

Елизавета ЕФРЕМОВА,
*организационный психолог,
 социолог технологии
 управления*



Иллюстрация: Oleg-ad Musevov/Stock.com

СТОИЦИЗМ КАК СТРАТЕГИЯ САМОРАЗВИТИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРА

Каждому времени подходят свои смыслы, концепции, системы мировоззрения. Когда-то возможно управление на дофаминовом задоре: «Всё будет хорошо! У нас всё получится! Всё зависит от нас самих!» Такие послы — и внутренние, и обращенные к команде — отлично воспринимаются и работают. Однако сейчас идея ответственности за каждое действие или бездействие не очень ложится на текущую реальность, вызывая когнитивный диссонанс. Зато самое время обратиться к философии стоицизма. Сегодня это очень востребованное направление.

Философия стоицизма зародилась около 300 лет до н.э., пережила множество трансформаций и представлена такими классиками, как Эпикур, Эпиктет, Марк Аврелий, Сенека. Можно выбрать себе автора по душе, а также любое издание — от философского трактата до современной книги, где сложные мысли изложены простым языком (например «Стоицизм на каждый день»).

А сейчас давайте рассмотрим 10 ключевых принципов, которые можно внедрить в практику собственной жизни и транслировать трудовому коллективу, таким

образом давая людям поддержку, необходимую в наше турбулентное время.

Принцип 1 СТРЕМЛЕНИЕ К АТАРАКСИИ (душевному покою)

Основная цель саморегуляции, самоменеджмента — не эйфорическое счастье, а душевный покой. Помня, что группа испытывает чувства самого значимого в ней человека (в идеале — руководителя), можно сказать, что атараксия, ценность душевного покоя передается другим. В сложные времена паника фрустрирует людей, они бездействуют, появляется агрессия. А трансляция лидером атараксии будет постепенно распространяться на всю команду. Стремление к атараксии во внутреннем мире и в коллективе — это то, что позволяет сокращать диапазон эмоций.

Принцип 2 ВОЛЯ КАК ВНУТРЕННЯЯ СИЛА

Понимание воли — это то, чем философия стоицизма привлекательна с точки зрения управления трудовыми коллективами. Стоики часто используют метафору кормчего, который ведет свой корабль сквозь бури. Образ человека у штурвала точно передает суть лидерства. Позиция волевого человека, готового принимать решения, хорошо работает как посыл в кризисе. Волевой компонент, субъективное ощущение возможностей, способность удерживать курс, несмотря на бурлящие вокруг

ГЛОССАРИЙ

«Черный лебедь»

Теория, рассматривающая труднопрогнозируемые и редкие события, которые имеют значительные последствия. Автор — Нассим Николас Талеб, который в своей книге «Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости» (2007 г.) использовал термин «события типа «черный лебедь» (англ. TBS, *The Black Swan*).

«Дикие карты» (wild card, джокер)

Маловероятные, но крайне значимые события, выходящие за рамки прогностических возможностей человечества. Однако стоит им произойти, как тотчас же кардинально меняются судьбы и образ мышления людей. Это могут быть как глобальные катастрофы (падение астероида), так и неожиданная и важная инновация (позиционная запись числа, двойная бухгалтерия), принципиальная идея (майорат), художественный текст («Алиса в Стране чудес»). Термин Сергея Переслгина, философа и военного историка, автора книги «Дикие карты» будущего».

события, — важная метафора как для лидера, так и для его команды.

Принцип 3 ПРЕЗРЕНИЕ К ТЯГОТАМ

Стоическое отношение к тяготам говорит не о желании находить для себя проблемы, а о готовности встретить их как стихийное бедствие. Сенека

утверждал, что настоящий стоик — это маяк, который во время шторма держит свой свет. Следует представлять события во внешнем мире как стихийное бедствие, от тебя не зависящее, но требующее выполнения своего дела и сохранения спокойствия. Мы все живые люди, мы встроены тем или иным образом в происходящее — как минимум эмоционально. Метафора маяка в событии-шторме, на мой взгляд, очень психотерапевтична и дает возможность транслировать определенные послы в трудовой коллектив.

Принцип 4 СТОИЧЕСКИЙ ОПТИМИЗМ

Одно из изречений Сенеки: «Беда может случиться, а может и не случиться. Поэтому, пока она не случилась, верь в лучшее». Для стоиков характерно принятие всех вариантов развития событий, но ориентация на лучший вариант. Этот оптимизм не того сорта, когда «надо искренне верить в лучшее, нарисовать себе идеальную картинку — и она свалится на твою голову». Это скорее холодный и разумный оптимизм, помогающий в планировании и при работе с тревогой в своей команде.

Принцип 5 ЧУВСТВО МЕРЫ И УМЕРЕННОСТЬ

Сейчас активно продвигается идея *work-life balance* — баланс между работой и личной жизнью. Выгорание — это реакция на наше стремление со всей страстью погружаться в дела. Особенно это характерно для первых этапов нового проекта,

когда мы эмоционально включаемся и воспламеняемся идеей. Но потом происходит откат — как следствие неумеренности, совсем по пословице: «Заставь дурака молиться, он и лоб расшибет». Стойки учат, что нужно соблюдать баланс — как в нагрузке, так и в расслаблении. И это очень важно для современного человека, который, приняв решение вести здоровый образ жизни, бросается в экстремальный спорт; садится на диету — и ничего не ест; начинает новый проект — и не вылезает из него.

Принцип 6 ФОРТУНА КАК СИЛА, ДЕЙСТВУЮЩАЯ ВНЕ ТЕБЯ

Эта концепция сильно отличается от принципов современного менеджмента, утверждающих, что лидер — в центре событий, от него всё зависит, надо принять ответственность за свою жизнь и выйти из зоны комфорта. А стоики говорят, что существует фортуна — судьба или события вне сферы нашего контроля. И для современного руководителя очень важно определить, что находится в зоне его ответственности, а где есть элемент случайности. «Черные лебеди», «дикие карты» — понятия, которые сейчас активно используются в управленческом дискурсе и дают возможность осознать, что бывают случайные события, на которые ты повлиять не можешь. А то, что ты можешь, — это сохранять себя в этих ситуациях, думать о своих действиях и бездействии, о своем отношении, четко отделять себя от происходящего. Твоя проблема — это не ты, ситуация,

в которой ты оказался, — это тоже не ты. В мире очень много случайностей.

Принцип 7 САМОРАЗВИТИЕ, САМОСОВЕРШЕН- СТВОВАНИЕ

Современная «попсовая» психология говорит нам: ты хорош сам по себе, не нужно «достигательства», все установки тебе транслирует социум, прими себя таким, какой ты есть. Стоицизм говорит: надо искать возможность становиться лучше. И это «лучше» для стоиков — вполне понятная история про разум, разумность, мудрость, которые надо в себе культивировать. Слушать мудрецов, общаться с ними, совершенствоваться в этом направлении, развивать в себе глубину понимания мира. Руководитель-стоик пытается мудро подходить к событиям, которые подбрасывает ему фортуна.

Принцип 8 СТРЕМЛЕНИЕ ПОНЯТЬ, КАК РАБОТАЕТ ПРИРОДА

Любой стоик желает жить сообразно природе, не идти против нее. Под природой понимается устройство мира, его функционирование. В любой неясной ситуации, когда требуется принять решение, понимающие природные законы люди более спокойны, хладнокровны. И чтобы разбираться в процессах, происходящих в трудовом коллективе, надо вложиться в их изучение. Для руководителя, которому неизвестно, как действует команда, как работают законы психологии, какова

природа человеческого взаимодействия, по каким принципам функционирует организация, многие события становятся сюрпризом. Тем более что мир меняется очень быстро, а группы и люди — нет. Мы всё еще такие же, как раньше.

Принцип 9 СТРЕМЛЕНИЕ К БЛАГУ

Кроме стремления к агараксии (спокойствию), у стоиков есть концепт стремления к благу — то есть ко всему хорошему против всего плохого. Делать добрые дела, создавать благоприятную атмосферу в коллективе, чувствовать благодарность. Так, для сервисных организаций, для клиентоориентированности это очень хорошие концепты. И вокруг этих понятий (благо, благоразумность и т.д.) можно придумать много смысловых посылов для команды.

Принцип 10 СТРОГОСТЬ К СЕБЕ

Если говорить о стоицизме как концепции самоменеджмента для руководителя, быть стоиком — это быть достаточно строгим в своем потреблении, активности, требованиях к себе. Стоик не позволяет себе лишнего, не соответствующего его природе. В этом смысле он строг к себе и другим. Поэтому быть в позиции стоического руководителя значит поддерживать определенные границы дозволенного в своем коллективе. Люди хорошо чувствуют границы, и таким образом формируется корпоративная культура.

В