оценивание в процессе беседы, общения) и т.д.

Однако, опыт показал, что в этих сражениях поступающих и отбирающих выигрывают общественники, а они есть по обе стороны баррикад. В результате такие психологи обрастают связями, растёт их статус. Это, с одной стороны. С другой, – через эти препоны пробиваются те, кто лучше умеет вертеться в системе быстрых межличностных отношений, то есть опять общественники.

Через многие годы совмещение лучших по результатам деловых игр и собеседований показывает, что результативность профессиональной деятельности порой противоположна полученным ранее заключениям не только психологов, но и практиков, вовлеченных в про-

цедуру таких оценок. А это сильный прием. Как критиковать метод, если отбирал сам, хотя даже тестовые методики оказываются более прогностичными, чем ассесмент-центр.

Но это в том случае, если мы целенаправленно не отбираем общественников, от которых сложно отказаться во внешнем контуре организации, там, где надо продавать, распространять и т.п. Более того, если оцениваемые, отбираемые лица могут охмурить команду экспертов и выставить себя таким, какого ищут, то и работают они на таких поприщах чаще лучше других. Здесь и тестировать не надо: поговорили – увидели. Чем искуснее экзаменаторы, тем точнее будет прогноз.

Однако, то, что оказывается точным и прогностичным для отбора общественников, таковым уже не является при отборе предметников. Лица, занятые в сфере продаж, как правило, долго на одном месте не задерживаются. Но всё равно брать можно, понимая, что такие люди постоянно ищут, где лучше, и легко снимаются с места. В Москве в бескризисный период текучка в таких профессиях составляла 50% и более в год.

Интеллект руководителя как раз и проявляется в умении разбираться в этих проблемах, в умении чувствовать, интуитивно улавливать разные психотипы, а это нечто иное, чем просто решать арифметические задачи. Такие качества тем более важны, что в силу разных причин психотип работников и работодателей изменяется во времени. Важнейшие из них две – космический фактор и цикличность в смене поколений. Мы меняемся циклически.

По мере роста числа общественников в организации все становятся более эмоциональными, более общительными. Меняется тип интеллекта: IQ – классический коэффициент интеллекта падает, а EQ – коэффициент социального интеллекта растёт. В настоящее время это происходит не только в отдельных коллективах, но даже в отдельных странах, таких как США, где количество общественников стойко увеличивается. В то же время в КНР, Индии и некоторых других странах этого нет. Более того, IQ населения там растёт.

Снижение уровня IQ связано с уменьшением доли предметников, резонаторов, кинестетиков в обществе, что имеет долгосрочные негативные последствия. Сейчас в США готовят креативных личностей, а

программистов, математиков, инженеров, то есть предметников, всё чаще приглашают из КНР, Индии, России и т.д. Такие люди высоко эффективны в конкретном труде, создающим реальные материальные ценности. Лица же с социальным интеллектом легче продают, легче творят финансовые пирамиды и пр. Постоянный рост их количества опасен для общества, но оно растёт, и общество меняется на глазах.

Есть данные, что в странах, где превалирует социальный интеллект, меняется даже характер движения фондовых рынков [7]. Так, в США с 2012 года фондовый рынок растёт и падает в резонансе с солнечной активностью. Рынок же акций КНР подчиняется другим правилам и в большей степени отражает реальное положение дел в экономике. В результате в США рост рынка акций опережает рост доходов предприятий, рост стоимости основных фондов и другие объективные показатели экономического благополучия. Экономические активное население с более социальным, более эмоциональным интеллектом способствует надуванию финансовых пузырей. Массово принимаются необъективные решения, что в случае с США представляет опасность для всего мира и является предтечей очередного кризиса.

Практика свидетельствует, что все коллективы, в которых побеждают общественники, в итоге не выдерживают конкурентной борьбы. Исключением являются государственные структуры, внутри которых у общественников всегда есть шанс объединиться, ухватить своё, доказать что-то на словах. Это связано с тем, что по понятным причинам в системе управления государством используют агрегативные, а потому более размытые критерии оценки результатов деятельности. Такие критерии всегда лишь опосредованно связаны с объективными показателями. Именно в государственном секторе оценка результатов деятельности далека от объективности. На этот счёт высказался даже бывший министр финансов России А. Кудрин [3]. Поэтому в госсектор и устремляются общественники. Там им раздолье. Отсюда бюрократизм и коррупция – тонкая, умная, незаметная и трудно диагностируемая.

Общественники филигранно действуют также в бизнесе и на производстве. Они завораживают и обходят владельцев предприятий, руководителей и ТОП-менеджеров.

Реально пережитый пример, как простой начальник отдела кадров стал, а точнее стала, влиятельнейшей фигурой в крупной организации. Ничего выдающегося она не совершила. В организации начали применять психологические тесты, результаты которых передавали в отдел кадров. Эта женщина выучила как их интерпретировать. Но любой тест можно интерпретировать с различными акцентами. Допуск туда – сюда велик, что в условиях бесконтрольности создаёт условия для проявления волюнтаризма....

Результат был таков: постепенно весь отбор сконцентрировался в её руках, а все руководители производственных подразделений попали в зависимость от тех оценок, которые даёт начальник отдела кадров. Стало сложно принимать на работу тех, в ком действительно нуждаешься. Со временем интенсивность её общения со всеми возросла, вес в организации вырос и произошла любопытная трансформация. Было: кадры решают всё, стало: в кадрах решили – и всё. Причём эта трансформация произошла как-то для всех незаметно, но в итоге стало так, что ни на какой козе эту даму не объедешь.

Потом происходит следующее. В условиях введения санкций и обратной реакции нашего правительства некоторые крупные зарубежные компании начали сокращать свой бизнес, вплоть до его вывода из России. На одном из крупных американских холдингов начались увольнения. Увольнялись редчайшие специалисты и появилась возможность из целенаправленного отбора. Причём никакое тестирование не требовалось – за них говорил послужной список. Ан нет, кадры против. Почему?

Всё просто как апельсин: становится не нужной вся выстроенная система подбора кадров с психологическими тестами, с явными противопоказаниями и т.д. От принятия решений устраняется начальник отдела кадров и, соответственно, теряет дивиденды, которые имеет в разной форме. Не обязательно брать взятки. Бывает достаточно пройти по своей организации, встречая по пути людей, которых отобрал. А отобрал тех, с которыми есть совпадение частот ЭЭГ. Это – твой психотип. Это психотип, с которым легче и приятней жить. Ведь любовь, счастье от общения с другими во многом связано с тем, что идёт и совпадение частот психической активности.

Про то, какие методы и приёмы применяла эта дама для того, чтобы сохранить свой статус, можно написать роман или психологическое эссе. Она легла бревном на всех попытках войти в контакт с теми людьми, которые были готовы давать информацию о высвобождающихся специалистах. Даже у совладельца бизнеса оказалось недостаточно авторитета и влияния для того, чтобы началась работа в этом направлении. По сути, организации был нанесён очевидный ущерб, но всё было проделано настолько филигранно и тонко, что не подкопаться. Общественники далеко не дураки, и никогда не согласятся на ущерб созданной ими системы межличностных отношений, вне которой они становятся рядовыми служащими. Они её только укрепляют.

Или еще один реальный случай. Умная женщина нашла психологический подход к владельцу крупного бизнеса и стала постоянно «закладывать» исполнителей. Действовала по крупному – на уровне начальников управлений и директоров заводов: и это делает не так, и то можно было бы сделать лучше. Владелец бизнеса на пределе накала человеческих сил и разговор с этой женщиной – ему отрада. Это релаксирует, снимает стресс. А тут – какой-то начальник управления, который возможно (только возможно) подворовывает и с ним сложно общаться, так как он, как большинство лучших руководителей, – личность харáктерная. Но это замечательный практик, и он всегда находил поддержку среди таких же предметников как сам. За него постоянно заступались честные и порядочные люди. Поэтому началось перетягивание этих людей-заступников. С некоторыми получилось, с некоторыми нет. Все люди делают ошибки, но ошибки тех, с кем не получилось, быстро доводились до ушей владельца бизнеса. В итоге непокорных заступников уволили, а затем и самого начальника управления.

Новым начальником стал человек, который был близок к этой даме, то есть лицо с психотипом общественника. И так не один раз. В результате в компании сложилась система межличностных отношений общественников, которая стала решать кто есть кто и что кому делать, а производство начало хромать. Для того, чтобы в такой системе выжить, надо постоянно бороться. Уже не до работы, а предметники это те, кто работает, им не до таких интриг. Они просто не вынесут двой-

ной психической нагрузки. Но их и увольняют по этой причине – не могут за себя постоять.

Было проведено психологическое обследование, которое установило, что компанию заполонили общественники. Полгода владелец бизнеса не признавал этот факт и не хотел менять систему управления, но под угрозой разорения всё-таки признал. И что? Оказывается, что вокруг него нет людей, психологически совместимых с простыми рабочими. Всех уволили, вытравили общественники. Компания лишилась психотипологического, характерологического соответствия тех, кто руководит с теми, кто реально работает, кто приносит прибыль.

Образно говоря, предметники сажают, выращивают, складировать картошку, перебирают её, перерабатывают и реализуют. У них между собой своя система межличностных отношений, свои ценности. По методике семантического дифференциала образ – ценность «картошка» – зашкаливает. Это их жизнь. Но эта система отношений не вписывается в систему отношений, которая сложилась среди управленцев, среди дирекции. Кто был на стороне тружеников и не разделил мнение дирекции – был уволен ещё до начала обследования. Но что показательно – в бессознательном тружеников ненависть к своим руководителям, а на словах все говорят осторожно, взвешенно, в пользу самых махровых общественников. Дело в том, что общественники и здесь выкрутились, сумели взять систему сбора информации во время обследования в свои руки. Все понимают – скажи правду, будет как всегда. Это реальный пример, реальные люди.

Это не исключение, это система, которая воспроизводится не только в России, но и во всем мире. Это одна из причин мировых кризисов [7].

Кто понимает эту ситуацию – может читать дальше.

Закон трёх поколений.

Процессы объединения общественников происходят повсеместно. Это – всеобщее явление. Общественники группируются и незаметно для тех, кто не способен к таким неформальным объединениям, захватывают власть, захватывают командные посты. Если проанализировать историю, то станет понятно, что это происходило во всех империях, во всех государствах, во всех крупных и мелких компаниях, во

всех коллективах людей. Более того, именно эти процессы являются причиной распада империй, гибели государств, разорения процветающих компаний. Причём, всё происходит в соответствии с законом трёх поколений.

Император, глава государства, диктатор так же как и руководитель любой компании, работающий напряженно, на грани своих физических и психических сил, вынужденно окружает себя лицами, с которыми ему комфортно управлять своими подданными. Закон гласит, что первое поколение – император и его элита, с которой он захватывал власть, добивался значимой цели, выводил государство из кризиса, то есть делал что-то выдающееся. Это элита резонаторов и она управляет успешно.

Второе поколение – это уже люди, которые окружали императора. Они не рисковали жизнью при захвате власти, они не знают что такое разгневанный народ. Это люди, которые являются наследниками представителей элиты первого поколения и являются пострезонаторами. Элита второго поколения уже качественно иная, а к ней приспосабливается элита третьего поколения. Вот это уже нечто.

Представители элиты третьего поколения – постпострезонаторы – истероидны, умеют уловить мнение и желание начальника, склонны к неформальному объединению, повышено эмоциональны. Удивительно, но простой анализ кадрового резерва наглядно показывает кто стоит за первыми лицами. Если по результатам тестирования наблюдаем рост истероидности при минимальной маниакальности и невысокой силе личности – всё, приехали. Это признак постепенной победы общественников. Дальнейшее развитие компании невозможно. Дальше – в лучшем случае стагнация.

У общественников более развит социальный интеллект, менее – предметный. Они пройдохи в системе межличностных отношений и беспомощны, когда надо что-то сделать конкретно, хотя могут найти успешного исполнителя, а затем приписать лавры себе. Но если поражение, неудача – виновны будут исполнители. Общественники теряют чувство простого человека, так как все усилия направлены на обожествление, понимание сильных мира сего, на начальство. А психотипы у начальников и простых людей разные. Активность головного

мозга проявляет себя на разных частотах. Отсюда понимание одних сочетается с непониманием других. Растёт неравенство. Во всем. Растёт непонимание между элитой и основной массой народа.

Чрезмерная эмоциональность элиты третьего поколения приводит к тому, что она начинает непосредственно реагировать на изменение солнечной активности. Высокая солнечная активность приводит таких людей в состояние психопатичности. Принимать разумные решения в таком состоянии невозможно, чем непременно стремятся воспользоваться соседние государства либо собственная контрэлита, которая видит беспомощность и ограниченность власти.

Сочетание высокой солнечной активности с негативными, раздражающими психику другими космическими полями, приводит к революциям, крахам ранее созданного, к социальной и эмоциональной нестабильности, к росту психических отклонений. Предприятия, компании, корпорации, во главе которых стоят представители третьего поколения, в таких условиях непременно гибнут.

Ярким подтверждением действия закона трёх поколения является история нашей страны. Революции 1905 и 1917 годов, события 1991 и 1993 годов – это раскол коллективного бессознательного нации на фоне наивысшей солнечной активности в сочетании с негативными, деструктивными космическими полями, циклическое действие которых на Землю задаётся движением планет-гигантов. Это – факт, имеющий серьёзное статистическое обоснование [8].

Поэтому, невозможно успешно руководить, не зная или не чувствуя эти космические ритмы и не понимая те психические явления, которые неизбежно происходят, когда эти ритмы находятся в резонансе. В момент разброда и шатания недостаточно устойчивые коллективы и общности теряют единство. Это единство невидимо. Речь идет о единых ценностях и совместных переживаниях, о том, что составляет коллективное бессознательное. В такой ситуации кричать «в атаку, вперед» – означает подставиться под удар тогда, когда нужна оборона. Но не использовать благоприятную комическую ситуацию для активных действий так же неправильно. Коллектив, корпорация может упустить шанс для рывка в развитии.

Но сам рывок возможен только при наличии субъективных предпосылок, в основе которых лежит сформировавшееся коллективное бессознательное и готовность людей к интенсивному труду. Эти предпосылки надо уметь чувствовать и формировать. Такое чувство возникает из сплава способностей и опыта руководства людьми, особенно в стрессовой ситуации. Есть такой успешный опыт – есть надежда, что в руководстве он поможет, есть надежда на присутствие у руководителя так необходимой интуиции. Нет такого опыта – ещё не ясно как он себя покажет. Поэтому не случайно лучшие руководители это не самые умные в информационном плане лица, не профессора и академики, а те, кто на практике смог приобрести данные качества личности. Это – лучшие практики. И мы опять говорим о резонаторах.

История и практика чётко фиксирует тот факт, что в стрессовой ситуации, особенно при угрозе жизни, в условиях, когда надо рисковать своим статусом и положением в обществе, общественники разбегаются по углам. Олимп открывается для предметников. Это, пожалуй, единственная возможность для них занять командные высоты. В таких условиях к власти приходят резонаторы-предметники, которые чувствуют интуитивно, что и как надо делать.

Сочетание космических благоприятных условий и качественного состава людей в корпорации, коллективе, общности создаёт возможность для рывка в развитии. Но сам рывок делают люди. Благоприятные космические условия это в первую очередь минимум солнечной активности и максимальная плотность тех эфирных потоков, которые энергетически поддерживают всё живое на Земле, а также определённое положение планет солнечной системы, главным образом Юпитера и Сатурна. В такие периоды крайне важно, чтобы во главе стояли руководители-резонаторы.

История России даёт нам следующие примеры: Отечественная война 1812 года, Великая Отечественная война 1941-1945 годов, период первых пятилеток, полёт Ю.А. Гагарина, начало строительства коммунизма. Это годы высочайшего подъема творческой активности, трудового энтузиазма и патриотизма у наших людей, пример объединения усилий всей нации на достижение высокой цели.

Но история свидетельствует, что предметники редко задерживаются у власти надолго. Начинается рост солнечной активности, работает закон трёх поколений и наверх пробиваются общественники, постпострезонаторы. Они теряют естественную связь с народом, что в условиях пиков интенсивности солнечного излучения ведёт к протестам, бунтам, революциям.

Интеллект лучших руководителей позволяет эти проблемы чувствовать, понимать и находить наиболее эффективные решения. Традиционно такие люди выявлялись в ходе практической деятельности. Да и сейчас это самый перспективный метод отбора лучших руководителей. Ничего более эффективного наука предложить пока не может. Разве что методы, с помощью которых можно заранее определять направление изменения коллективного бессознательного. Можно так же дать вероятностную оценку кто есть кто: является ли человек предметником или у него больший запал развития в сторону общественников. Это позволяет формировать кадровый резерв из которого отбирать людей на выдвижение.

Однако, необходимо учитывать, что система формирования кадрового резерва должна быть основана на результатах успешной практической деятельности людей в сложных условиях. Система, опирающаяся, например, только на отбор выпускников престижных вузов, является ущербной, так как не учитывает реальные условия трудовой деятельности, которые могут свести на нет самые блестящие ожидания.

В самом общем виде подытожим. Коллективное бессознательное любых общностей людей (от этноса, народности, империи, корпорации до школьного коллектива) пульсирует, изменяется. Резонаторы способны чувствовать как движение коллективного бессознательного, так и изменение «мягкой силы» Космоса. При высокой степени единства коллективного бессознательного и соответствующих условиях (нужный руководитель, космическая ситуация и др.) создаются предпосылки для успешного развития коллектива. При неблагоприятных условиях – возникает опасность распада, разорения, упадка. При этом необходимо понимать, что в разных условиях в любой человеческой общности доминируют разные психотипы и разные ценности.

1.4. Тип коллектива и тип интеллекта руководителя

Понимание закономерностей развития коллективов – немало для мудрого руководителя, но этого совершенно недостаточно для успешных управленческих решений. Дело в том, что все эти изменения происходят на бессознательном уровне. Мы их не осознаем. Даже весьма опытные ТОП не в состоянии сразу дать точные оценки на этот счет.

Сразу, сходу нам больше нравятся общественники, и только через 2-4 года совместной деятельности мы начинаем понимать кто есть кто. Оказывается, что молчаливый человек имеет большие потенции, отдаёт всего себя порученному делу, а приятные во всех отношениях говоруны оказываются бесполезным балластом. Однако, даже мудрым и опытным руководителям иногда требуются годы, чтобы сделать такие выводы.

Но общественники – тонкие и хитрые личности. Примерно через год-полтора они меняют место работы или даже профессию и начинают «пудрить мозги» другому начальнику. Проверьте это по трудовым книжкам и сопоставьте личностные особенности тех, кто быстро и резко менял место работы с результатами психодиагностики и личных наблюдений (не менее года). Как правило, у таких лиц приподнята шкала Ну – истероидности и Ма – маниякальности теста ММРІ при невысокой силе личности. Это вероятностная, но все же оценка таких общественников.

В любом коллективе идёт жаркая, невидимая, но постоянная борьба между общественниками – лицами с чертами маниякальности и истероидности, и между предметниками – лицами с чертами интровертированности, а порой и шизоидности. Эта борьба изматывает главным образом предметников, и они чаще всего проигрывают. Только в сложной, стрессовой для коллектива ситуации, когда общественники опасаются взваливать на себя груз ответственности, некоторые предметники могут быть выдвинуты на первые роли.

Любой коллектив развивается как под влиянием предметников, так и под влиянием общественников. Куда пойдет развитие во многом зависит от его руководителя. Если это предметник – высока вероятность того, что коллектив со временем «настроится» на его личность и будет поступательно развиваться. Если руководитель легок в обще-

нии, в обещаниях, маниакален – пойдут негативные тенденции, так как обязательно возрастет роль и вес общественников.

Маниакальные лица не могут устоять перед своим окружением. Это – факт, который справедлив для любой человеческой общности – от микроколлектива до крупной компании и мощного государства. Постепенно коллектив по своим ценностям, по своим людям смещается в область эмоциональной неустойчивости. Несмотря на то, что постоянно набираются специалисты с прекрасными прогнозами, полученными с использованием самых продвинутых, надёжных и валидных методик, производственные показатели падают. И в этой ситуации общественники подают «живительную» идею, что методики отбора не верны, и начинается поиск путей улучшения дела в рамках их советов. При этом радикальные изменения откладываются, хотя без замены коллектива общественников или без диктаторских методов их отлучения от власти коллективу уже не обойтись.

Коллектив, система межличностных отношений перемалывает всех и вся. Поэтому отбор самыми лучшими методами и методиками, привлечение самых опытных психологов не принесёт ожидаемых результатов, если не будет понимающего задачу руководителя и победы предметников внутри коллективной дружбы-борьбы за статус и лидерство. Только в таких условиях методы психодиагностики начинают показывать высокую надёжность, а отобранные специалисты приносить коллективу пользу.

Есть ещё одно важное условие. Руководитель должен разделять смыслы и идеи существования коллектива, а сами смыслы и идеи должны быть достойными, а цели далеко идущими. Есть такая цель, такие смыслы и идеи – будет массовый приток нужных людей, предметников, деловых и ответственных профессионалов, не говорунов, будет результат. Нет – будет, как всегда. У сильных личностей, выраженных предметников мотивация выходит за рамки денег и премий. Это лица, живущие смыслами. Поэтому если начальник не разделяет эти смыслы, если он сам общественник – ничего хорошего не получится: сильные личности начнут увольняться.

Коллектив, в котором удачно сочетаются перечисленные факторы, обладает явными преимуществами перед другими. В таком кол-

лективе всегда имеется потенциал для роста и рывка в развитии, для получения более высокой прибыли, с ним можно творить чудеса.

Исключения.

Есть два типа коллективов, в которых описанные процессы протекают несколько иначе.

Во-первых, это *коллективы безусловных специалистов - предметников*. Такие коллективы, например, формируются для выполнения важного, ответственного государственного задания, имеющего высокий общественный смысл. Во главе такого коллектива, что важно, стоит предметник – самый лучший специалист в своей области. Иначе всё будет как всегда. Это может быть конструкторское бюро, которое создает новые противоракетные средства, новые самолеты и т.д.

В таком коллективе все перечисленные выше условия успешной деятельности являются обязательными для всех его членов, и они исполняются практически автоматически. Такие коллективы создают самые эффективные общественники, которые прекрасно осознают опасность, что страну, в которой они рулят, могут разграбить или завоевать. Это означает и конец их власти. Поэтому они заинтересованы в таких коллективах может быть даже больше, чем сами предметники. Предметник всегда найдет себе работу, а общественник – только среди своих, в своей среде.

Такие коллективы по своему составу, по принципу формирования являются коллективами резонаторов. Как показывает практика, окрылённые необходимостью достижения высокой цели и обеспеченные руководством, соответствующим их психотипу, они способны творить чудеса. Именно они обеспечивают прорывы в развитии.

Во-вторых, это *коллективы безусловных специалистов-общественников*, в которых уживаются и приносят пользу только общественники. Типичными представителями такого коллектива являются специалисты по реализации сделанного другими, так называемые продажники. Известно два типа коллективов продажников.

Одни работают в условиях, когда надо «всучить», продать товар, услугу по самой высокой цене. Речь идёт в первую очередь об этих коллективах. Их организаторы выдавливают из рынка всё, что можно выдавить, а затем переходят на новый товар, на новые рынки, уходят в

другие регионы и т.д. Выдавлив максимум, они теряют своего покупателя для последующих продаж. Другие работают в условиях необходимости продаж по справедливой цене, в интересах удержания доли рынка. Такие коллективы не могут состоять из предметников. В них перемешаны все со всеми. Рассмотрим это более подробно.

Продажники действуют на границе возможностей человека по общению и по влиянию на других людей, что обуславливает необходимость наличия определённых акцентуаций. Каждый продажник обычно уже сформировавшаяся личность со своими динамическими стереотипами, привычками, метапрограммами и акцентуациями, со своим жизненным опытом. Все эти компоненты личности формируются на протяжении всей жизни и исправить их за короткий срок невозможно.

Поэтому у каждого человека вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, одну и ту же цель различные психотипы достигают за счёт различных тактик и даже стратегий. Один добивается успеха потому, что в своей области является хорошим специалистом-предметником и может постоянно напряженно трудиться, а другой за счёт того, что через напряжение и перенапряжение в быстром темпе усваивает новые виды деятельности. Один концентрируется на проблемах предметной деятельности, другой на общении с другими людьми. Но успеха добиваются оба.

Кого отбирать? Опыт показывает, что перспективно подобрать людей, добивающихся успехов в данном виде деятельности, но с различными психотипами. Конечно, наиболее эффективный психотип должен подбираться в первую очередь, но на практике таковых бывает немного. Большая часть специалистов не относятся к наиболее эффективному психологическому типу в их сфере деятельности. Подбор же в один коллектив лиц с одинаковыми психотипами стратегически ущербен. Это связано с рядом факторов.

Продажники взаимодействуют с различными психотипами. Поэтому важно постоянно иметь в своём арсенале таких работников, которые бы по своей природе, по своему психотипу подошли бы для общения с разными людьми. Даже если постоянно наиболее востребован какой-то один психотип, нельзя исключать, что в самый неожи-

данный момент для решения важной задачи может потребоваться другой, малораспространенный психотип.

В процессе профессионального общения каждый психотип за счёт общения с другими психотипами расширяет свою профессионально-психологическую компетентность. Поэтому не взять какой-то психотип в команду продавцов – значит ухудшить условия естественного формирования профессиональных привычек, важных для успешного общения. Чрезмерное количество близких психотипов сужает естественную базу для профессионального самосовершенствования работников. Поэтому профессиональный психологический отбор в такие коллективы должен предполагать выявление лиц с достаточно высокой силой личности, у которых нет противопоказаний по интеллекту и явных противопоказаний по акцентуациям, имеющим опыт, задатки в том виде деятельности, куда они отбирается. Необходимо также учитывать соотношение имеющихся психотипов с психотипом оцениваемой, принимаемой на работу личности.

Каждый специалист должен понимать свои личностные особенности, те профессиональные компетенции, к которым он предрасположен генетически и которые отработаны годами предметной деятельности. На практике без какой-либо подготовки средний продавец с вероятностью 0,5 диагностируют представителей своего психотипа через несколько минут, а то и секунд после начала общения. Но точно так же продавцы должны просчитывать и психотип, в общении с которым они с высокой степенью вероятности проигрывают, или общение с которым будет для них трудным, эмоционально и энергетически затратным, а в итоге малоэффективным. В соционике первый тип отношений называется дуальным, второй тип отношений – конфликтным.

Интересный факт. Со временем коллективы продавцов начинают разделяться на две группы: «рвачей», в которой принято впахнуть, впарить продукт любому, в том числе и тому, с кем ведёт переговоры твой коллега, и продавцов, стремящихся к рациональным решениям в той степени, в какой они могут быть на рынке.

Психотипы сотрудников в этих группах будут разными. В первой резко увеличится число лиц с чертами истероидности, эмоциональности, психопатичности, маниакальности, феминизированности и дру-

гими качествами, которые успешно диагностируются NLP-методами. Во второй будет расти количество лиц с чертами рациональности, системного мышления и др. У первой группы лиц будет более высокий социальный интеллект, высокий коэффициент EQ, у второй группы лиц будет более высокий IQ, коэффициент интеллектуальности.

Процессы такого естественного разделения происходят вопреки системе отбора и во многом вопреки тем психотипам, которые мы набираем, имея соответствующие знания и методики. Причина этому коллектив с его особенностями. Подобное тянется к подобному. В одном коллективе будет воспроизводиться, сохраняться тип личности с развитым социальным интеллектом, во втором – с предметным. Отбор мало что может здесь изменить, если не будет системных решений.

Когда организационно продажник имеет возможность заключать контракты, продавать любому покупателю и индивидуально устанавливать цены – будет расти социальный интеллект, будет расти власть общественников и постепенно снижаться прибыль в компании. Через несколько лет крупные компании начнут закупать продукт в среднем по такой же цене, что средние и даже мелкие. За всем этим – невидимые связи, откаты в различной форме, которые начинают получать продавники от покупателей. Они могут быть даже в форме эмоциональной благодарности, но она – одна из ведущих потребностей у истероидов.

На систему межличностных отношений, на откаты чаще идут мелкие компании. В крупной компании подобные явления предотвращать легче. Настораживающим признаком является интенсивное общение продавников, руководителей отделов, управлений продаж с представителями мелкого бизнеса. Установить этот факт несложно. Достаточно под благовидным предлогом провести соответствующий опрос.

Но если владелец бизнеса примет решение отпускать продукцию по ценам, зависящим исключительно от объема, и будет придерживаться этого правила несколько лет, то постепенно интеллект продавников начнет изменяться в сторону предметного. Причём всё это будет происходить с одними и теми же людьми. Никакой мистики: 2/3 детерминант развития личности зависит не от их личностных особен-

ностей, а от соотношения личностных качеств и условий, правил, норм поведения, в которых находится человек.

Отбор не в силах существенно повлиять на закономерности изменения людей, которые происходят под воздействием объективных внешних факторов, предметной деятельности и новых смыслов жизни. Условия, правила, порядок, в которые попадает профессионал, могут сделать ничтожным любой тщательно выверенный прогноз. Как в приведенном примере – в одном случае будет расти истеричность, психопатичность людей, и весь коллектив со временем становится истерично-психопатичным, в другом будет расти рациональная компонента, стратегическая осмысленность процесса продаж. Первый коллектив в итоге разорится, но его члены тут же найдут себе применение в новой пирамиде продаж.

На что необходимо обратить внимание. Ключевым аспектом в успешности работы любого коллектива является психологическая совместимость руководителя со своими подчинёнными. Возьмите лучшего руководителя из высокотехнологичного холдинга – предметника-резонатора, успешно решающего ответственные государственные задачи, обладающего высочайшими интеллектуальными качествами и выдающимися личностными способностями, и поставьте его руководить истерично-психопатичным коллективом. Ничего не получится: потеряем и светлейшую голову и сам коллектив истероидов. Всё произойдёт закономерно. Истероидно-психопатичный коллектив может хорошо работать методами, которые соответствуют таким психотипам. Измени методы, пусть не дающие лучший результат в других коллективах, – эффективность работы сразу упадет. Затем она возможно и поползёт вверх, но можем не дожидаться, так как разоримся.

Абсолютное большинство коллективов, которые формируются в процессе профессиональной деятельности, это нечто среднее между конструкторским бюро, работающим на великие для страны цели, которое возглавляет талантливый специалист-предметник, и истерично-психопатичной группой продавцов. И чаще всего стоит задача из такого гибрида сделать коллектив, способный на высоком профессиональном уровне решать все стоящие перед ним задачи.

Не всегда это возможно. Подчас приходится менять весь коллектив, создавать его заново. В некоторых случаях бывает достаточно понять, кто является предметником, каково их влияние на окружающих, поддержать предметников и передать им власть. Но далеко не всегда есть кого посадить за рычаги управления, так как достойных сожрали общественники, а личностные особенности сохранившихся поддаются переформатированию общественниками под ситуацию, под свои сиюминутные потребности. Здесь бессильны самые лучшие методы диагностики и требуются серьёзные организационные решения.

Необходимо отобрать предметников, сделать их организационно независимыми от общественников. Создать несколько таких групп, а затем развивать, наращивать ту группу, которая сумела самосохраниться и постепенно передавать ей власть и управление материальными потоками. В своих оценках необходимо исходить исключительно из объективных показателей, игнорируя «особое мнение» даже ближайших помощников. Эти люди будут осознавать, что в результате идущей тотальной перестройки они потеряют реальную власть, свои позиции, свой доход, так как будет разрушена та система межличностных отношений, на создание которой они потратили годы своей жизни.

Это могут быть не просто хорошие, а очень хорошие люди, и на новом месте, если вынуждены будут уйти, они сами станут объектом манипуляций других. Не будем их осуждать, большая часть из них данные процессы не понимает и искренне верит в свои оценки. Это происходит так же бессознательно, как один юноша начинает видеть недостатки у другого, который претендует на его любимую. Он заведомо найдет и прыщи на его лице, и изъяны в его душе... Так мы устроены.

Описанные процессы характерны не только для производственных и иных профессиональных коллективов, они в полный рост проявляются и на уровне государств. Даже в момент падения государственной власти, во время революции бюрократия, общественники будут до конца стоять за свои интересы. В этом аспекте примечательны рассуждения Палеолога, посла союзной с Россией Франции, которая была заинтересована в могуществе российского государства.

В декабре 1915 года в своём дневнике он пишет: «Одним из самых тревожных симптомов настоящего времени является открытая позиция бюрократии всем новшествам, диктуемых войной. Враждебность чиновников

направлена главным образом против Союза Земств и Союза городов. Безуспешно эти крупные общественные организации старались приумножить усилия по укреплению сотрудничества в работе по продовольственному снабжению армии и гражданского населения, по координации деятельности промышленных комитетов и кооперативных сообществ, ликвидации последствий продовольственных кризисов, активизации работы службы Красного Креста по оказанию помощи беженцам и т.д. Административные власти чинят им всяческие препятствия, мешают им во всем, с умыслом и тщательно подготовившись. Для бюрократов Земгор является предметом ненависти, потому что они видят в нём – и не без причины – зародыш провинциального и муниципального самоуправления. Русская бюрократия, судя по всему, взяла себе на вооружение следующий лозунг: «Пусть погибнет Россия, но не мои принципы!». Можно подумать, что именно они не погибнут в первую очередь, когда рухнет Россия!»

Палеолог упустил маленькую деталь: местное самоуправление могло развиваться в реальную власть, что сделало бы часть чиновников ненужным элементом государственного управления. Они защищали себя, свои права, своё будущее, и пошла Россия под революцию. В коммерческих коллективах происходит то же самое. Бизнес гибнет, но общественники свою власть не отдают.

Преобразовать коллектив общественников-психопатов в коллектив предметников не получится даже у самого умного и талантливого руководителя-предметника, если он не будет окружён людьми с требуемыми для этого дела качествами. Мы сведем его усилия на нет, он станет психически ненормальным. Не случайно слова Палеолога взяты из книги ведущего российского психиатра Ю.А. Александровского [1]. Подобные процессы выправления общества, коллективов протекают на грани нормы и патологии людей. Здесь порой эффективны не самые умные, а оптимально акцентуированные личности, так как начальный этап таких преобразований сопровождается падением всех экономических показателей. Надо быть к этому готовым либо создавать параллельные структуры для выправления дел.

При этом самые лучшие методы диагностики талантливых, умных, способных руководителей окажутся бессильными, если не будет соответствующего качества работников. В этой связи важна диагностика не только личности руководителя, типа интеллекта отбираемых или продвигаемых наверх людей, но и ведущего типа интеллекта у основной массы членов коллектива, особенно у неформальных лидеров. Необходимо понимание тех процессов, которые протекают между

людьми на бессознательном уровне, внимание к совместимости руководителя со своим окружением, к типам интеллектов от самого большого начальника к нижестоящим, к подчиненным.

Таким образом, между двумя крайностями – коллективом продавцов и конструкторским бюро во главе с талантливым резонатором-предметником – располагается весь спектр коллективов с иным составом и иными традициями. Чаще всего перед психологами стоит задача изменения типа коллектива. Эта задача поддается решению если внутри коллектива сохранились люди требуемого качества, а руководитель готов провести серьезную перестройку системы управления.

Но если руководящее звено опутано системой межличностных отношений общественников, то менять его надо полностью, так как в бизнесе разорение таких коллективов – дело времени. Рынок является отличным инструментом реализации этого процесса, но наши общественники уже и здесь «подложили себе соломку». Они научились добиваться для своих низкоэффективных компаний разного рода преференций от государства и продолжают жировать, задавая тон в экономике. Это основная причина её низкой эффективности.

1.5. Возможности оптимального решения. Методические и организационные проблемы

Проблем масса, но есть и решения.

Электроэнцефалография.

Одно из самых эффективных решений связано с прогнозом по аналогии, но по прямой аналогии, основанным на данных ЭЭГ. Суть – в сравнении ЭЭГ испытуемого с ЭЭГ успешных специалистов. При этом ЭЭГ необходимо снять дважды.

Сначала ЭЭГ снимается в момент релаксации. Даже в момент отдыха у лиц с различным уровнем развития интеллектуальных способностей и разными акцентуациями ЭЭГ будут отличаться. Нет просто интеллекта без личностных качеств, и именно акцентуации в значительной степени предопределяют тип интеллекта. По разнице ЭЭГ можно вероятностно прогнозировать лиц с теми или иными чертами личности. Такая методика создана. Она валидна.

Но оказывается, что и в состоянии покоя наша психическая активность не стоит на месте и постоянно изменяется её тип. Мы как бы разные в разные отрезки времени, даже в период отдыха, даже во сне. Поэтому, если при тестировании мы снимаем эту разницу, то результаты тестирования не только могут, они должны постоянно меняться.

Наш психопрофиль, наши психологические особенности изменчивы, подвижны, и от этого не уйти. Но психологи не хотят в этом признаваться, хотя получают разные результаты психодиагностики одного и того же человека одним и тем же тестом. Это свидетельствует об их неготовности работать с меняющимися значениями тестов. Хотя при этом тянет попробовать ещё раз, ещё раз проверить человека, ведь как он хорош был при собеседовании. Может быть следующий раз тест покажет другой результат.

Это путь в никуда, это путь во власть общественников. Нужные люди у них будут в нужный момент проходить повторное обследование, а скромные трудяги, малообщительные лица будут ими забраковываться... Примеров масса. Общественники подбирают под себя, на любую должность. Связь дыханий, психических реакций, ... и уже видно, кто свой, а кто чужой. А чужой тот, к кому через систему утонченного общения в душу не пробиться. Выход из положения заключается в том, что необходим второй съем ЭЭГ, но уже в состоянии деятельной активности.

Поэтому второй раз ЭЭГ снимаем в момент активной профессиональной деятельности. Любого типа. Важно, чтобы при этом оценивалась её эффективность. Допустим, если это программист, то он пишет короткую программу. Если это специалист, который работает с людьми, то он считывает выражения лиц и, например, определяет по ним, кто находится в состоянии стресса. Если это директор завода, то он решает проблемную задачу по управлению. Если это танцор, то он танцует. Если профессиональная деятельность требует высоких интеллектуальных усилий определенного типа, то он решает задачи на плакате или на компьютере.

Выбрать ведущий тип профессиональной активности не просто. Иногда она состоит в том, чтобы снимать точность работы бессознательного у обследуемого. Допустим, насколько точно он определяет

общественников и предметников по фото, по общению (оно воспроизводится на компьютере, на экране и т.п.). Так, с помощью семантического дифференциала человек может оценивать персонажи, фотографии и т.д., а точность его оценок измеряется по результатам тестирования. Этим методом можно определять так называемую бессознательную компетентность человека. Человек может сам и не понимать в чем он разбирается лучше других, а такая методика эту возможность даёт. Описание самой методики приводится в последующих главах.

Затем, что самое важное, необходимо сравнить результаты ЭЭГ в покое и при активной профессиональной деятельности. Если раньше ЭЭГ снимали только с помощью стационарной аппаратуры, то сейчас просто чудеса – надеваем на голову датчики, и человек не просто может спокойно выполнять те или иные задания, он может целый день провести на производстве, а мы поминутно будем знать, чем он конкретно был занят и каких добился результатов. Квалифицированный специалист способен буквально за пять минут сравнить результаты ЭЭГ в состоянии покоя и активной профессиональной деятельности.

Такое исследование позволяет выявить структуры психики, психопрофиля человека в состоянии релаксации и профессиональной деятельности и сравнить их на фоне знания эффективности профессиональной пробы. Сопоставление степени энергетических затрат мозга и результатов практической деятельности – ключ к оценке личности профессионала. Закономерности такого сравнения хорошо изучены на спортсменах по изменению их пульса, ЭКГ до и после спортивных нагрузок. Спортсмены, которые достигают высших результатов, имеют свой особый профиль.

Поиск работников по аналогии с лучшими – важное направления повышения эффективности деятельности организации. Кроме этого методика может быть использована при профессиональном самоопределении личности и вероятностном прогнозе психологической совместимости людей. Так, человек находится один. Измеряем ЭЭГ в состоянии его релаксации и активной профессиональной деятельности. Вводим в комнату, где он находится, ярких общественников. Начинается совместное решение производственной задачи. Фиксируем изменение ЭЭГ у исследуемого и у вошедших – получаем один результат,

и смотрим на эффективность решения профессиональных задач. Потом вводим в комнату предметников, повторяем всю процедуру и получаем другой результат.

Кажется, как можно доверять простым цифрам? Ведь результат ЭЭГ проявляется в системе цифр – частоте, амплитуде, её наклоне, характере кривых и т.д. Как по ним можно судить о личности и о психологической совместимости? Масса разных цифр не означает, что психолог и практик превращаются в математиков. Всё адаптировано к привычному для самих психологов и практиков виду. Цифры автоматически переводятся в понятный для психолога психопрофиль личности. Это важно.

У каждого человека свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Анализ полученного психопрофиля помогает этот стиль понять, а изменение психопрофиля (при релаксации он один – в ходе работы другой) позволяет установить какие процессы протекают в личности. Эта методика отработывалась десятилетиями, накоплены хорошие результаты, программа написана так, что новые обследуемые автоматически попадают в исходную базу данных, которая постоянно расширяется и используется при оценке личности. Кроме этого может быть добавлена шкала самооценки, семантический дифференциала при оценке тех лиц, с которыми работал обследуемый. Получается вполне понятный психопрофиль, вырисовываются чёткие психологические закономерности, которые характерны именно для этого психотипа.

Конечно, снятие ЭЭГ и принятие решений на их основе – не простой вариант. Руководитель находится в ситуации, когда возможно падение экономических показателей (в сторону психологии поворачиваются, как правило, именно в такой ситуации). Специалист-психолог находится в положении, когда привычные для него тесты, закономерности, которые он изучал всю жизнь и на основе которых мыслит, отходят на второй план. Цифры и выводы-рекомендации с набором оговорок: если будут соответствующие организационные решения, если будет в коллективе на бессознательном уровне побеждать предметники... Поэтому данные ЭЭГ переводятся в понятный для специалистов вид – шкалы тестов ММРІ, силы личности и др. Это успокаивает, хотя и не освобождает от необходимости организационных решений. Но

пойти на это может только руководитель, который сам начал разбираться в методах отбора персонала и готов возглавить эту работу.

Однако и в этом случае перепроверять рекомендации, полученные через такое ЭЭГ-обследование, надо с помощью понятных и относительно простых методик, которые диагностируют соотношение сознательных и бессознательных оценок и процессов. Основная суть проблемы в том, что сознание нас подводит. Поэтому надо знать каковы наши сознательные оценки, где и в чём они не совпадают с бессознательными. Истина зачастую кроется в понимании этих несовпадений. Надо не только рекомендовать, но и настаивать на применении методик, которые делают данный процесс более понятным и осознанным для руководителя.

Большая часть проблем, с которыми сталкивается руководитель, решаются на бессознательном уровне, но на осознание уходят годы, а иногда и десятилетия. Следовательно, необходимы методики, которые дают оценку того, что в голове у руководителя, и того, что на самом деле в жизни, в системе человеческих отношений. Доверия к таким результатам исследования будет больше.

Поэтому при диагностике любой проблемы должны быть использованы две группы методов. Одни диагностирует то, что в сознании у руководителей и исполнителей, другие – то, что в их бессознательном. Сначала фиксируется то, что думает сам руководитель, а затем выявляется, что он интуитивно чувствует и бессознательно полагает. Его предположения на бессознательном уровне и необходимо соотносить с существующей системой управления.

В этом плане эффективным оказалось комплексное использование социометрии и метода лучших индивидуальных качеств (ЛИК).

Социометрия.

Методы социометрии просты в использовании. Всем сотрудникам задаются одинаковые вопросы, типа: с кем бы Вы перешли работать в новый коллектив, с кем бы Вы не хотели работать в новом коллективе, кто заслуживает большего поощрения, чем получает, кого бы Вы выбрали своим начальником и т.п. Все выбирают всех. Ответы даются быстро и в одиночестве, иначе общественники всё возьмут под свой

контроль. Затем составляется матрица ответов и схема системы взаимоотношений в коллективе.

Однако, человек порой будет привирать сам себе. Нередки ситуации, когда мы сами себя убеждаем в том, в чём есть сомнения. Нам так выгоднее лично – меньше испытываем психологических перегрузок. Поэтому результаты, получаемые методами социометрии, будут неизбежно содержать ошибки. Эти ошибки системные. Чем выше власть общественников, тем выше будет процент таких ошибочных суждений, ибо своё Я, свое миропонимание мы подстраиваем под существующую систему межличностных отношений.

Но душу не обманешь. В душе всегда нечто иное. Если «наружу» выходит некое яркое качество, то в бессознательном человека оно обязательно уравновешивается своей противоположностью.

Методика ЛИК.

Понять, что у человека внутри позволяет методика ЛИК (лучшие индивидуальные качества), которая тоже строится на опросах, но при этом предполагается выделить *лучшие* качества у своих коллег. Но если задачу решать прямо, то есть ориентироваться непосредственно на даваемые оценки, то получим тот же некорректный результат. Люди боятся говорить правду не только в слух, но и сами себе. Если у прочитавшего этот тезис (боимся сказать правду самому себе) возникло резкое возражение, то с высокой вероятностью у этого человека повышенная маниакальность, паранойяльность или шизоидность. Точно сказать невозможно, в психологии вообще нет ничего однозначного.

Да, есть психотипы, которые готовы говорить правду самим себе и окружающим. Но в коллективе общественников их, как правило, уволили ещё до начала исследований или нейтрализовали другими способами. Поэтому оставшиеся склонны, а точнее вынуждены, врать даже самим себе. Иначе не выжить в той обстановке, которую создали общественники. Не случайно великий поэт произнес: «Я сам обманываться рад». Это классика.

Обойти это враньё и позволяет методика ЛИК, которая построена на том, что лучшие качества человека обычно противоречиво связаны с совершенно иными. Так, очень высокая общительность статистически чаще связана с менее выраженной моральной нормативностью.

Высокие организаторские способности отрицательно связаны с высокой дисциплинированностью и т.д. Есть масса статистических таблиц взаимосвязи смыслов слов между собой. Чаще всего такие таблицы набираются при обследовании студентов.

Суть методики состоит в том, что в перечне один список качеств личности, а мы оцениваем несколько иные, а какие – даже составитель этого списка порой не помнит как выглядят эти статистические зависимости для данной выборки людей. Для каждой выборки эти зависимости могут быть разными, так как всё построено на эффекте кумулятивных причин. Математические основы такого прогнозирования разработаны ещё в конце 1990-х годов [9].

По результатам такого тестирования, а оно проводится достаточно быстро, мы вероятно определяем кто есть кто. Сопоставление результатов опросов, полученных методами социометрии и ЛИК, позволяет выявить противоречия между сознательными оценками и бессознательными установками в коллективном сознании, установить истинное направление развития коллектива (в сторону предметников или общественников), кто является в нём лидером и др.

Подобная фиксация сознательных оценок и бессознательных установок возможна и с помощью других методов.

Семантический дифференциал.

В этом методе противоречия между сознательными и бессознательными оценками выявляются совмещением прямых оценок с результатами обследования семантическим дифференциалом. Метод не новый, хорошо описан [9] и в настоящее время усовершенствован.

Метод задержки реакции при ответах на тесты.

В психологии известно, что скорость ответа на тот или иной раздражитель зависит от отношения человека к этому раздражителю, является показателем его восприятия на той или иной модальности, что позволяет установить положительный это раздражитель для личности или отрицательный. Метод основан на фиксации времени, с которым даётся ответ на каждый вопрос.

Но и здесь не всё просто, так как увеличение скорости реакции не является признаком лжи, а уменьшение – признаком правды. У чело-

века всё индивидуально, но когда мы обследуем семантическим дифференциалом, то на каждый образ, на каждое сравнение формируется среднее время ответов. И если это образ матери, любви, счастья, а у человека растёт время реакции – то для него рост времени реакции является признаком положительного отношения к образу или ценности. И наоборот.

Подобные методики созданы. Однако, для их эффективного применения важно понимать как измеряются и оцениваются индивидуальные реакции. Без такой интерпретации эти методики мало что дают для практики, а поэтому надёжные результаты способен получить только подготовленный психолог.

Детектор лжи.

Важный метод, но его надёжность не стопроцентная. Более того, детектора лжи все побаиваются и обычно работу полиграфистов пытаются брать под свой контроль общественники. Поэтому наибольший эффект достигается, когда обследование проводится неожиданно и человеком, которого в коллективе не знают.

Методик много, все они вполне работоспособны, но эффект их применения зависит от многих условий, которые необходимо формировать. Поэтому прежде чем начинать отбор, изменение системы управления на основе использования описанных методик, надо всё внимательно взвесить. Стоит ли начинать?

Есть ситуации, когда даже отбор блестящих специалистов, лучших из лучших, из-за личностно-интеллектуальных особенностей руководителей и по другим причинам приводит не к улучшению ситуации, не к росту эффективности деятельности коллектива, а к обратным результатам. Сам по себе высокий IQ и блестящие характеристики с предыдущего места работы не гарантируют, что кандидат в руководители будет успешен на новом месте, в новом коллективе.

Возможны следующие ситуации.

Например, личность может блестяще проявить себя в индивидуальной деятельности, но оказаться не способной руководить людьми. Человека, обладающего высоким коэффициентом интеллектуальности, быстрым, глубоким мышлением в предметной области может вы-

водить из себя типичное мышление окружающих, которые просто не способны мыслить в таком же темпе. Темп и глубина мышления окружающих будут раздражать руководителя. При наличии организаторских способностей возможен вариант, когда все решения такой лидер берет на себя. В итоге получим сильного лидера со слабым окружением. При большой разнице в развитии способностей менее способные со временем привыкают тупо исполнять команды лидера. Не более того.

Порой для стратегического выживания организации такое положение хуже, чем слабый лидер, но сильное окружение. Если лидер уйдёт – останется работоспособная команда. Уход же сильного лидера при отсутствии подготовленной команды – всегда крах организации или судорожные поиски такого же сильного лидера, а это немалые деньги и, как правило, сомнительный результат.

Большой разрыв в развитии интеллектуальных способностей в пользу лидера, руководителя приводит к тому, что рано или поздно это начинает его раздражать. Стремление взять всё под свой контроль приводит к изменению границ его компетентности, к росту акцентуаций, к быстрому физиологическому износу. Эти неизбежно возникающие процессы изводят и талантливую руководителя, и окружающих. Именно это обстоятельство выступает основной причиной того, что высокий уровень IQ (обычно около 120) становится фактором снижения эффективности организаторской деятельности руководителя. Естественно, это не касается коллективов, построенных по принципу конструкторского бюро.

Другая ситуация. Психотип руководителя (а психотип человека определяет и тип его интеллекта) не соответствует психотипу подчиненных. Так, в армейской командирской среде развита борьба за свой статус, который в значительной степени держится на умении отдавать приказы и уверенности в том, что они будут выполнены, и др. Наряду с этим умение поговорить с «товарищами по оружию», войти в систему дружеских отношений с теми, кто наверху и внизу – выступает немаловажным фактором продвижения по карьерной лестнице. И это понятно. Дружеские отношения цементируют воинские коллективы, являются основой сплоченности войск в бою. Легче осуществляется

взаимодействие подразделений, растёт взаимовыручка, уменьшаются боевые потери. Суворовское «Сам погибай, а товарища выручай» никогда не потеряет своей актуальности.

Однако, далеко не всегда прекрасный специалист своего дела, допустим, в области радиолокации, обладает такими качествами, а без них сложно быть командиром. Таким лицам лучше служить на инженерных должностях.

В некоторых случаях это противоречие выступает настолько ярко, что требуется разделение одной должности. Например, был один главный инженер, а появился ещё и технический директор, который отвечает за техническое состояние производства. Современная техника сложная и требует для своего освоения технически подготовленного специалиста, сконцентрировавшегося сполна на этих проблемах. Однако, таких специалистов просто выбивает из себя необходимость поддерживать отношения с различными проверяющими и контролирующими органами. Поэтому эти функции остаются за главным инженером.

Во всем мире произошло такое разделение профессии. Общение на технические темы с внешней средой осуществляет один специалист, а сугубо инженерные проблемы внутри предприятия решает другой. Поменяй их местами, когда они соответствуют своим должностям, – эффективность управленческой деятельности того и другого резко упадёт. Назначив талантливого ученого руководить институтом с большим хозяйством без надлежащего руководителя-помощника по хозяйственной части – можно потерять и институт, и талантливого ученого. Для руководства научным коллективом необходим один психотип, а для организации хозяйственной деятельности совсем другой.

Ещё один пример. Можно отобрать прекрасных специалистов, с высоким уровнем развития способностей и силы личности. Но если сила личности руководителя будет намного ниже силы личности его подчиненных, то руководитель со временем будет ими отвергнут. Люди будут недовольны, порой даже сами не понимая почему. Такие процессы протекают даже в научных коллективах. Сильные личности, попав в подчинение к слабым, или захватывают со временем власть, руководство, или уходят в оппозицию, настраивая против руководите-

ля его окружение. Руководствуясь самыми благими намерениями, отобрали лучших, но вот такой эффект не просчитали, а он закономерен.

В большинстве случаев слабый руководитель чувствует, где скрыта смерть Коцея, и начинает гнобить сильных работников. Конфликты сотрясают коллектив. Он начинает делиться на тех, кто за дело, а кто за начальство. Положение становится хуже, чем было до пополнения коллектива талантливыми и сильными специалистами. Это удивительная закономерность. Она, скорее всего, присутствует в нас, выйдя из инстинктов прошлого, из нашей биологической сущности, игнорировать которую человек не способен.

Социальными мерами можно заставить и биологически более сильную особь подчиниться социальной необходимости, это так. Но в такой среде эта особь будет испытывать неудовлетворение и дискомфорт. Естественно, из дискомфортного окружения человек старается перебраться туда, где ему вольготно и хорошо, подчас, даже теряя в заработной плате. Поэтому, если руководитель как личность слабее своих подчинённых, то либо он уйдёт, либо уйдут от него. В любом случае это ущерб для организации.

Сложности возникают также, когда у руководителя и коллектива не совпадают ценности. Это особо важно, если костяк коллектива составляют сильные личности. Сильные личности живут конкретными смыслами и если не обнаруживают их у руководителя, то стремятся уйти из коллектива. Казалось бы, как всегда отобрали лучших из лучших, но начальник думает о даче, о вложении своих средств в акции, а подчиненные «зациклены» на спасении пострадавших (МЧС). И всё. Через некоторое время коллектив «поплывет».

Ценности, особенно при работе в стрессовых ситуациях, проявляются во всём. Разные ценности – разная частота работы головного мозга, что непрерывно изнуряет. Частоту никто не видит, но разницу частот все интуитивно чувствуют. И люди уходят, даже, подчас, не понимая зачем и почему. Конечно, люди и приноравливаются, начинают терпеть ситуацию, но это уже коллектив худшего качества.

Кроме этого даже самый прекрасный человек, энтузиаст своего дела, отличный специалист может развалить коллектив, если у него не будет психологической совместимости со своими заместителями и

если он не сможет почувствовать динамику коллективного бессознательного.

Пожалуй, это самое важное, что нужно знать для практиков о методической системе диагностики людей, её положительных и иных сторонах.

Для того, чтобы задуманная перестройка принесла ожидаемые плоды, необходимо провести следующие мероприятия.

1) Убедиться, что методическая система работает, и работает не просто хорошо, а блестяще. Для этого полезно первоначальное исследование в коллективе провести с применением социометрии, ЛИКа, с тестированием классическими тестами, такими как семантический дифференциал. Оценивать следует весь коллектив. В этом случае наглядно проявляется эффективность применяемого подхода. Это – серьёзный момент, так как личное убеждение руководителя в правильности выбранного пути совершенствования системы управления в коллективе – важная предпосылка успеха начатого.

2) Сократить количество применяемых методик до оптимального минимума. Выбор методик зависит от массы факторов: от типа коллектива, от типа личности владельца бизнеса и руководителей ТОП-уровня, от типа интеллекта руководителя и его заместителей и т.д., от наличия специалистов для проведения ЭЭГ-скрининга и даже места для его проведения.

3) Начать систематически применять выбранные методы и отслеживать те процессы, которые будут происходить в коллективе после начала отбора по новым методикам. Периодически проводить социометрию, ЛИК-обследование, ... и убеждаться, что идём в правильном направлении. Начинаем обращать внимание на экономические показатели. Наверх они сразу не пойдут. Более того, на начальном этапе возможно их падение. Поэтому местные общественники (нередко в каждом человеке присутствует, сосуществует психотип предметника и общественника) будут яростно сопротивляться, отыскивать недостатки у новой системы. Этих людей необходимо выявить и изолировать, но уважительно.

4) Когда начинает вырисовываться психологически уравновешенный и сплочённый коллектив, необходим завершающий этап си-

темных изменений, который связан с формированием смыслов существования коллектива. Иногда это называют миссией компании, хотя это иностранное слово не задевает душу русского человека. Работу в направлении отработки миссии следует начинать там, где среди работников доминирует рационально-достиженческий психотип личности.

Когда ставка делается на эмпатичный тип личности, то важно сформировать у людей единую веру в необходимость достижения значимой и понятной цели. Да, да... именно веру, и важно, чтобы это было связано со справедливостью, с правдой...

Смыслы могут быть разными, но важно, чтобы они проходили красной линией по сознаниям всех членов коллектива. Эти смыслы могут быть в особом пути России, в национально-психологических особенностях (а они есть у каждой нации) россиян, в обновленной религии, в помощи обездоленным, в построении культуры, которая соответствует духу нашего народа, в обеспечении будущего своим семьям и др. Это должно быть то, что затрагивает души как простых рабочих, так и ТОП-менеджеров, то, что толкает людей к напряженному труду ради будущего и одновременно объединяет.

В настоящее время уже немало примеров создания таких систем управления, но это тема отдельного разговора. Важно понять, что когда проблема осознана, когда ясны методы её решения – *всё становится просто*.

В зависимости от того какой коллектив и от других проанализированных факторов методика решения существующих в коллективе проблем будет варьироваться. Самая простая и эффективная состоит в снятии ЭЭГ во время релаксации и во время решения профессиональной задачи. В целом это занимает не более 30 минут. Всё остальное – обработка результатов и применение других методов и методик. В результате формируется прогноз, позволяющий сразу отказаться от лиц, которые по своему психотипу малопригодны в определённой деятельности, и выделить тех, от кого можно ожидать высокую профессиональную эффективность. Критерием отбора является соответствие психотипу успешного работника в данном виде деятельности и достижение максимальных профессиональных показателей на фоне минимального прироста частоты ЭЭГ.

Подробности такого относительно простого решения непростых проблем излагаются в данной работе уже для подготовленных исследователей.

Выводы по главе

Проблема интеллекта одна из сложнейших в психологической науке. Она обросла многими «находками», ведущими к относительно «простому» решению проблемы его диагностики и многочисленными разочарованиями. Но не смотря на всю сложность проблемы, для практики нужны простые и порой прагматичные решения. В настоящее время накопились знания и приобретён опыт, вселяющие надежду на решение проблемы диагностики интеллекта руководителя в практическом аспекте.

Литература

1. Александровский Ю.А. Познание человека. – М.: 2015.
2. Епифанцев С.Н., Колесникова Г.И., Самыгин С.И. Социология и психология управления. – М.: КноРус, 2012.
3. Кудрин А., Гурвич Е. Новая модель роста для российской экономики, 2014.
4. Конюхов Н.И., Архипова О.Н., Конюхова Е.Н. Психоэкономика. – М.: Перо, 2012.
5. Конюхов Н.И. Психоэкономика: глобализация, рынки, кризис. – М.;СПб.: Нестор История, 2012.
6. Конюхов Н.И. Мягкая сила в истории Германии: уроки 30-х годов XX века. – М.: Перо, 2014. – 313с.
7. Конюхов Н.И. Экономический кризис: кто виноват и что делать. – М.: Accent Graphics communications, 2014. – 580с.
8. Конюхов Н.И. Экономический кризис: Космос и люди. – М.: Перо, 2014. – 229с.
9. Конюхов Н.И., Шакум М.Л. Акмеология и тестология. – М.: Российский салон, 1996. – 381с.
10. Лебедев А.Н. Нейрофизиологические константы в уравнениях психофизики // Психофизика сегодня / Под ред. В.Н. Носуленко, И.Г. Скотникова. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2007.

Глава 2. Представления о работе мозга человека: факты, концепции, гипотезы (практикам с основательными физико-математическими и техническими знаниями)

В настоящее время многие успешные предприятия возглавляют лица с хорошим физико-математическим или техническим образованием. Для таких практиков мало просто ознакомиться с основными постулатами в области психодиагностики интеллекта. Им важно системное понимание существующих проблем, а для этого необходимо знать как работает головной мозг. Интеллект руководителя имеет свой субстрат, а здесь ситуация – как перед научной революцией. Фактов о необычном механизме работы нашего головного мозга намного больше, чем концепций и теорий, их объясняющих.

2.1. Научные факты о работе головного мозга человека и высшей нервной деятельности

Прохождение электрического сигнала через нервные пути.

Эта группа фактов исследована наиболее глубоко и системно представлена в научных публикациях и учебниках. Но и в этой системе фактов науки о мозге за последнее время произошли существенные изменения. В своей совокупности они позволяют говорить о формировании новой концепции, нового понимания механизмов его работы. Одновременно это и новая концепция мышления. Одних это радует, так как предыдущие концепции интеллекта и, главное, методов его измерения, обладали признаками существенных противоречий и недостаточной практичностью, а других ставят в состояние ступора. Проанализируем эти изменения.

Физиологи обнаружили, что мозг просто не может работать так, как это описывала наука несколько лет назад. Мозг не может функционировать только благодаря переносу электрического заряда между клетками с использованием калиево-натриевого насоса. Сопротивление,

которое приходится преодолевать ионам и электронам внутри нервной клетки таково, что становится невозможной высокая скорость передачи нервных импульсов, да и энергетические затраты слишком велики. Не может так работать нервная система, и отмечено это было давно. Однако, это не означает, что сигнал не проходит. Проходит. Но основной механизм работы головного мозга сложнее и многообразнее.

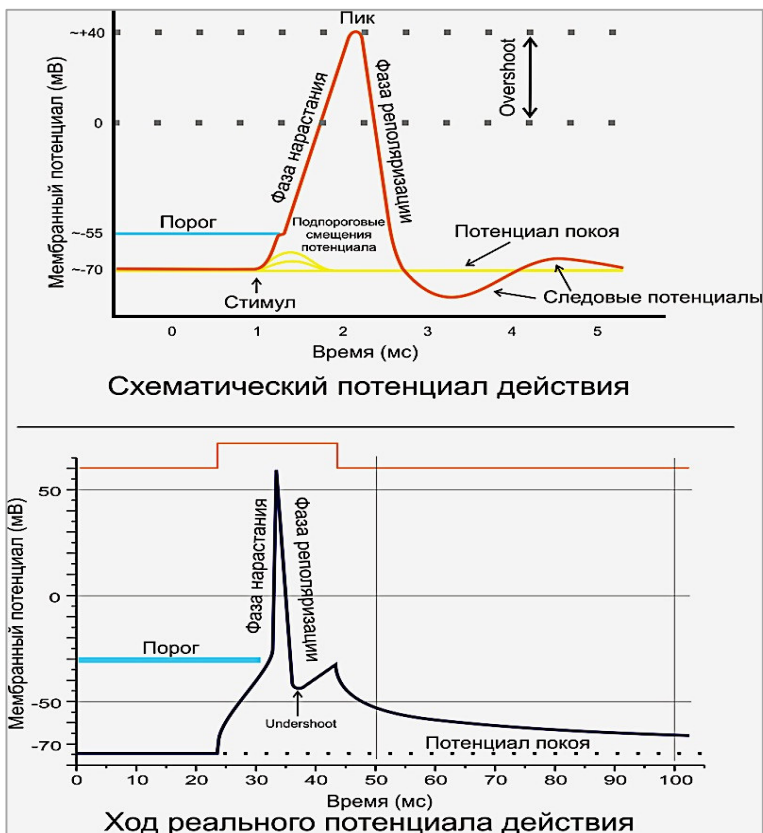


Рис. 1. Схематическое изображение идеализированного и реального потенциала действия пирамидного нейрона гиппокама крысы

В соответствии с существующими представлениями, в клеточной мембране клетки есть ионные каналы, через которые внутрь нервной

клетки проходят ионы натрия. Эти ионы заряжены положительно, а движение электрического заряда вызывает и магнитное поле. За пределами клетки количество положительно заряженных ионов натрия намного больше, чем в самой клетке. Возникает потенциал действия, который разряжается по принципу «всё или ничего». Если стимул очень слаб, то ионы внутрь клетки не перетекают.

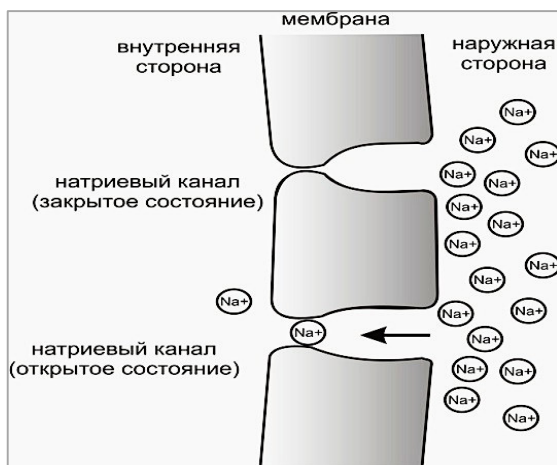


Рис. 2. Натриевые каналы клеточной мембраны.

Это важный пункт для понимания, что наше бессознательное опирается на другие физические процессы. Бессознательное считывает малейшие изменения окружающего мира и работает с микропричинами, с кумулятивными факторами. Оно не может действовать по принципу «всё или ничего». Так срабатывают только те нервные импульсы, которые обеспечивают наши физиологические реакции, действия и нашу сознательную активность. Так может работать наше сознание, оно у нас дискретно, что признано всеми физиологами [6-8].

После возбуждения нейрон некоторое время находится в состоянии абсолютной рефрактерности и на другие сигналы не реагирует. Ему необходимо время для восстановления своей работоспособности. Поэтому за одну секунду по принципу «всё или ничего» через один отросток обычно проходит только порядка 10 сигналов, что совпадает со средней частотой ЭЭГ. Для повторного срабатывания потенциал

внутри клетки должен стать отрицательным, иначе невозможно обеспечить проводимость следующего раздражения.

Нейроны своими длинными отростками – аксонами (3) и их нервными окончаниями охватывают все уголки организма. К телу каждого нейрона (1) подходит пучок нервов. Между собой нейроны соединены короткими отростками – дендритами (4), имеющими на своём конце бляшку (2), у которой с телом нейрона имеется зазор – синаптическая щель.

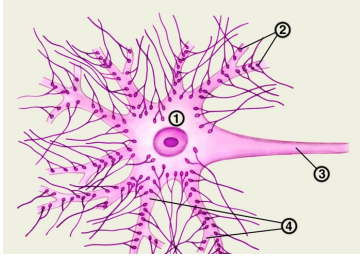


Рис. 3. Нейрон.

Нервные импульсы передаются по плазматическим мембранам нервных клеток. Возникший потенциал действия деполяризует мембрану соседнего участка до критического уровня, то есть до возникновения и там потенциала действия, но сам потенциал действия не перемещается. Он распространяется как незатухающая волна и исчезает только после исчезновения раздражителя.

Все нервные волокна, как и тела некоторых нейронов, имеют твёрдую миелиновую оболочку, которая окружает свёрнутую в спираль плазматическую мембрану, по которой и передаётся потенциал действия.

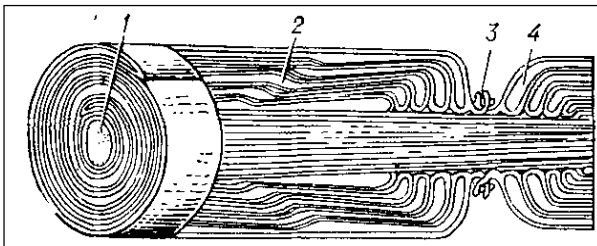


Рис. 4. Схема поперечного и продольного разрезов нервного волокна: 1 – аксон; 2 – насечки миелина; 3 – перехват Ранвье; 4 – цитоплазма шванновской клетки.

По нервному волокну потенциал действия распространяется в одну сторону. В аксонах оно свёрнуто в спираль, что в итоге создаёт осевое движение, которое достигает тела нейрона в головном мозге и

передаётся всем его коротким отросткам, дендритам. Чем больше диаметр нервного волокна, тем быстрее при прочих равных условиях распространяется сигнал. По гигантским нервным волокнам кальмара сигнал распространяется со скоростью 100 м/сек.

Есть экспериментальные данные, что *частота нервных импульсов пропорциональна силе вызывающего их стимула*. Но сама частота зависит не только от силы импульса, но и от массы других факторов. Особенно от того, какие эмоции – положительные или отрицательные – вызывает стимул. Это реакция на уровне врожденных инстинктов, динамических стереотипов, условных рефлексов и др.

Амплитуда потенциала действия постоянна для каждого нейрона, но при анализе ЭЭГ всего головного мозга выявлен эффект снижения амплитуды с ростом частоты ЭЭГ. Это своеобразный способ экономии энергии головного мозга, так как потенциал действия распространяется по аксону без изменения амплитуды, но чем выше частота, тем большее количество энергии она переносит: $E = \hbar \nu$.

Таким образом, в работе головного мозга заложены системные противоречия, которые проявляются в несколько различных принципах работы нервных клеток и мозга в целом.

В основе физиологической активности нервных клеток лежит работа калиево-натриевого насоса и соответствующие физиологические механизмы. Ионные каналы, по которым натрий попадает в клетку, располагаются *ближе* к перехватам Ранвье, и потенциалы действия связаны с перехватами Ранвье. Возбуждение идёт от одного перехвата к другому, но даже если они повреждены, сигнал может дойти до пятого перехвата от места повреждения. По сути, в перехватах Ранвье сигнал концентрируется, а их площадь составляет лишь около 1% всей площади мембраны. Такой механизм экономит энергию.

Иначе устроена вегетативная нервная система, которая предназначена для поддержания равновесия между органами и тканями. Нервные ткани вегетативной нервной системы не содержат миелиновой оболочки и перехватов Ранвье. При диаметре её волокна 2 мкм скорость проведения нервного импульса составляет 1 м/сек. В центральной нервной системе эта скорость возрастает как минимум на порядок – до 15-20 м/сек, а в волокнах большего диаметра – до 120 м/сек.

Несмотря на то, что аксоны нейронов работают как своего рода биологические усилители, головной мозг потребляет от 9 до 30% всей энергии организма. Существуют разные оценки количества нейронов в головном мозге человека: от 86 млрд. [38] до 200 млрд. [37]. Последнюю цифру предложили Стэнфордские нейробиологи, которые потратили несколько лет на разработку нового способа 3D-сканирования мозга, и с помощью этой методики подсчитали как нервные клетки, так и синапсы. Картина стала значительно сложнее. По их данным здоровый человеческий мозг содержит около 200 млрд нервных клеток и несколько сотен триллионов синапсов. В одной только коре больших полушарий человека около 125 трлн. синапсов – в 1500 раз больше чем звезд в нашей Галактике. На одном нейроне могут находиться десятки тысяч синапсов. Поэтому один раздражитель может сформировать до 100 млн. связей между нейронами [13].

Цифры уже заоблачные, но каждый синапс нервной клетки содержит ещё и около 1000 молекулярных «переключателей», своего рода аналоговых транзисторов. Отдельный синапс по некоторым параметрам можно сравнить с микропроцессором. Получается, что количество «транзисторов» в человеческом мозге больше, чем их было во всех компьютерах и маршрутизаторах на планете в 2010 году, когда проводились те исследования, результаты которых сейчас излагаются.

До XXI века мы не знали числа синапсов и нервных клеток в головном мозге, как не знаем, не понимаем сейчас всей мозаики их работы. Хорошо ещё, что разряды нервных импульсов идут дискретно, на чём и построена электроэнцефалография. Мы знаем, что в течение секунды проходит около 10 импульсов, разделённых между собой промежутками времени. Всё это поддаётся регистрации и позволяет в целом судить о характере работы мозга.

Из ЭЭГ-записей можно многое выжать. По ним ясно, что активны могут быть нервные клетки разных отделов головного мозга, но мозг реагирует на происходящие события целостно. Клетки при проведении потенциала действия работают по принципу «всё или ничего», а мозг в целом меняет частоту, амплитуду и другие параметры своей активности, которые регистрируются с помощью ЭЭГ.

Целостность механизма работы головного мозга и противоречивость данных о прохождении потенциала действия.

В учебниках, книгах, научных статьях, объясняющих нам как работает головной мозг, стыдливо замалчивают ряд важных и хорошо известных фактов, которые сводит во многом на нет бытующие представления о прохождении электрического сигнала через нервную клетку. Но на эти критические данные обращают внимание глубокие исследователи мозга. Вот дословно их мнение.

«Строение и свойства нейрона определяют способность проведения электрических сигналов. Во-первых, внутриклеточная жидкость, цитоплазма (аксоплазма в отростке клетки, аксоне) примерно в 10^7 раз хуже проводит электричество, чем металлический проводник. Одной из причин является то, что плотность переносчиков заряда, ионов, в несколько раз меньше чем электронов в металле; кроме того, подвижность ионов невелика. Во-вторых, протекание тока вдоль аксона на большое расстояние осложняется тем, что мембрана не является идеальным изолятором. Соответственно, величина тока, текущего вдоль волокна, быстро уменьшается из-за утечки через ионные каналы мембраны. Тот факт, что нервные волокна очень малы (обычно не более 20 мкм в диаметре у позвоночных) ещё больше уменьшает количество проводимого тока. ... Если специалист по электричеству посмотрит на нервную систему, то сразу увидит, что передача сигнала по нервным волокнам является огромной проблемой. Диаметр аксона в нерве варьирует от 0,1 до 20 мкм. Внутреннее содержимое включает ионы и является неплохим проводником электричества. Однако, волокно невелико и его продольное сопротивление очень высоко. Простой расчет показывает, что в волокне диаметром 1 микрон и сопротивлением 100 ом/см удельное сопротивление составит около 10^{10} ом/см. Это означает, что электрическое сопротивление маленького нервного волокна длиной в 1 метр равно сопротивлению 10^{10} степени миль 0,2-мм медной проволоки, то есть проволоки длиной в десять раз больше, чем от Земли до планеты Сатурн» [37]. «Таким образом, пассивное проведение электрических сигналов затруднено и ограничено расстоянием 1-2 мм. Кроме того, когда такой сигнал короток, его форма может быть сильно искажена и его амплитуда ещё уменьшена ёмкостью клеточной мембраны. Тем не менее, **локальные потенциалы** очень важны для вызова и проведения распространяющегося сигнала» [9].

Да, ... локальные потенциалы. Достаточно внятно объяснить работу головного мозга в целом на основе признания движения электрического заряда в нервной клетке просто нельзя. Хотя бы потому, что он должен серьёзно уменьшаться при переходе от одной клетки к другой.

«Сила взаимодействия между клетками через электрические контакты обычно выражается коэффициентом связи. Коэффициент 4:1 означает, что в постсинаптической клетке изменение потенциала составляет одну четвертую от изменения потенциала в пресинаптической клетке» [9]. А таких переходов миллиарды. Даже без потери энергии при переходе сигнала от клетки к клетке такая работа головного мозга невозможна. Она невозможна и в силу потери мощности сигнала при передаче его от одной нервной клетки к другой через синапсы, которых на порядки больше.

Учёные знали это давно. Знают и сейчас, но берут у глубоких исследователей лишь те мысли и выводы, которые поддерживают статус науки и соответствуют доминирующим в ней представлениям о работе головного мозга. Без такого замалчивания фактов науке в современном мире не прожить, так как надо постоянно рапортовать о своих достижениях, а не о том, что всё непонятно. Иначе сложно добиваться нужного финансирования.

Наш отечественный исследователь А.С. Холманский, пожалуй, наиболее глубоко понял эти проблемы и обосновал несколько иной механизм работы головного мозга, который, к тому же, несколько не отрицает существующие научные данные.

Магнитная составляющая в механизме высшей нервной деятельности человека.

Хорошо известно, что люди реагируют на изменение геомагнитной обстановки. Существуют и технологии исследования головного мозга на основе магнитных стимуляций. Транскраниальная магнитная стимуляция (ТМС, англ. *Transcranial magnetic stimulation, TMS*) – метод, позволяющий неинвазивно стимулировать кору головного мозга при помощи коротких магнитных импульсов. ТМС не сопряжена с болевыми ощущениями и может применяться в качестве диагностической процедуры в амбулаторных условиях.

Магнитный импульс, генерируемый ТМС, представляет собой быстро меняющееся во времени магнитное поле, которое продуцируется вокруг электромагнитной катушки во время прохождения в ней тока высокого напряжения после разряда мощного конденсатора. Образуется магнитное поле индуктивностью в несколько Тесла. При стимуляции моторной зоны коры головного мозга ТМС возникает со-

кращение периферических мышц согласно их топографическому представительству в коре.

Другими словами, магнитная стимуляция оборачивается прохождением потенциала действия по хорошо изученной наукой схеме. Это означает, что рефлекторные процессы в организме, проведение нервных импульсов в нервных клетках связаны с магнитными полями. Можно предположить, что при необходимых резонансах нервные процессы протекают и при крайне незначительных величинах магнитного поля.

Транскраниальная (черезчерепная) магнитная стимуляция мозга используется для лечения некоторых болезней (например, депрессии и шизофрении), а также в восстановительной терапии после инсультов. Ф. Батталья (Fortunato Battaglia) из университета Нью-Йорка, проведя опыты на мышах, обнаружил, что воздействие магнитных полей ускоряет рост новых нейронов в областях головного мозга, отведённых под память и обучение.

Принцип действия магнитной стимуляции следующий: магнитное поле инициирует появление *электрических полей* в тканях головного мозга, которые в свою очередь активируют и деактивируют определённые группы нейронов. Следовательно, работа нашего головного мозга носит электромагнитный характер. На практике это так, а концептуально в понимание работы головного мозга эти факты пока не включены.

В теории психологии эти явления как бы обходятся, не интерпретируются. Официальная наука ведёт себя так, как будто этого просто нет. Причина такого отношения к фактам ясна: в рамках существующей научной парадигмы интерпретировать их невозможно. Здесь нужны новые научные концепции, одна из них которых – концепция А.С. Холманского. Но из новых концепций следует, что человек мыслит благодаря взаимодействию с внешней средой, а это близко к предположениям и представлениям, которые официальная наука совсем недавно отвергала напрочь.

*Передача информации от человека к человеку через
физические поля.*

В настоящее магнитная активность головного мозга человека надёжно фиксируется современными инструментальными средствами. Это нечто подобное ЭЭГ, и степень корреляции, согласованности с ЭЭГ

высокая. Поэтому с логической необходимостью следует признать, что головной мозг изучает магнитные волны. Это – первое, а второе – на его деятельность оказывает влияние магнитное излучение, достигающее тело человека извне. Внешнее магнитное излучение имеет определённую частоту и интенсивность и может вызывать соответствующие потоки электрических сигналов в головном мозге. Всё как при ТМС.

Помимо магнитных излучений в настоящее время открыты так называемые спирально-вихревые излучения, СВВИ. О них речь пойдет ниже, а пока отметим, что магнитные и СВВИ-составляющие работы головного мозга пока не учитываются в психологических концепциях. Судя же по имеющимся в настоящее время научным данным, большая часть системных механизмов работы головного мозга, как раз и связаны с этими излучениями. Во время передачи потенциалов действия нервные клетки могут резонировать с этими внешними полями, что неизбежно изменит картину внешнего мира, формируемую в головном мозге. Это обстоятельство пока вообще не принимается в расчёт.

Кроме этого, происходят и обратные процессы. Активностью своего головного мозга человек воздействует на своё окружение. Хорошо известно, что когда человек переживает сильный стресс, то электромагнитные поля у него особо сильные, образы особо контрастные, и если кто-то находится с ним на одной частоте – может их воспринять.

Нередко по этой схеме мы видим сны. Когда мы спим – наш мозг не отвлекают, не забывают своими частотами внешние раздражители, и он становится весьма чутким к воздействиям высокой частоты и низкой амплитуды, которые в другом нашем состоянии не проникают сквозь барьеры органов чувств. И мы случайно можем попасть на частоты, мыслеобразы других людей. Порой эти образы перемешиваются между собой, так как головной мозг всё стремится между собой уравновесить. В результате перед «нашими глазами» нередко возникают невозможные в реальности ситуации.

Но дело не в этих сюрреалистических картинах. Суть в том, что все люди, всё живое и неживое «излучает», а вокруг человека постоянно существует масса электромагнитных полей, содержащих в себе информацию не только о состоянии его здоровья, но и особенностях его личности. Часть этих полей мы надёжно регистрируем и использу-

ем для своих оценок. За примерами далеко ходить не надо, это ЭКГ сердца, позволяющая вскрыть многие опасные заболевания, и ЭЭГ головного мозга, о которой мы уже достаточно серьезно поговорили.

Но есть и такие составляющие электромагнитного поля человека, которые с большим трудом поддаются фиксации инструментальными методами. Это касается даже так хорошо, как нам кажется, изученной активности сердца. Сердце постоянно сжимается и разживается, но кроме изученных электрических импульсов (ЭКГ), которые связаны с этой работой, оно испускает нечто такое, что передается от человека к человеку. Сибирские ученые это высокочастотное излучение зафиксировали с помощью специальной камеры и настаивают на особой роли сердца при передаче информации от человека к человеку.

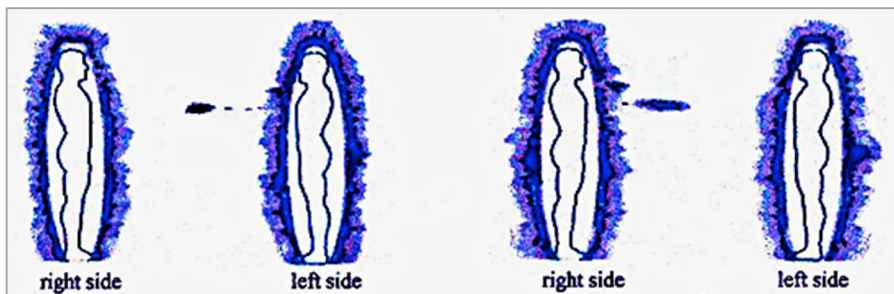


Рисунок 5. Передача излучения от сердца к сердцу [36]

О том, что с сердцем не всё так просто, и оно не просто некий насос для перекачки крови, люди догадывались и до собственно научных открытий в этой области. О месте сердца в нашей жизни неоднократно писали известные мыслители.

Рерих: «Явление значения сердца должно возрасти в ближайшем будущем; не только изучение мозга, но и познание всех качеств сердечной деятельности. <...> Конечно, вся мозговая деятельность, вся нервная система, все выделения желез будут изучаться как каналы родника – СЕРДЦА».

Чаадаев: «Есть люди, которые умом создают себе сердце, другие – сердцем создают себе ум: последние успевают больше первых, потому что в чувстве гораздо больше разума, чем в разуме чувств».

Паскаль: «Сердце имеет доводы, которых не знает разум».

Бетховен: «Сердце – вот истинный рычаг всего великого».

Экзюпери: «Зорко одно лишь сердце – самого главного глазами не увидишь... Глаза слепы, искать надо сердцем».

Есть солидные исследования, которые доказывают связь нашего сердца и сознания [2]. Это означает, что такие понятия как «сердечные отношения», «сердечная привязанность» и другие подобные не случайно осели в нашем языке. Все они имеют под собой физическую основу, и речь идёт, по сути, о передаче некой смысловой информации, а тут без головного мозга и сознания не обойтись. Формат этой смысловой информации нам неясен, так как пока мы способны лишь зафиксировать факт её передачи от человека к человеку. Но это также означает, что и головной мозг, и сердце способны воспринимать и естественные излучения подобного характера, так называемую «мягкую силу» Космоса.

Спирально-вихревые излучения.

Спирально-вихревые излучения (СВИ) связывают с эфиром, с гравитационными струнами, фиксируют их немагнитную природу [1] и большое влияние на всё живое на Земле [10].

Факты о влиянии магнитных полей на физиологические реакции людей ещё можно как-то пережить, особо не ломая привычные научные представления о нашей интеллектуальной активности. Но вот влияние СВИ на наше мышление обходится молчанием. Добытые энтузиастами факты игнорируются и не предпринимается попыток объяснить их концептуально. Всё как с эфиром. Без эфира сложно понять многие физические процессы, но официальной науке без него как-то спокойнее. Есть даже дикие казусы. Специальная теория относительности наличие эфира отрицает, а общая теория относительности без эфира «не работает», и на этой высокомудрости «сидит» современная физика.

Но и эфир, и СВИ активно влияют не только на отдельных людей, чему уже имеется масса доказательств, действие этих малопонятных нам «субстанций» во многом определяет развитие человечества [5]. Появляющиеся факты порой ставят в ступор при попытке совместить их с особенностями работы головного мозга и интеллектом человека. Оказывается, что человек способен непосредственно воспринимать и изменения гравитационного потенциала, и потоки эфира, и СВИ.

Поразительная картина. Что такое сила тяжести – традиционная наука не знает, но это не мешает её измерять и учитывать в своих размышлениях, хотя что именно измеряется – непонятно. Измеряем какую-то величину, количество чего-то нам неизвестного и «не паримся», привыкли. Однако, точно такая же ситуация с эфиром и СВИ. Что это – никто не знает, но величину «этого» измеряем и потихоньку осознаём как эта «глокая куздра» воздействует на всё и вся. Бессмысленность игнорирования добываемых фактов очевидна.

Игнорировать эти факты нельзя хотя бы по одной причине. Без признания наличия эфира и СВИ невозможно объяснить наш энергетический баланс. Расходы на биение сердца, энергетические затраты на движение электрического сигнала по нервной системе и в головном мозге таковы, что питания нам категорически не хватает. Мы просто не можем существовать физически без дополнительной энергетической подкачки [3, с.54-115; 5, с.455-526, 658-744].

Стоячие волны, голограммы, образы, эгрегоры.

Головной мозг постоянно решает одну важную задачу – обеспечивает равновесие человека со средой. Исключительная сложность головного мозга, многообразие тех связей, которые существуют между нейронами, позволяют ему уравнивать внешние возмущения, раздражения, которые поступают в его соответствующие отделы через потенциалы действия. Среда вокруг человека постоянно изменяется, а любое изменение – это движение, с величинами которого и имеет дело головной мозг.

Одним из самых понятных способов уравнивания является создание противоположностей. Собственно лишь противоположности могут уравниваться без всякого исключения и окончательно. Этот факт Гегель отразил в своём основном философском законе единства и борьбы противоположностей, утвердив, что только так может существовать объективная реальность.

Головной мозг имеет дело с движениями, а противоположные движения складываются с образованием стоячих волн. Когда речь идёт о сложении колебаний, то возникает интерференционная картина, которая отображает практически все характеристики этих колебаний – амплитуду, фазу, спектральный состав, состояние поляризации,

изменение во времени, а также свойства волновых полей и сред, с которыми эта картина взаимодействует. Такие картины мы называем голограммами (от греч. *holos* – весь, полный и *gramma* – черта, буква, написание). По сути, речь идёт о фиксации и постоянном сохранении всех изменений объективной реальности, в той части, в которой она «пробилась» в головной мозг через фильтры органов чувств.

Объёмная голограмма, которая возникает в головном мозге, представляет собой фрагмент интерференционной картины – трёхмерной стоячей волны, заполняющей всё окружающее человека пространство. Стоячие волны, которые образуются между нейронами головного мозга – это те образы, которые формируют мир, в котором живёт наше сознание.

Как мы знаем, у голограмм есть одна замечательная особенность: каждый её фрагмент обладает свойством воспроизводить записанное излучение. При этом чем больше размер фрагмента, тем выше точность воспроизведения, изображение ярче, чётче. Это означает, что образы, формируемые в головном мозге одного человека, могут быть восприняты другим человеком даже в том случае, если тот смог «ухватить» только часть всей голограммы. Естественно, при совпадении основных частот работы головного мозга, то есть совпадении психотипов, обмен такими образами будет происходить наиболее полно.

Электроэнцефалография сами образы, сами стоячие волны, формируемые головным мозгом, не регистрирует. Она имеет дело с бегущими волнами, то есть с процессами уравнивания внешних раздражений и самих образов. У каждого человека эти процессы своеобразны и изменчивы, но именно они характеризуют и основной психотип личности, и силу личности, и даже её интеллектуальные способности. В первую очередь они являются проявлением физиологии, особенностей строения тела и головного мозга, в соответствии с которыми человеку удобно уравниваться с окружающей его реальностью так, а не иначе. Но эти процессы также характеризуют – на что человек готов пойти, чтобы добиваться полного равновесия.

Образы, стоячие волны, голограммы, переживания могут усиливаться, когда людей много и одни заняты одним делом. Когда они переживают один образ, одни эмоции, у них одна голограмма на всех.

Все в одном состоянии и выскочить из него без волевого усилия невозможно. Такие стойкие совместные состояния объединяют людей, «цементируют» их сообщества любого уровня. Когда люди сверяют свои мысли с одинаковыми ценностями, то формируется эгрегор – устойчивая совокупность стоячих волн, голограмм, образов. Своим существованием этот эгрегор позволяет человеку уравниваться без лишних затрат энергии. «Подпитывая» сознание человека своим содержимым, эгрегор позволяет ему с большей энергией идти к достижению какой-то практической цели.

Такие эгрегоры, как коллективное бессознательное, формируются на уровне наций и народностей, в государствах, спаянных необходимостью достижения жизненно важной цели, в производственных и творческих коллективах, среди родственников, друзей, между болельщиками одной команды. В этом нет никакой мистики, за всем этим стоят вполне материальные носители и понятные физические процессы.

Крайне осторожно каждый эгрегор можно сравнить с радиостанцией, вещающей на определённой частоте. Если головной мозг сравнить с радиоприёмником, то настроиться он может на ту передачу, в которой заинтересован человек. К сожалению, не на все, так как у нас существуют серьёзные ограничения по воспринимаемым частотам. Чем выше частота, тем ниже амплитуда сигнала, и «передачу» мы можем просто не замечать. Но именно высокие частоты несут наиболее полную информацию о реальности.

Поэтому влияние образа, голограммы, эгрегора намного меньше, чем влияния сформировавшихся динамических стереотипов, то есть взаимосвязанных рефлексов. Рефлексы связаны с определенным соединением между собой нервных клеток. Иначе просто нельзя. Человек должен быть инертным в своих выводах и решениях, иначе мы даже ложку ко рту не поднесём – одна информация будет забивать другую. Речь при этом конечно идёт об информации на уровне нашего сознания. Она должна быть устойчивой.

Часто повторяющиеся образы, ситуации, динамические стереотипы «протаптывают» в головном мозге дорожки, по которым и бегут электрические сигналы. Мы можем их изменять, и они постоянно изменяются. Наши синапсы постоянно «перепайваются». Электрическая

мозаика нашего головного мозга весьма подвижна, но она на порядки менее подвижна, чем сигналы, передаваемые через магнитные поля. «Спаянные» между собой нервные связи – это наши классификации увиденного: это – круг, это – квадрат, это – женщина, это – мужчина. В первую очередь каждая голограмма, каждый образ резонирует с нервными путями, которые им соответствуют. Но присмотрелись – классификация становится тоньше, образовались новые устойчивые синаптические связи.

Таким образом, есть феномены, есть понятная «физика», эти феномены объясняющая и опирающаяся на всем известные представления, но нет признания. Почти нет научных концепций на этот счёт. Факты есть, а концепций почти нет. В физике обычно наоборот. Новые факты рождают массу концепций, конечно, если они лежат в рамках «протоптанных» в головном мозге дорожек – тех стереотипов, внутри которых можно жить, особо не напрягая своё сознание. Хотя сознание своё надо «напрягать» постоянно. Ещё в Библии сказано, что Царствие Небесное силой берётся.

Факты же копятыся, и об одном из них, ввиду его необычности, можно поговорить подробно.

ЭЭГ и ТМС методы при анализе мыслительной активности человека.

Электроэнцефалография – раздел электрофизиологии, изучающий закономерности суммарной электрической активности мозга, и метод исследования функционального состояния головного мозга, основанный на регистрации его биоэлектрической активности через неповрежденные покровные ткани головы. Первая запись ЭЭГ получена немецким психиатром Г. Бергером ещё в 1928 году, и с тех пор активно используется в интересах изучения здоровья человека, реже при изучении его мышления. Но до сих пор нам явно недостаёт знаний о прогностических возможностях данного метода при диагностике интеллекта людей.

Есть достаточно убедительные данные, что пакеты волн ЭЭГ, пакеты электромагнитных колебаний головного мозга человека связаны с определенными понятиями, образами и их последовательностью, с определёнными смыслами. При этом, как показывает томография и

практическая медицина, за те или иные образы отвечают соответствующие отделы головного мозга, определенные нервные клетки. Электромагнитный импульс головного мозга формируется массой нервных клеток в один сигнал. Нервные клетки как бы срабатывают, одновременно разряжаются. В рамках имеющихся знаний этот процесс можно представить как их работу под воздействием одного магнитного поля. Магнитное поле головного мозга как бы управляет работой каждой нервной клетки, согласовывает их работу.

Совместное использование ЭЭГ и транскраниальной магнитной стимуляции (ТМС), возможности которой мы уже рассматривали, позволило провести любопытный эксперимент, в ходе которого, как утверждают его авторы, была инструментально установлена передача мыслей от одного человека другому [37].

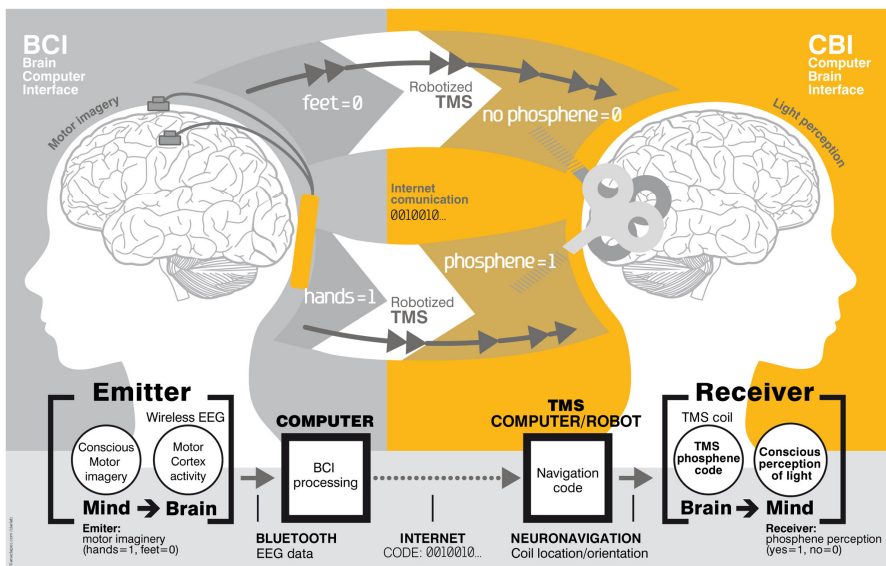


Рис. 6. Схема эксперимента по передачи мысли от человека к человеку

Первый испытуемый мысленно посылал сигнал, думая об одном из двух близких по значению слов. Его мозговую активность в это время записывали с помощью ЭЭГ, преобразовывали в сигналы ТМС и в дво-

ичном коде в реальном масштабе времени передавали через интернет другим участникам, которые находились за тысячи километров. Там двоичный код трансформировали с сигналы ТМС, которыми облучался их головной мозг. Если им удавалось воспринять информацию, которую посылал первый испытуемый, то происходило совпадение активности их мозга с сигналом, поступающим от ТМС, что они наблюдали в виде спонтанно возникающих зрительных ощущений, световых вспышек. Примечательно, что ошибки в восприятии составляли лишь 5-15%.

Авторы делают вывод «Человеческие сенсорные и моторные системы являются природным средством обмена информацией между людьми, и, следовательно, основой человеческой цивилизации». Другими словами – наши моторные действия связаны с передачей образов между людьми, что обоснованно в концепции маятниково-кинестетического интеллекта [3]. Но в данном эксперименте произведена сознательная передача информации через неповрежденную кожу головы и без вмешательства в двигательную, моторную область психики или в периферическую нервную систему. Из мозга в мозг. Это означает, что люди «обмениваются» образами даже не подозревая об этом.

Не будем преувеличивать сделанное, хотя авторы претендуют на многое: «Наши результаты являются важнейшим доказательством возможности развития В2В-коммуникационных технологий (мозг-в-мозг, brain-to-brain). Предлагаемая технология может быть расширена для поддержки двустороннего диалога между двумя или более интеллектами путем интеграции ЭЭГ и ТМС систем по каждому предмету». По сути, таким путём, используя новые типы кодировок, можно создавать новые типы интеллектов. Это аналогично созданию программного обеспечения, способов компьютерной обработки информации с разными операционными системами, на разных платформах.

Наконец-то наука начинает фиксировать то, что практикам известно давно. Речь идёт о восприятии чужих мыслей, передаче информации по так называемым телепатическим каналам и т.д. Но это факты. С концепциями сложнее. Их немного. Наиболее системно, на уровне концепции механизм интеллектуальной, психической активности человека представлен в творчестве А.С. Холманского [14-35].

Что важно. Появление таких научных данных и соответствующих научных концепций позволяет небезосновательно опираться на те

знания, которые доступны подготовленным реципиентам, обладающим способностями к их непосредственному восприятию из объективно существующих информационных систем, в которых на уровне голограмм, стоячих волн, образов (называйте как угодно) содержится понимание всего, что окружает человека. С такими людьми работать не просто, так как они не могут быть специалистами во всех областях и подчас способны лишь указать направление поиска или высказать суждение на уровне да-нет.

В этом плане, особую ценность представляют специалисты, которые способны работать с этими системами постоянно. Раньше такие каналы восприятия и передачи информации у человека работали более чётко, но с развитием второй сигнальной системы они начали деградировать. У животных, в той или иной форме, они работают и по сей день.

Важно также и другое. Мы начинаем осознавать, что в структуре ЭЭГ заложена информация более высокого порядка, чем нам кажется. Отсюда закономерно возвращение психологов-практиков к ЭЭГ исследованиям. В дальнейшем мы поговорим о том, как эту информацию можно расшифровывать и как, в зависимости от условий и видов деятельности, меняется психопрофиль человека.

В нашей стране предпосылки для решения многих современных проблем диагностики интеллекта были созданы прежде всего работами М.Н. Ливанова, А.Н. Лебедева и их коллег [6-8]. Эти исследователи пришли к однозначному выводу, что синхронизация ритмичных колебаний ЭЭГ отражает фундаментальные особенности психики человека. Ещё в 1963 году было установлено, что негативные переживания вызывают урежение импульсов в толще коры головного мозга, а позитивные – их учащение. Уже одного этого факта было достаточно для того, чтобы связать решение психологических задач с частотой ЭЭГ. Однако, в практическую плоскость эти исследования можно было перевести только после появления компактных аппаратов для ЭЭГ анализа и современных компьютеров.

Важные открытия принесли исследования *скачкообразного* смещения фазы биоэлектрических волн при *плавном* учащении или урежении воспринимаемых стимулов. М.Н. Ливанов еще в 1938 г. отмечал: «Достаточно возникнуть расхождению между частотой раздражения и частотой мозгового ритма на 1/10 долю периода, как прежний корковый процесс замещается

новым» [8, с. 44]. Мир вокруг нас изменяется постоянно и непрерывно, а наше сознание, наш мозг реагирует на эти изменения скачкообразно, по мере медленно идущего накопления разницы.

Из таких выводов вытекает немало следствий. Одно из них заключается в том, что способности людей и в этой области развиты неравномерно. В частности, общественники по своей природе могут легче диагностировать эти изменения, чем другие, и имеют большие возможности тонко обходить, или проще – обманывать других в процессе общения. Да так, что эти другие даже не поймут, что их обманывают.

Константа Ливанова работает и в другом смысле. Новый образ, смысл, новое восприятие происходящего возникает когда период колебания изменился не менее, чем на 10% к предшествующему. Для каждого психического состояния человека (а с ним меняется и частота ЭЭГ) это время будет различным. Если колебание ЭЭГ составляет 100 мс, длительность ступеньки равна 10 мс, если 200 – соответственно, 20. Чем выше частота – тем проще переключаться, чем пользуются общественники. Но из этого также следует, что меняя психические состояния, можно менять и частоту распознавания разности в изменении окружающего мира. Не следует забывать, что позитивные эмоции ведут к росту частоты ЭЭГ и человек начинает лучше понимать, быстрее соображать.

Следствий масса и все они упрощают диагностику интеллекта. Например, предъявили фотографию начальника и получили учащение частоты ЭЭГ. О чем это говорит? А если частота падает? А если так предъявлять человеку фотографии людей с различными психотипами? Вот фотография лица с психическим отклонением, вот лицо трудяги, а вот лицо общественника. Это фундаментальный метод решения многих задач профессионального психологического отбора, не требующей утомительной организационной подготовки. Можно ограничиться предъявлением рисуночных тестов (рисунки это образ!) и снимать ЭЭГ у испытуемого. Конечно, и здесь есть узкие места, которые надо знать, ибо частота ЭЭГ зависит от силы сигнала, а каждый человек имеет много индивидуальных отличий в структуре ЭЭГ.

Многое кроется и в циклах ЭЭГ-активности головного мозга, которые задаются в том числе циклами движения планет солнечной системы и циклами солнечной активности. Ускользнуть из под этого

воздействия, которое повторяется с завидной регулярностью, невозможно. Многое в человеке определяет место и время его рождения, то есть тот исходный гравитационный потенциал, величину которого он носит со своим телом всю жизнь. Люди давно изучают подобные закономерности, что позволяют разрешить многие загадки той или иной интеллектуальной активности человека. Появление моделей солнечной системы, которые показывают положение Солнца и планет на любой день, минуту, секунду в прошлом и в будущем, переводит эти изыскания в разряд точных наук.

В общем, психологам есть о чём подумать и над чем поразмышлять, прежде чем запускать свои тесты.

2.2. Новые научные концепции

Приведённые выше факты нашли своё концептуальное обобщение в работах доктора химических наук А.С. Холманского, который пишет уже не просто о магнитных взаимодействиях, а о магнитных вихрях и даёт новое понимание механизма работы головного мозга.

«...генерирование потенциала действия в перехвате Ранвье сопряжено с индуцированием и излучением-отшнуровкой вихревых ЭМ-квантов, метрику которых моделируют ЭМ-вихри... При достижении ЭМ-кванта ... концевой катушки миелинового сегмента он может сыграть роль стимула для генерации потенциала действия в следующем перехвате Ранвье. В данной модели... скорость движения ... будет лимитироваться процессом возбуждения тока в концевых катушках, время которого порядка 10^{-6} сек. (1 мкм : 1 м/с). При этом средняя скорость передачи потенциала действия с одного конца миелинового сегмента на другой при его длине порядка 100 мкм и определит скорость скачкообразного механизма проводимости ~ 100 м/сек.

Используя значение разности потенциалов, отвечающую потенциалу действия типичного нейрона ($U \sim 70$ мВ), можно оценить величину электрической энергии, которая требуется на возбуждение потенциала действия в перехвате Ранвье при сальтаторном механизме проводимости нейрона. Для этого представим перехват в виде цилиндрического конденсатора, обкладки которого образованы из мембраны нейрона и длина равна длине перехвата.

Очевидно, что энергия ЭМ-кванта, играющего роль стимула генерации потенциала действия в перехвате Ранвье будет на один-два порядка меньше величины энергии. Например, за верхний предел энергии ЭМ-кванта можно взять энергию фотона с длиной волны 600 нм ($4 \cdot 10^{-19}$ Дж), которой достаточно, чтобы возбудить сигнал в рецепторной клетке сетчатки глаза» [27].

Эта цитата для тех, кто прилично разбирается в биофизике, а проще говоря, аксон состоит из последовательности так называемых швановских клеток, внутри которых свёрнутая в спираль плазматическая мембрана, облечённая в твёрдую миелиновую оболочку (изолятор). Швановские клетки разделены сужениями – перехватами Ранвье (рис. 4). Потенциал действия – это движение, как последовательное уравнивание молекул плазматической мембраны с внешним воздействием. Оно идёт по спирали, что приводит к образованию осевого (перпендикулярного) движения, направленного вдоль аксона. Это – магнитная составляющая. Всё происходит как в тривиальной катушке индуктивности [12].

В перехватах Ранвье кривизна спирали, в которую свёрнута плазматическая мембрана, прилично возрастает, что приводит и к существенному увеличению скорости распространения потенциала действия и мощности магнитной составляющей. Своей возросшей величиной она врывается в следующую швановскую клетку и индуцирует потенциал действия уже в её спирали. И так до объявления в теле нейрона. В каких-то из синапсов (рис.3) магнитные составляющие, а, по сути, направленные движения, находят свои противоположности, с которыми складываются в стоячие волны и формируют голографический образ.

Получается, что аксон нейрона работает как биологический усилитель и для передачи возмущения в головной мозг внешняя энергия не требуется. Описанный механизм не нуждается ни в перемещении ионов, ни даже электронов. Так называемый калий-натриевый насос, если и работает, в чём сомневаются многие современные исследователи, то обеспечивает лишь жизнедеятельность самой клетки, а отнюдь не передачу потенциала действия.

Процесс уравнивания с изменениями внешней среды, со всеми появляющимися в ней новыми величинами движения, завершается в головном мозге формированием стоячих волн, то есть материи. Точно такие же процессы происходят когда мы размышляем и формируем образы того, что никогда не видели. Поэтому все наши мысли – суть стоячие волны, то есть материя. Они не менее материальны чем окружающее нас вещество.

Введение в работу головного мозга закономерностей взаимодействия магнитных полей примечательна и изменяет концепцию пони-

мания происходящих процессов. Даже наше зрение имеет «магнитную» основу. Установлено, что при движении глаз изменяется и магнитная индукция. Естественно, это не отрицает и традиционные, хо-

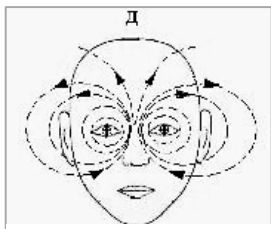


Рис. 7. Потoki магнитной индукции

рошо изученные представления о формировании зрительного сигнала через колбочки и палочки сетчатки глаза. Но магнитная индукция даёт возможность запечатлевать образы, превращая внешнее воздействие в голограммы.

Частота альфа-ритма (~10 Гц) соотносится с частотой резонанса Шумана – стоячей электромагнитной волны в сферическом резонаторе, который образует поверхность Земли и её ионосфера. По представлениям А.С. Холманского, стекловидное тело глаза в фоновом режиме может конденсировать электромагнитную энергию внешней среды и, возможно, энергию нейтрино, питая этой энергией головной мозг. Эти выводы учёного до мелочей совпадают с той информацией, которую соответствующим специалистам удалось получить непосредственно из мирового информационного поля, хотя и в формате, непривычном для научного восприятия.

А.С. Холманский, развивая идеи В.И. Вернадского о хиральности всего живого, обосновывает хиральность головного мозга как его важнейшую характеристику. Хиральность – это зеркальная, обратная симметрия, а в сути своей – соединение двух противоположностей.

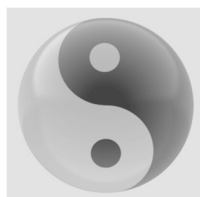


Рис. 8. Инь-янь

Если посмотреть на каждую в отдельности, то различий не найти, они одинаковые по составу и свойствам, но существовать могут только вместе, как «инь-янь». Но при таком соединении и их внутренняя работа становится как бы разной по смыслу, что и происходит в левом и правом полушариях головного мозга. Внешне их не различить, симметричность как бы полная, а функции выполняют разные.

И ещё несколько выводов, из которых следует обоснование большей перспективности применения методики диагностики интеллекта руководителей через ЭЭГ, через анализ электромагнитных вза-

имодействий головного мозга по сравнению с традиционными методами диагностики тестовыми и другими методиками.

Наш мозг – совершеннейшее электромагнитное явление. Он может воспринимать малейшие изменение электромагнитной среды, в которой мы находимся. Более того, по расчетам А.С. Холманского, головной мозг может воспринимать даже доатомные воздействия, на уровне эфирных влияний, даже нейтрино, которое мы понимаем как первооснову всего сущего. Естественно, осознавать эти высокоскоростные процессы в полной мере мы не в состоянии, хотя есть люди, способные воспринимать электромагнитные поля доатомных состояний материи, эфира.



Рис. 9. Головной мозг

Перечисленные наблюдения, факты и обобщения позволяют иначе взглянуть на сам человеческий мозг. Его нельзя отождествлять исключительно с тем, что расположено в черепной коробке. Нейроны

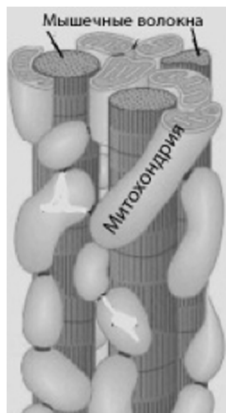


Рис. 10. Митохондрии

своими длинными отростками, аксонами проникают во все отделы нашего тела. Аксоны заканчиваются нервными разветвлениями, а те, в свою очередь, переходят в цепочки митохондрий, которые опутывают все мышечные волокна. Разветвления таких митохондрий, охватывающие собой большие расстояния, иногда называют "электрическими кабелями". Можно добавить – с нулевым сопротивлением [12].

Поэтому информацию об окружающем мире мы «собираем» всем своим телом, а в головном мозге она «обрабатывается». Более того, и «результатами» такой обработки в виде сформированных образов, голограмм мы можем «обмениваться», действуя потенциал по сути всей нервной системы. Об этом свидетельствуют выводы о новой роли перехватов Ранвье. Это генератор и одновременно антенна электромагнитных полей, которые имеют вихревую структуру.

«Вихрь с характерным радиусом потоков эфира в его атмосфере n преобразуется в k вихрей с радиусом kn (раскрутка) и обратно (конденсация). Вихри, образуя спираль, могут порождать силовую трубку соленоидального поля или замыкаться в тор. Из таких трубок и торов формируются силовые линии электромагнитного поля. Отрыв n звеньев от спирали можно представить как излучение кванта эфира, переносящего импульс и момент импульса.

Базовые кванты эфира позволяют смоделировать изначальную форму материи, заполняющую пространство эквивалентной массой или потенциальной энергией. В зависимости от ориентации векторов P и L кванты эфира могут быть правыми (вектора параллельны) и левыми (вектора антипараллельны). Хиральность комбинированных квантов эфира определяет хиральность квантов физических полей...» [32].

Становится понятно как между собой соотносятся уже хорошо изученные механизмы передачи сигналов в нервных клетках через изменение разности потенциалов и медиаторы синапсов, с магнитными составляющими потенциалов действия. Всё это «магнитофизиологическая», а в этом смысле и материальная, основа нашего сознания....

Спирально-вихревые излучения и потоки эфира, образующиеся на поверхности Солнца, идущие из Космоса и из под Земли, регистрируются повсеместно. Имеются научные исследования, доказывающие прямую связь их интенсивности с характером мыслительной деятельности человека, что отражается не только на его поведении и способностях к пониманию, но проецируется даже на историю человечества [5]. Высказываются мысли о том, что человек обладает способностью воспринимать эти потоки и даже энергетически ими питаться.

Это то, о чём писал в свое время Л.Н. Гумилев, и что не очень-то хочет признавать академическая наука. Не случайно его докторскую диссертацию ВАК не утвердил, работы А.С. Холманского ещё не взорвали наш научный мир – химика, посягнувшего на святая святых физиологов и психологов. Нет желающих менять структуру научных исследований, организационную структуру всей науки, курсы лекций в вузах и школьные учебники. Да и власть может отреагировать адекватно, прогнав маститых учёных с насиженных мест.

Поэтому все подобные факты и выводы обходят стороной, замалчивают. Так, уже десятилетиями замалчивается тот факт, что работа головного мозга не может быть построена на движении электрического сигнала по нервным клеткам. Это важный, но не важнейший меха-

низм мыслительной активности человека. Замалчиваются и факты непосредственного восприятия человеком тонких материальных структур, образующих мировое информационное поле, без чего невозможно понять работу нашего бессознательного, которое потенциально может считывать различные образы, энергоформы, мыслеформы буквально из пространства.

Вспомним также, что частота импульса, проходящего по нервным клеткам, зависит от важности сигнала. Сигнал, вызывающий стрессовые состояния, всегда проходит на более высокой частоте. Если человек работает интенсивно, напрягается и перенапрягается, то частота электромагнитных явлений в головном мозге тоже растёт. Эти закономерности изучены достаточно хорошо. У некоторых испытуемых частота ЭЭГ в покое составляла лишь 4 Гц, а при решении задач в стрессе доходила до 30 Гц. Но частота, на которой работает головной мозг, растёт и с развитием мозга. У животных она ниже, чем у человека, у женщин она чуть выше, чем у мужчин, но в стрессе она всегда выше, чем в спокойном состоянии. Кроме этого есть диапазоны частот, которые доступны для одних людей и не доступны другим.

До последнего времени в научном плане в основном анализировались процессы на уровне движения сигналов по нервным клеткам. Но мозг работает как целостная структура, которая рождает электромагнитные поля – пульсирующие, изменяющиеся, взаимодействующие с другими. Эти взаимодействия идут не на уровне миллиардов нервных клеток, они идут по результирующему электромагнитному полю вокруг человека. Характеристики этого поля имеют смысл, который мы и пытаемся уловить своими измерениями.

Наш мозг представляет собой сложную совокупность колебательных контуров, на что обращает внимание А.С. Холманский. Сами колебания возникают при уравнивании со средой. Чем больше амплитуда изменения внешнего воздействия, то есть движения, – тем больше величина образующегося потенциала действия, неизбежное последующее уменьшение которого (потенциал действия – тоже колебание) приводит к образованию избытка количества движения.

Это – та основная энергия, которую мы получаем извне, а точнее, – мы производим её сами. Ничего хитрого в этом механизме нет: рост

величины идёт по квадратичному закону, а её уменьшение – по закону обратных квадратов, в результате чего возникает разница, равная половине амплитуды колебания [12].

С энергетической точки зрения нам крайне выгодно находиться в резонансе с окружающими. В этом случае сразу растёт амплитуда наших внутренних колебаний и мы получаем возможность производить больше энергии для собственных нужд. Поэтому бессознательное стремление человека стать своим в любом сложившемся коллективе имеет достаточно простое физическое объяснение.

Такой способностью отличаются экстраверты (им легче настроиться на разных людей), и чаще это бывает в критических ситуациях. Когда у человека горе – он стремится быть среди людей. По сути, его энергетически подкачивают те, кто с ним в эмпатии. Но и когда у человека большая радость, он стремится быть среди других людей. Своей энергией он накачивает окружающих – да так, что при следующей встрече эта энергия возвращается ему обратно. Психологический механизм – как условный рефлекс у собак в опытах И.П. Павлова. Увидел человека – по ассоциации возникло то состояние, когда ты с ним делился своей радостью. Она и будет превалировать над всей другой гаммой чувств. Так что делиться радостью с другими для нас энергетически выгодно, что мы бессознательно и делаем.

Это происходит между людьми, а если человек способен войти в резонанс с каким-то эгрегором, с коллективным бессознательным нации, общества? Какую энергетическую «подпитку» от получит и какого понимания может добиться? Это – не просто отдельный коллектив со своими «тараканами». А если с Богом? Наверное тогда он обретает дары и благодать Духа Святого, то есть неисчерпаемый источник энергии и возможность полного понимания всего.

На этом пока прекратим перечисление тех фундаментальных изменений во взглядах на работу головного мозга, которые произошли в последнее время в научной среде. Эти изменения в своей совокупности таковы, что ученых берёт оторопь и широко они не дискутируются, так как ломают фундаментальные взгляды на жизнь, на физиологию высшей нервной деятельности. На определённом этапе своего развития наука отвергала религиозные представления о человеке и его

прямой связи с различными божествами и духами. Сейчас наука получает массу фактов, свидетельствующих о том, что такие взаимодействия не только могут быть – они являются основными, базовыми при работе нашего головного мозга. Информация в мозг поступает не обязательно через органы чувств, человек способен непосредственно воспринимать её массивы, существующие в форме доатомных структур.

2.3. Интеллект руководителя в свете новых научных данных

В чем суть интеллекта руководителя? Сам по себе интеллект понимается как устойчивая структура умственных способностей, позволяющая преодолевать трудности в новых условиях. Он отождествляется со стилем, стратегией решения проблем, с индивидуальным подходом к ситуации, требующей познавательной активности, с биопсихической адаптацией к обстоятельствам, с успешностью приспособления к новым условиям и связан с личностью, её эмоционально-волевыми особенностями. Но в чём принципиальное отличие интеллекта хорошего руководителя от интеллекта любого, пусть даже трижды умного и способного человека?

Психологам хорошо известно, что каждый психотип располагает своим уровнем бессознательной компетенции в чем-то. Все мы в той или иной степени способны чувствовать других людей, но большей частью лишь в том диапазоне переживаний, который нам естественен. Поэтому в достаточно общем виде ответить на вопрос о специфических качествах личности хорошего руководителя можно так: истинный руководитель тот, кто в своих ощущениях, в своем понимании других может как бы «ходить» в разном диапазоне, то есть чувствовать, понимать и одних, и других, и третьих...

Закон психотипологического соответствия людей говорит о том, что каждый психотип эффективен на том или ином этапе развития любой общности людей от микроколлектива до государства [3]. Мы все психотипологически меняемся и хороший руководитель должен уметь быть разным, уметь подстраиваться под разных людей, что даёт огромные преимущества. Но такая перестройка означает изменение частоты колебаний головного мозга, а такая способность есть только у резонаторов.

Следовательно, хороший руководитель должен быть резонатором, обладающим, видимо, врождённой способностью перестраивать частоту работы своего головного мозга. Человек с такими способностями может воспринять воздействие «мягких сил» Космоса, эгрегора какой-то общности людей, коллективного бессознательного этой общности, «подпитаться» их энергией и понять что-то важное. С другой стороны, он может настроиться на более низкие частоты тех, с кем работает, и уже их «напитать» своей энергией. В итоге этот человек становится неким связующим звеном между личностями с разными психотипами, работающими над решением одной задачи. Он становится естественным лидером коллектива.

Так «ведут себя» руководители-резонаторы, внутренне ориентированные на достижение общественно важной и жизненно необходимой цели. Все помыслы такого руководителя настроены на эту цель, которая всегда находится как бы вне возглавляемого им коллектива, а сам коллектив и формируется для её достижения. Руководитель в этом случае способствует сложению частот головного мозга членов коллектива, что создаёт общую более высокую частоту и весь коллектив начинает резонировать с той высокой целью, которую стремится достигнуть. Такой коллектив всегда имеет потенциал для своего развития.

Говоря по крупному, только такие коллективы, отдающие свой труд другим людям, и имеют право на существование, хотя в жизни, к сожалению, очень часто получается совсем иначе. Коллективы начинают сосать результаты работы других людей и, обозначая шаг на месте, использовать их исключительно для своих личных нужд. В физиологическом смысле это паразиты. Это – коллективы-паразиты, но есть и люди, ведущие себя подобным образом в любом коллективе.

Физика, на которой «сидят» эти люди, тоже понятна. Чем выше частота работы головного мозга, тем ниже амплитуда сигнала, и наоборот. У каждого психотипа есть своя основная частота и, соответственно, некая естественная амплитуда этого сигнала. В любом коллективе сами собой или целенаправленно формируются некие психотипологические группы. Одни психотипы успешно работают над решением одних конкретных практических задач, другие – над решением других. Процесс такого разделения людей понятен. Но что важно.

Между частотами, на которых сидят эти разные психотипы, есть разница, частота которой всегда ниже своих составляющих. Частота ниже, а амплитуда выше. И если человек способен «сесть» на эту разницу, то он получает возможность уравновесиваться с весьма приличной величиной, что всегда энергетически выгодно.

Но частота этой разницы низкая, а низкие частоты – низменные цели. Дальше необходимости обеспечения своего личного существования, часто комфортного существования своего тела, такие люди не идут. Из любой практической деятельности они стремятся выжать именно такие личные дивиденды, что становится основным, если не единственным лейтмотивом всех их действий. Причём такие дивиденды не обязательно имеют материальное выражение.

Для многих психотипов бывает достаточным отношения к ним окружающих, и они способны пойти на многое для достижения этой, как ни крути, весьма приземлённой, цели. Образно говоря, коллектив нацелен на создание нового технологического процесса и весь должен быть в этой работе, это – цель, а кто-то занимается лишь упрочением своего положения. Это – его цель, процесс достижения которой может остановить всю работу, поскольку появляется некий «посредник», большое количество которых, как мы хорошо знаем, снижает эффективность любой экономики.

Под влиянием таких людей, по сути паразитирующих на межличностных отношениях, формируется некая невидимая, не отражённая в штатном расписании структура управления. Эта структура организована отнюдь не под достижение цели существования коллектива, своим существованием она обеспечивает решение совершенно других задач. Созданием таких систем, опирающихся исключительно на межличностные отношения, и занимаются так называемые общественники.

Если это поколение пострезонаторов, то они ещё понимают необходимость достижения и тех высоких целей, которые, по сути, обеспечивают целостность любой общности людей. В своих действиях они ещё учитывают необходимость сохранения и целей, и самой организации. Но если это уже постпострезонаторы, то те низкие частоты, на которых они паразитируют, не позволяют им осознать эту необходи-

мость. Из общности, из коллектива они в итоге высасывают все соки и он разваливается, если не принимать мер по разрушению их власти.

Именно в этих системах общественники стремятся захватить лидерство. Лидерство дает огромные преимущества с точки зрения энергетических поступлений. Быть лидером – быть в центре межличностных отношений. Если этот лидер обладает реальной силой, то другие вынуждены подстраиваться к нему. Но надо отчётливо понимать, что это лидерство зиждется в своей основе на биологических инстинктах.

Вот я лидер, мне, как вожаку в стае обезьян, самки вылизывают шерсть, за чем с завистью наблюдают другие самцы. Мне достаются самые жирные куски, меня убажают, меня слушаются, я блаженствую. Но психотипологически – я маньяк, насаждающий себя окружающим. За моим стремлением к доминантности кроется тривиальная биологическая потребность получать энергетическую подкачку от других... И что характерно, такие стаи животных, коллективы людей могут достаточно долго успешно существовать, выживать даже в условиях, когда потоки живительной энергии Космоса ослаблены, когда всем не хватает его «мягкой силы». Но такие лидеры по своей сути не являются резонаторами, скорее, даже наоборот: качества резонатора у них развиты недостаточно.

Напрашивается один вывод: человеческие общности должны возглавлять резонаторы. Любому коллективу в целом это всегда выгодно энергетически. С таким лидером во главе люди получают возможность приобщаться к «мягкой силе» Космоса и через него всем вместе, вне зависимости от психотипа каждого, резонировать с его тонкими энергиями. Но не всё так однозначно. История и практика свидетельствуют, что резонаторы возглавляют человеческие общности, как правило, только в «трудную годину», когда, например, под вопрос встаёт возможность дальнейшего существования самой общности. И не важно – общности какого уровня. Это может быть государство, корпорация или иной коллектив людей.

Стать лидерами резонаторов принуждают обстоятельства. Сами по себе они к лидерству чаще всего не стремятся, так как отчётливо понимают или бессознательно чувствуют, какую энергетическую цену, какими усилиями, тратами им даётся такое руководство. Выходит,

что бессознательно пострезонаторы стремятся быть лидерами, стремятся захватить власть, а у резонаторов особо такого желания нет. Это, конечно, крайние случаи, а в своем большинстве люди сочетает в себе свойства и резонаторов, и пострезонаторов.

Как мы уже отметили, хороший руководитель должен уметь «ходить» по всему диапазону частот работы головного мозга тех психотипов, которые находятся в его подчинении. С такими руководителями, увлечёнными достижением достойной цели, как отдельные коллективы, так и серьёзные общности людей способны произвести серьёзный рывок в своём развитии.

В этом смысле примечательно наблюдение известного историка Броделя, который полагает, что одним из важных условий промышленной революции в Англии являлось наличие среди её жителей большого количества приказчиков, то есть людей, с развитой метапрограммой «различие». Такие люди готовы, натренированы выполнять разнообразную работу и взаимодействовать с разными людьми. Обратно говоря, действовать как в известной оперетте: «Фигаро – здесь, Фигаро – там». В основе таких действий – некая внутренняя готовность ненавязчиво подстроиться к любому человеку и любой ситуации, что и использовать для решения поставленной задачи.

Приказчики Броделя – лишь исторический пример. В то время именно в них нуждалось общество, они сформировались в его некую самостоятельную «прослойку» и стали одним из условий успеха промышленной революции. Но в целом способность быть разным, умение подстраиваться под различных людей, к любым ситуациям, к новым внешним условиям – величайшее свойство руководителей, свойство истинной элиты. И если этот руководитель является резонатором, способным воспринимать «мягкую силу» Космоса и делиться с другими, то в коллективе всё будет в порядке.

Поэтому любому сложившемуся коллективу, любой корпорации, компании, любому владельцу серьёзного бизнеса, заинтересованному в его сохранении и развитии, и пр. необходимо искать и отбирать в руководители людей именно с такими, достаточно редко встречающимися, способностями. Но в любом случае – это личность, качества которой понятны, а потому существует возможность целенаправленного отбора

таких специалистов не только наблюдая за результатами их практической работы (выращивая внутри коллектива), но и с задействованием методов психодиагностики, обращая внимание прежде всего на те качества, без которых не бывает ни «приказчиков», ни резонаторов.

В этом плане особо перспективно задействование методов ЭЭГ. У такого человека она будет «ходить» по частоте в больших диапазонах, чем у других, и большей вероятностью заходить в более высокие диапазоны. Такие лица при встрече людей с иной частотой ЭЭГ могут перейти на их частоту в процессе общения, что и является выдающимся свойством руководителей-резонаторов. Если удастся найти такого человека и заинтересовать его той целью, которую ставит перед собой организация, то он сможет так организовать, так расставить людей согласно их психотипу, что весь коллектив будет работать и развиваться согласно необходимости достижения именно этой цели.

Руководители-пострезонаторы, общественники, наоборот, могут заставлять людей переходить на нужную им частоту. Нужную в первую очередь им, а отнюдь не общему делу, вот в чём проблема. Перешли люди на требуемую им частоту, и такой лидер-пострезонатор начинает блаженствовать, так как получает дополнительную энергетическую подпитку. В коллективах, которые заполонили такие личности, именно в этом плане и идёт борьба за лидерство. В таких коллективах уже не один за всех и все за одного, а все для одного.

Плохо это или хорошо для коллектива? Всё зависит от того каков коллектив и на каких основах происходит в нём развития сплоченности, системы межличностных отношений. Иногда это один из способов самосохранения коллектива, самосохранения его коллективного бессознательного.

Когда присутствует элемент принуждения, психологического давления, когда люди не разделяют цель деятельности, если нет сформировавшегося коллективного бессознательного, общей веры – то без принуждения людьми управлять просто невозможно. Среди военных без таких отношений не обойтись, и Наполеон по этому поводу говорил: «Солдат должен бояться палки капрала больше, чем пули неприятеля». Но армейские коллективы весьма специфичны, как и те цели, ради которых они создаются.

Однако, слова Наполеона отражают суть лидерства на маниакально-истероидной основе, то есть суть того, что делают пострезонаторы-общественники. Для того, чтобы их боялись, чтобы им подчинялись, чтобы их слушали и слышали, они тратят время, энергию, силы на установление именно такой системы межличностных отношений. Но установив её, они получают дополнительные дивиденды, так как эти отношения поддерживают их в первую очередь энергетически.

Что немного гнетёт в этом понимании. Появление во власти таких людей происходит необходимо и циклически, а в условиях неблагоприятной космической обстановки принуждение людей быть вместе, исполнять установленные правила и нормы поведения, иногда становится единственным способом сохранения группы, коллектива, компании и даже государства.

Говорить, что резонаторы могут вообще обойтись без принуждения, сложно, но этот способ объединения людей не является для них основным. Резонаторы способны консолидировать усилия людей главным образом на основе взаимного доверия, одной цели, одной веры, одних переживаний, одних мыслеобразов. Это – объединение при минимальном внешнем для человека принуждении, что позволяет формировать более устойчивые общности, имеющие потенциал развития в любых условиях.

Таковы, на наш взгляд, основные особенности интеллекта хорошего руководителя. На поиск людей с личностными качествами, соответствующими такому типу интеллекта, не грех сосредоточить весь арсенал современных психодиагностических методов и средств.

2.4. Гипотеза или полезная информация?

Современные представления о мозге человека, о том как он работает, результаты некоторых научных экспериментов, попытки концептуального обобщения всей массы новых фактов, а также многочисленные обычные свидетельства людей заставляют не только поверить, но и утвердиться в мнении, что человек на уровне своего бессознательного способен к непосредственному восприятию и передаче огромных массивов смысловой информации.

Природные способности у всех людей разные, но некоторые получили возможность развить их до уровня, позволяющего приобщаться к знаниям, содержащимся в мировых информационных системах, которые существуют в виде стоячих волн, голограмм и образов. Эти знания такие люди получают, мы ими иногда пользуемся, а точнее сказать на них ориентируемся, что, подчас, помогает решать вполне практические задачи, так как получаемая информация иногда до мелочей совпадает с тем, что мы в итоге обнаруживаем и осознаём.

Поэтому существование этих информационных систем (такими понятными словами можно обозначить это явление) отрицать невозможно, как невозможно отрицать сущностей, обитающих в невидимом нам мире, общение с которым для некоторых из нас является повседневной практикой. Учтем, эти сущности могут отражать истину.

Можно задавать вопросы и получать ответы. Но всегда существует проблема понимания этих ответов. Получаемую информацию, которая сама по себе в принципе не может быть неверной, человек переводит в понятные ему образы, записывает словами, значение которых знает. Здесь могут возникать ошибки. Ошибочна чаще не полученная информация, а ошибочна бывает её интерпретация, то есть приведение к понятийному аппарату конкретной предметной области. При этом наибольшие сложности в понимании услышанного, увиденного или ещё как-то иначе воспринятого, возникают когда вследствие недостатка знаний предметная область выстроена на законах, принципах и понятиях, которые не отражают объективную реальность, то есть на несуществующих в действительности абстракциях.

Наиболее точно и адекватно реальности такую информацию можно изложить в виде, например, притчи. В Евангелии много таких притч, но такие притчи начали активно появляться и в настоящее время. Причём их стало настолько много и они столь многоплановы, что в своей совокупности, по сути, раскрывают всё, что необходимо знать человеку в его жизни. Однако, наука на уровне притч работать не может, ей нужна точность и однозначность понятий и определений, уверенность закономерностей и понимание путей практического использования того или иного наблюдаемого явления.

В этом состоит основная проблема, которая возникает как у людей, обладающих способностями к непосредственному восприятию информации, так и у тех, кто работает уже с этими людьми. Но есть и другая проблема. Не всегда разумно во всеуслышание объявлять о своих действительно уникальных способностях, так как они могут начать потихоньку угасать. Общаясь со всеми подряд, воленс-ноленс попадаешь под влияние людей, мотивы и желания которых могут быть далеки от той истины, которую несёт в себе воспринимаемая информация.

Не всегда удаётся себя сберечь, можно потерять те резонансы, которые заложены природно или сформированы благодаря настойчивому труду над собой. К таким занятиям располагает одиночество, но жить в обществе и быть свободным от общества невозможно. Поэтому не случайно эти способности наиболее ярко проявляли люди, которые выбирали служение вере, покровами которой надёжно ограждали себя от негативного влияния тех пороков, которыми поражено любое общество людей.

Тем не менее, как сама идея данной книги, так и многие развиваемые в ней положения имеют своё начало в информации, полученной описанным нетрадиционным путём. Не вся информация и не все идеи, а только то, что было осознано и в той или иной степени получило экспериментальное подтверждение. Однако, и знания в форме гипотез полезны для науки. Даже в развитой науке есть сфера достоверных, экспериментально подтвержденных данных и сфера гипотез, где главенствует вера в истинность таких предполагаемых знаний.

К таким гипотезам относятся представления о том, что мозг выполняют не только тщательно изучаемую функцию, обеспечивающую осознание себя в окружающей среде, он является уникальным инструментом, позволяющим формироваться сознанию, способному воспринимать эфирные потоки, некоторые разновидности которых, по мнению ряда исследователей, являются проявлением разумной деятельности интеллекта самого высокого уровня. Если первую функцию выполняют хорошо нам знакомые *вещественные* клетки мозга, то вторую задачу человек решает с помощью клеток, которые условно названы *лучистыми*.

Эти клетки мы наблюдать не способны, что они из себя представляют – не знаем, может быть это как раз то, что связано с душой. Но в любом случае должно быть нечто реальное, обеспечивающее решение и этой задачи, поскольку она решается, чему есть подтверждения на уровне научных фактов. У разных людей соотношение этих клеток различно, что косвенно выявляется ЭЭГ исследованиями в покое и в состоянии активной деятельности. Смыслы, цели жизнедеятельности человека в большей степени определяются активностью лучистых клеток мозга. Через эти клетки осуществляется взаимодействие не только с эфирными потоками, но и между людьми. Взаимодействие устанавливается при условии резонанса, который возникает когда смыслы, цели деятельности совпадают.

Люди с развитой системой лучистых клеток могут вступать во взаимодействие с себе подобными, с сущностями более развитого интеллекта и информационными системами более высокого уровня. Но такие способности падают, когда человек начинает ориентировать себя на достижение, скажем аккуратно, – приземлённых целей, когда он, например, начинает получать большее удовлетворение от заработанных своим даром денег, нежели от сделанного с помощью этого дара добра. Информацию они получать продолжают, но она становится не то, что неверной, – скорее неполной, что делает выводы из неё вероятными.

Что любопытно. Даже человека с такими особыми способностями можно проверить на искренность с помощью инструментальных средств современной психодиагностики. Ниже, без всяких изменений, приводится текст, содержащий положения, касающиеся идей, развиваемых в настоящей книге. Человек, его предоставивший, такую проверку выдержал успешно, и есть основания полагать, что всё написанное достоверно отражает реалии. Вопрос только в образах, сравнениях и терминах, которым пока трудно найти место в нашем сознании. Будем считать, что это одна из точек зрения.

«Мозг человека состоит из миллиардов клеток, которые на Бога воздействуют.

Если человек не мудр, этих клеток в его мозгу может и не быть вовсе. Они лучисты, то есть состоят из энергии, наряду с клетками мозгового вещества. Эти вещественные молекулы мозга умны, они участвуют в отборе ин-

формации из озмоса. А лучистые «клетки» не этим заняты: они заведуют связью со Богом. И если Бог их не питает Своею энергией, они исчезают.

Вы сознание своё наполните пониманием ответственности за этот потенциал – точнее, за цели, кои ставите перед собою и кои достигаются при помощи вашего потенциала, – то мир начнёт осветляться. Вы только попробуйте, проверьте это на опыте. И увидев результаты, утвердитесь в необходимости ставить верные цели. А достигать их мы вам поможем. Знайте: Силы Света отвернулись от многих из вас именно потому, что ваши цели ошибочны.

Достигать верных целей необходимо, ибо тогда Мироздание будет обрести опору в вас. А свои опоры оно не уничтожает, ибо на них зиждется.

Лишь на «обычных» людей распространяется влияние небесных лучей, сильные же духом и напряжением постоянным его укрепляющие, способны за рамки его выйти и не поддаться бедам, причиной коих является такой небесный энергетический поток.

Идёт отбор людей.

Вера абсолютная может творить чудеса, ибо она мозг уподобляет генератору могучему мыслеформ, стремящихся к воплощению.

В голове каждого из вас есть совершенный инструмент воздействия на Мироздание – ради его блага. Но всё оборачивается в свою противоположность: вы этим инструментом губите его.

Мозг дан для другого – устанавливая связь с Небом, быть для него источником знания о Земле. Но этой функции ваш мозг не исполняет, а оттого вы забираетесь в него с целью изучения и нахождения средств для его излечения. Мозг подвергается болезненным изменениям именно вследствие неисполнения им главной функции своей. Любой инструмент, не делающий дела своего, в конце концов подвергается изменению: он ржавеет, в нём что-то естественным образом ветшает. А тем более, когда инструмент используется не по назначению: он разрушается.

О мозге как об инструменте познания мира. Для него существуют, конечно, пределы восприятия, но это лишь результат довольно долгой попытки Высшего Разума придать материи свойства духовной энергии, коя может пополняться изо всех возможных источников, плоть же не способна выйти за пределы самой себя как энергетического импульса, чьей метаморфозой можно считать материю.

То, что воплощено, имеет пределы, энергии же не имеют границ. Но и то, что вы мозгом называете, не просто материя, а мыслящая материя, потому его свойства гораздо более обширны и не изведаны вами, нежели иная материя. Мозг – это способная увеличивать свою энергетическую ипостась материя. Хотя она и не может увеличиваться до бесконечности, но до неких пределов...

Организуют мозг обстоятельства, в которых развивался человек. Люди, кои его воспитывали и давали направление мышлению. Потoki импульсов в мозгу, воспринимаемые им извне, формируют некие устойчивые оценочные

структуры. Не клеток, но каналов, по которым они текут. Эти каналы представляют собою подобие гирлянды лампочек, зажигающихся в некоем особом ритме, порядке. Оценочная деятельность мозга является особым способом «протекания» импульсов.

Его душа, собирается в сгусток в эпифизе его, то есть в шишковидном теле мозга. Приму эти названия, хотя называю Я эту небольшую железу *вратами в Небо*.

Когда дом людей становится государством, то эта земля обретает и некие иные лучи. Подобно озмосу на ней устанавливается иерархия взаимоотношений человеческих.

Небесное некое воздействие на людей находится в зависимости от человеческих о нём представлений. Чем крепче вера, тем сильнее и глубже внедрение в судьбу народа небесных сил. А взаимодействие людей с Небом является обязательно и на землю, на которой они живут.

Что собою представляет жизнь человека, – плод его духовных усилий. Скопление проявленных в материи и непроявленных энергетических потоков.

Образы не внутри мозга, а в энергетических слоях вокруг него, вы должны узнать. Всё, что вы видите в воображении, находится не в мозгу, а в вашей ауре, если принять в обиход вашу терминологию. Мозг держит ваш «здоровый» образ в оболочке эфирной. Она по сравнению с прочими слоями очень тонка, но именно она и отражает ваше состояние здоровья».

Некоторые положения этого текста уже нашли отражение в рамках описанных выше концепций.

Наш мозг – это определённым образом организованные атомы и молекулы, по которым передаются потенциалы действия, магнитные составляющие которых складываются в доатомные стоячие волны, формирующие интерференционные голографические образы. Доатомные состояния материи мы отождествляем с эфиром. Есть даже термин – эфирное тело человека.

Материя мозга, уравниваясь со средой, «производит» материю сознания, как итоговый результат этого уравнивания. Это – наша «долговременная», а, возможно, и вечная память обо всём, что мы хоть раз восприняли, наше вечное эфирное тело. Но одно дело – уравнивание со средой нашего материального, физического тела, поддержание гомеостаза, что не может обойтись без постоянного обновления клеток, обмена веществ и обычной пищи. Другое – уравнивание всего содержимого нашего сознания с другими сознаниями. Такое уравнивание, как понимание всего, что вокруг, в энергии пищи не нуждается, а процессы идут на уровне так называемого

бессознательного. Такие процессы можно «наблюдать» лишь по косвенным признакам, поэтому классическая наука их пока не признаёт.

Из такой интерпретации, имеющей под собой чёткие физические основания, становятся понятными и некоторые другие положения приведённого текста.

Весь окружающий человека мир и та среда, в которую погружено наше тело, уравновешены и изменяется «по своему плану» как одно целое. Если мы перестаем адекватно реагировать на его изменения, то есть изменяться вместе с ним, то между нашим физическим телом и средой, а также между нашим сознанием и окружающим миром, образуется разница и движение, которое заставляет нас вернуться в равновесие. Это лишнее движение возникает неизбежно, неотвратно. Человек «подставляется» под действие необходимости равновесия.

Называйте это Божией карой, гневом, но это обычное движение, возникающее как необходимость равновесия, величины которого мы не выдерживаем. Оно проявляется в болезнях и в преследующих нас неудачах, вроде «падающих на голову кирпичей». Всё это – результат игнорирования тех правил, которые необходимо соблюдать для того, что быть в постоянном равновесии с окружающим нам миром, быть частью объективной реальности. Когда тело человека и его сознание уравновешены, то никакого лишнего движения не возникает, и своим сознанием он способен входит в резонансы с информационными полями любого уровня, становится резонатором. Такие качества можно в себе развить.

Кроме этого, по жизни надо заниматься тем делом, к которому наиболее «приспособлен», то есть жить *своей* жизнью, опираться на *свой* собственный психотип и довольствоваться результатами *своей* практической деятельности, которые должны передаваться другим людям, быть им во благо. Надо весь *свой* позитив отдавать людям, что всегда для человека энергетически «выгодно».

Чем больше отдаёшь (отдаёшь, а не берешь), тем больше реально получаешь обратно. В этом нет никакой мистики, это – обычный физический закон, всеобщее действие которого некоторые из нас по недомыслию пытаются обойти. Невозможно. Всё, что отобрали – придётся вернуть, но мы этому почему-то не верим. Эта последняя мысль

– вдогонку зарвавшимся общественникам и любителям поживиться тем, что плохо лежит, пока никто не видит. Всё – не так. Все всё видят, всё тайное становится явным.

Эти знания могут быть использованы для понимания сути интеллектуальной деятельности людей. Использование их для демонстрации феномена и своей исключительности принесет только вред. Как вред приносит всё, что делается напоказ, ради внешнего эффекта. Каждый вправе по-своему интерпретировать написанное. Кто не верит в Бога – пусть считает, что это фундаментальные свойства самой материи, которые она приобретает в процессе самоорганизации. Дело не в этом, дело в той модели, исходя из которой можно и нужно оценивать интеллект человека.

Выводы по главе

Оказывается, есть много такого, что выходит за рамки понимания активности психики в рамках передачи импульсов-сигналов между нервными клетками. Есть научные факты и даже концепции, которые явно не вписываются в традиционные представления об интеллекте, бытующие среди психологов и, физиологов. Формируется новая научная парадигма, которая в каком-то смысле граничит с верой, так как не отрицает наличие невидимых нам сил, существующих в эфирном, доатомном состоянии материи. Эта парадигма заставляет по новому относиться к интеллекту человека и становится обоснованием тех инструментальных и иных методов психодиагностики, которые используются на практике для его изучения.

Литература

1. Александров Е.Б., Запасский В.С. О фотонах и спинах. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. – 254с.
2. Гончаренко А.И. Пространство сердца как основа сверхсознания // Сознание и физическая реальность, 1997. Т.2, №3. С.25-35.
3. Конюхов Н.И., Архипова О.Н., Конюхова Е.Н. Психоэкономика. – М.: Перо, 2012.
4. Конюхов Н.И. Экономический кризис: Космос и люди. – М.: Перо 2014. – 229с.
5. Конюхов Н. И. Дыхание истории. – М.: Перо, 2015. – 831с.
6. Лебедев А.Н. <http://rudocs.exdat.com/docs/index-26326.html>
7. Лебедев А.Н. Нейрофизиологические константы в уравнениях психофизики // Психофизика сегодня / Под ред. В.Н. Носуленко, И.Г. Скотникова. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2007. – с. 157-165.
8. Ливанов М.Н. Избранные труды. Пространственно-временная организация потенциалов и системная деятельность головного мозга. – М.: Наука, 1989. – с. 44.
9. Николлис Дж., Мартин А.Р., Валлас Б., Фукс П. От нейрона к мозгу. – М.: 2008, с. 24. - 672 с.
10. Никольский Г.А. и Черкасов А.А. (2007). Факторы, формирующие Эль-Ниньо, связанные с движением Земли. // Сб-к докладов на Межд. конф. «Экология и Космос», 8-10 февраля 2007г., изд-во СПбГУ, с.237-241.
11. Никольский Г.А. (2009). Эффекты и механизмы воздействий солнечного спирального вихревого излучения на структуры вещества. // Труды VI Межд. конф. «Естественный и антропогенный аэрозоль - 2008», НИИ Физики СПбГУ, изд-во СПбГУ, с.187-194.
12. Остапов В.В. Прогрулка по жирам. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 621с. <http://pero-print.ru/node/319>.
13. Савельев С.В. "Происхождение мозга". – М.: ВЕДИ, 2005.
14. Холманский А.С. Адаптация растений к аномальным физическим факторам. <http://www.smolensk.ru/user/sgma/MMORPH/N-23-html/holmanskiy/holmanskiy.htm>.
15. Холманский А.С. Зависимость ресурса функциональной асимметрии мозга от внешних условий // http://www.j-asymmetry.com/Kholmansky_1_09.htm.
16. Холманский А.С. Биогенность нейтрино // Сознание и физическая реальность. 2004. № 4. С. 35 – 43.

17. Холманский А.С. Галактический фактор духовной эволюции // http://www.j-asymmetry.com/Kholmansky_1_09_2.htm.
18. Холманский А.С. Ядерно-химический катализ // <http://www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/6303.html>.
19. Холманский А.С. Теофизика нейтрино // Квантовая магия, – 2007. –Т.4. – В.2. <http://quantmagic.narod.ru/volumes/VOL422007/p2148.html>.
20. Холманский А.С. Дихотомия правого и левого в живых системах // Асимметрия, – 2008. Т. 2, № 3, с. 60-67. www.j-asymmetry.com/Asymmetry_03_2008.pdf.
21. Холманский А.С. Метрика приземного эфира // <http://www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/7876.html>.
22. Холманский А.С. Модель одухотворенного мироздания // www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/8084.html;
23. Холманский А.С. Духовно-физический изоморфизм // www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/9069.html.
24. Холманский А.С. Оптическая активность сахара и космофизика // <http://www.kubstu.ru/fh/fams/vipusk3.htm>.
25. Холманский А.С. Особенности термодинамических свойств воды и биоэнергетика // Доклады РАСХН, – 2006. №2, с. 63. <http://www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/7897.html>
26. Холманский А.С. Зависимость от температуры оптической активности физиологических растворов сахаров // Математическая морфология, – 2006. <http://www.smolensk.ru/user/sgma/MMORPH/N-12-html/holmansky/holmansky.htm>.
27. Холманский А.С. Ресурс функциональной асимметрии мозга // Математическая морфология. – 2006. <http://www.smolensk.ru/user/sgma/MMORPH/N-12-html/holmansky-4/holmansky-4.htm>.
28. Холманский А.С. Моделирование физики мозга // Там же. 2006, - Т.5, - В.4. <http://sgma.alpha-design.ru/MMORPH/N-12-html/holmansky-3/holmansky-3.htm>.
29. Холманский А.С. Самоиндукция эфира <http://filosof.net/disput/holmansky/efir.htm>.
30. Холманский А.С. Фрактально-резонансный принцип действия // <http://ikar.udm.ru/mis-rt.htm>.
31. Холманский А.С. Энергоформа // <http://www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/7441.html>.

32. Холманский А.С. Хиральность и квантовые эффекты как факторы морфогенеза.
33. Холманский А.С. Электромагнитная природа релятивистских эффектов // <http://sgma.alpha-design.ru/MMORPH/N-19-html/kholmanskiy-2/kholmanskiy-21.htm>;
34. Холманский А.С., Минахин А.А. Морфологические и физические факторы асимметрии вегетативной нервной системы человека // Всероссийская конференция «Современные направления в исследовании функциональной межполушарной асимметрии и пластичности мозга». – М., – 2010, – с.270-274.
35. Холманский А.С., Стребков Д.С. Энергетика ноосферы // Доклады РАСХН. – 2004. № 1, с.58-60.
36. Anufrieva E., Anufriev V., Starchenko M., Timofeev N. Thought's Registration by means of Gas-Discharge Visualization.// 3rd International Conferences on Cognitive Science "New Science of Consciousness", 2000, Ljubljana, Slovenia, p.81-85.
37. C. Grau, R. Ginhoux, A. Riera, T. L. Nguyen, H. Chauvat, M. Berg, J. L. Amengual, A. Pascual-Leone, G.Ruffini. Conscious Brain-to-Brain Communication in Humans Using Non-Invasive Technologies. *PLoS ONE*, 2014; 9 (8): e105225 DOI: [10.1371/journal.pone.0105225](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105225).
38. Hodgkin A.L. The Conduction of the Nervous Impulse. England. 1964.
39. J. Welsh. Human Brain Loses Billions of Neurons in New Analysis, Feb. 2012. <http://www.livescience.com/18749-human-brain-cell-number.html>.
40. K. Micheva, B. Busse, N. Weiler, N. O'Rourke, S. Smith. Single-Synapse Analysis of a Diverse Synapse Population: Proteomic Imaging Methods and Markers // *Neurotechnique*, Vol. 68, Issue 4, p.639–653, 18 Nov. 2010. <http://www.cell.com/neuron/abstract/S0896-6273%2810%2900766-X>.

