

СОБЕСЕДОВАНИЕ
Ошибки и их решение
Практикум



Антон Рябчинский

18+

Антон Рябчинский

Собеседование. Ошибки и их решение. Практикум

<https://litres.ru/73918558>

SelfPub; 2026

Аннотация

«Что со мной не так?» — думаете вы, глядя на достижения других. Одноклассник, которого в школе едва не отчислили, теперь заместитель директора крупной фирмы. Ваш хороший знакомый, с которым семь лет назад вы начинали на равных, уже достраивает загородный дом. Бывшая девушка переехала в столицу и дослужилась до директора HR-департамента.

А вы? Второй год безрезультатно штурмуете кабинеты «кадровиков», тщетно пытаетесь изменить свою жизнь. Отправляете десятки резюме, проходите собеседования, но в ответ только тишина или вежливое: «Мы Вам перезвоним».

Часто решение работодателя зависит от мелочей, о которых вы даже не задумывались. Существуют десятки скрытых причин, по которым даже идеальные кандидаты остаются за бортом.

Эта книга научит вас не только правильно составлять резюме и справляться с волнением, но и расскажет, как избежать ошибок при подготовке к интервью с потенциальным работодателем

и даст вам все инструменты для успешного прохождения собеседования

Содержание

Глава первая. Все в нашей голове.	5
Аннотация	5
Предисловие	7
Эффект Фрэнка. Когнитивные искажения	12
Феномен Даннинга-Крюгера. Предвосхищение результата	21
Присядем на дорожку. Генерализация частных случаев.	26
Эмоции заразительны. Зеркальные нейроны.	36
Синдром выученной беспомощности.	46
Конец ознакомительного фрагмента.	59

Собеседование. Ошибки и их решение. Практикум

Глава первая. Все в нашей голове.

Аннотация

«Что со мной не так?» — думаете вы, глядя на достижения других. Одноклассник, которого в школе едва не отчислили, теперь заместитель директора крупной фирмы. Ваш хороший знакомый, с которым семь лет назад вы начинали на равных, уже достраивает загородный дом. Бывшая девушка перебралась в столицу и дослужилась до директора HR-департамента. А вы? Второй год безрезультатно штурмуете кабинеты «кадровиков», тщетно пытаетесь изменить свою жизнь.

Поиск работы — это не просто этап в жизни, а настоящее испытание на прочность, где каждый отказ способен подорвать веру в себя. Вы отправляете десятки резюме, проходите собеседования, но в ответ только тишина или вежливое: «Мы выбрали другого кандидата».

Эта книга — ваш проводник в мире трудоустройства, где за внешней несправедливостью скрывается строгая логика.

Существуют десятки скрытых причин, по которым даже идеальные кандидаты остаются за бортом.

Знаете ли вы, например:

- что время суток для собеседования может стать решающим фактором;
- как адрес электронной почты или модель телефона способны повлиять на мнение рекрутера;
- какие психологические ловушки мешают вам проявить себя и как их обойти, и многое другое.

Истина кроется в деталях, о которых мало кто задумывается. Эта книга поможет вам подготовиться к поиску работы не только профессионально, но и психологически, превратить стресс в уверенность, а отказы — в долгожданное предложение о работе.

Предисловие

«Найди себе работу по душе, и тебе не придется работать ни одного дня в своей жизни» — Конфуций.

Меня зовут Антон Рябчинский, и я написал это пособие для тех, кто сталкивается с трудностями или испытывает страх перед прохождением собеседования.

Моя цель — подготовить вас к предстоящим испытаниям и поделиться собственными наработками, основанными на профессиональном и личном опыте. Я расскажу о важнейших правилах поведения на собеседовании, объясню, как справиться с волнением, каких ошибок следует избегать и как правильно подавать себя, чтобы предстать в наилучшем свете перед потенциальным работодателем.

Я родился в 1981 году во всесоюзной здравнице — городе Сочи. Первое высшее образование инженера пищевого производства получил в Воронежской государственной технологической академии. Окончив вуз в 2003 году, я вступил в активную фазу взрослой жизни, стремясь найти себя на быстро меняющемся рынке труда.

С 2003 успел поработать в нескольких организациях по продаже электротехнической продукции, начиная от обычной лампы накаливания до трансформаторной подстанции.

Затем был собственный бизнес, который благополучно загнулся в кризис 2008-го. После нескольких попыток реанимировать «больного», в 2011 году его пришлось окончательно закрыть, и дальше моя карьера пошла по другому пути.

Я успел поработать в федеральных и региональных западных и российских компаниях в сфере FMCG (Fast Moving Consumer Goods), где «дослужился» до позиций операционного директора. После этого я занялся консалтингом, помогая организациям находить слабые места, тормозящие их развитие, и разрабатывать эффективные пути для будущего роста.

Хочу сразу пояснить: я не психолог, не психоаналитик и не специалист по кадрам в классическом понимании. Не отношу я себя и к категории активных бизнес-тренеров, разъезжающих по регионам и проводящих корпоративные обучения, хотя некоторое время работал в команде обучения крупной западной корпорации в России. Моя деятельность включала в себя как обучение сотрудников прямо на местах («полевое обучение»), так и проведение тренингов, семинаров, мастер-классов, тестирование и оценку кадров по всей территории нашей необъятной страны. И благодарен судьбе за этот опыт, поскольку именно тогда осознал ценность практической составляющей любых знаний.

Так как я начинал свою карьеру с рядового сотрудника, то прекрасно понимал, о чём говорю во время обучения, и всегда старался подкреплять свои слова конкретными при-

мерами из личного опыта. На мой взгляд, такой комплексный подход является наиболее эффективным. Вот и сейчас я пишу эту книгу с целью поделиться с читателем приобретенным опытом, отталкиваясь от практики, но не забывая о теории.

В свое время я заинтересовался трудами известных исследователей и специалистов в сфере социальной психологии, нейрофизиологии, когнитивистики, психодиагностики. Их опыт позволяет получить ответы на многие вопросы, связанные с принципами принятия решений и поведения. Он также дает современные знания о мозге, работе сознания, принципах мышления, влиянии информационной среды на мышление и психику человека и т.д.

Особенно значимы для меня оказались работы следующих авторов:

Даниэль Канеман — израильско-американский психолог, один из основоположников поведенческой экономики — направления, в котором объединены экономика и когнитивистика для объяснения иррациональности отношения человека к риску в принятии решений и управлении своим поведением.

Малкольм Гладуэлл — канадский социолог и журналист, изучавший причины успехов и социальные явления.

Уолтер Мишель — американский психолог, специализировавшийся на теории личности и социальной психологии.

Андрей Курпатов — ученый и врач-психотерапевт, основатель образовательного проекта «Академия смысла», популяризатор современной науки о мозге и мышлении.

Безусловно, в сети много материалов о прохождении собеседований: рекомендации по поведению, ответы на типичные вопросы, способы избежать распространенных ошибок, и масса советов в статьях типа «7 правил успешного прохождения собеседования».

Основываясь на собственном опыте, могу утверждать, что большинство рекомендаций повторяются из раза в раз и носят очень поверхностный характер. Анализируя подобные статьи, я заметил, что примерно в 80% случаев они содержат однотипные и очевидные советы, лишенные подробных разъяснений. Многие публикации грешат штампами и общими рекомендациями, зачастую повторяя друг друга и игнорируя важные нюансы, влияющие на реальный опыт кандидатов и работодателей. Читателю предлагается лишь шаблонный перечень шагов, слабо связанных с реальной практикой. Создается впечатление, что авторы либо сами не проходили серьезных интервью, либо ориентированы исключительно на одну сторону процесса.

За годы своей профессиональной деятельности я провел и принял участие в сотнях собеседований, поэтому хорошо понимаю, что испытывает как соискатель, так и работодатель. Я знаю, о чем думает каждый из них, и какие моменты свидетельствуют о том, что вы движетесь в правильном на-

правлении, а когда интервьюер уже вынес решение, даже не предложив чашку кофе.

Повторюсь, я практик и весь мой опыт основан исключительно на реальных ситуациях — ведь иначе какой смысл писать книгу? Основная цель — дать вам все инструменты для успешного прохождения собеседования, подготовить эмоционально и функционально.

Итак, начнем.

Эффект Фрэнка.

Когнитивные искажения

«Истинная мудрость состоит не столько в знании, сколько в осознании границ своего незнания» — Джон Локк.

Представьте ситуацию: вы пришли на прием к врачу или нотариальную контору. Что бросается в глаза первым делом? Скорее всего, интерьер помещения, обстановка и элементы декора. Возможно, вы заметите дипломы, сертификаты, фотографии в рамках, награды и медали, расположенные на стенах. Конечно, кабинет может выглядеть и по-другому: на ржавом гвозде висит грамота за третье место в соревнованиях по шашкам, стол завален чаем в пакетиках и конфетами «Белочка», на полу валяется пара домашних тапочек. Все это формирует первое впечатление о профессионализме и статусе человека, сидящего напротив вас.

Наш мозг привык оценивать новых людей буквально за секунды. Мы подсознательно воспринимаем внешность, манеру держаться, одежду и сопутствующие детали как индикаторы успешности, образованности и компетентности. Такие реакции выработались эволюционно: яркие краски животного мира указывают на опасность, специфический запах

еды подсказывает ее свежесть, одежда начальника отличает его от подчиненного. Человек воспринимает мир преимущественно визуально, отсюда и важность внешнего образа.

Одним из ярких примеров феномена псевдоавторитетности стал случай Фрэнка Абигнейла — легендарного мошенника второй половины XX века. Благодаря своим умениям копирования официальных бумаг, включая дипломы и удостоверения, Абигнейлу удавалось выдавать себя за профессионалов высочайшего класса, несмотря на полное отсутствие соответствующих знаний и навыков. Такой подход называли «эффектом Фрэнка»: люди верят внешним признакам власти и статуса, таким как дипломы, дорогие костюмы, особая речь и другие маркеры социального признания.

Это явление широко распространено в обществе: визитки, брендированная канцелярия, стильные логотипы, красивая мебель в офисе — все это усиливает восприятие фирмы или отдельного лица как надежного партнера или квалифицированного эксперта. Даже если за подобными атрибутами скрываются посредственные специалисты, наш мозг автоматически принимает их за знак подлинности и профессионализма.

Как создается профессиональная репутация и зачем нужны атрибуты авторитета? Со временем сформировались специальные ритуалы и символы, которые подтверждают положение человека в иерархии и формируют репутацию. Простые люди легко воспринимают указанные сигналы и стро-

ят свое мнение на основании увиденной демонстрации знаков отличия. Исторически подобные знаки различия использовались повсеместно: мантия судьи подчеркивала независимость и объективность, корона монарха символизировала власть и величие, военные ордена демонстрировали заслуги перед страной. Сегодня многие профессии сохранили собственные отличительные черты: врачи носят белые халаты, адвокаты облачаются в строгие костюмы, инженеры гордятся своими профессиональными значками.

Например, почему ученые носят звание «доктор наук» и вообще получают ученые степени? Для простых смертных это создает ощущение высокого уровня профессионализма. Студенты чаще уважают преподавателей с ученой степенью, а пациенты охотнее доверяют врачам с внушительным списком публикаций и сертификатов. И дело тут не только в искреннем желании показать миру свои заслуги, но и в осознанном действии, направленном на укрепление имиджа.

Атрибуты авторитетности создают особую атмосферу вокруг персоны или организации, заставляя окружающих верить в исключительность и качество предоставляемых ими товаров или услуг.

Этот феномен также объясняет популярность элитных брендов и товаров премиум-класса. Покупатели готовы платить больше за продукты, которые позиционируются как качественные, надежные и эксклюзивные. Логотип известной марки становится своеобразным символом превосходства,

создавая устойчивую ассоциацию с высоким качеством и социальным положением.

Внешний облик, оформление пространства и демонстрация достижений играют огромную роль в социальном взаимодействии. Они позволяют создавать нужное впечатление, формировать репутацию и влиять на принятие решений другими людьми. Эволюционный механизм восприятия и желание видеть мир упорядоченным и понятным делают подобные проявления неизбежными. Осознавая это, можно грамотно пользоваться возможностями внешней презентации, эффективно управляя восприятием окружающих.

История Фрэнка Абигнейла была экранизирована Стивеном Спилбергом в фильме «Поймай меня, если сможешь». Эта кинолента ярко иллюстрирует феномен псевдовласти и подчеркивает значение внешних признаков в восприятии профессионализма. Главный герой фильма демонстрирует мастерство перевоплощения, пользуясь чужими именами и профессиональными ролями, чтобы завоевать доверие окружающих.

В фильме хорошо показано насколько легковерны бывают люди, когда видят у другого человека атрибуты власти и уважения. Атмосферная музыка, увлекательные сюжетные повороты и харизма главного героя усиливают зрительские впечатления, делая его ярким примером «эффекта Фрэнка».

Через призму кинематографического повествования зрители погружаются в жизнь гениального мошенника, испы-

тывая чувство удивления и восхищения перед способностью персонажа манипулировать системой. Фильм поднимает важные вопросы восприятия реальности и формирования первого впечатления, показывая, как трудно отличить настоящую компетентность от искусственно созданного фасада.

Нет-нет, я не собираюсь предлагать вам фальшивые сертификаты или краденые дипломы, оставим эту прерогативу персонажу Спилберга. Но позвольте заметить, порой небольшие штрихи вроде хорошего костюма, правильной прически и свежей рубашки могут показать вас в более выгодном свете в глазах работодателя.

Как говорится, встречают по одежке, провожают по уму, а оценивают по знанию дела. Только помните, важны оба компонента — не пытайтесь обмануть судьбу, покупая поддельные достижения, но и не забывайте уделять внимание мелочам, создающим позитивное впечатление.

Наш мозг ленив и стремится экономить ресурсы, часто действуя стереотипно. Причина проста: миллионы лет эволюции сделали нас такими, какими мы есть. Даниэль Канеман занимался исследованиями того, как человек принимает решения и какие ошибки совершает, основываясь на когнитивных искажениях.

Но что же такое когнитивное искажение? Один из наиболее ярких способов продемонстрировать, как мозг вводит нас в заблуждение, — это оптическая иллюзия Мюллера-Лайера. Представьте рисунок с двумя линиями, каждая

из которых имеет наконечники в форме стрелок (рисунок ниже). Ваши глаза уверенно сообщают вам, что одна линия длиннее другой. Верно ли это утверждение?

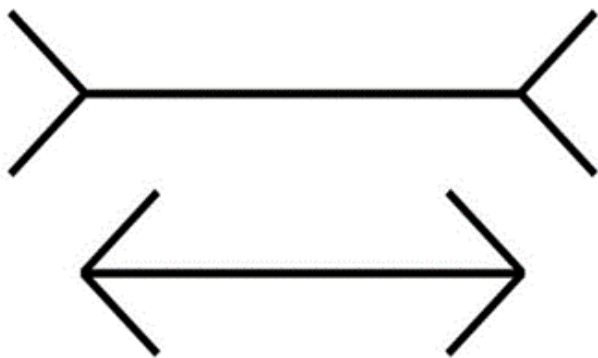


Рис. 1 Иллюзия Мюллера-Лайера.

Что произойдет, если измерить обе линии линейкой или наложить параллельные прямые? Оказывается, они равной длины! Тогда почему наш мозг увидел иначе? Наши органы чувств собирают огромное количество сенсорной информации, а мозг вынужден моментально обрабатывать ее, принимая быстрые решения. Иногда этот быстрый механизм дает сбой, приводя к неправильному восприятию действительности.

Даниэль Канеман, лауреат Нобелевской премии по экономике, разработал концепцию двух систем мышления, кото-

рые он назвал Система 1 и Система 2. Это разделение помогает объяснить, как мозг обрабатывает информацию и принимает решения.

Система 1 — быстрая, автоматическая и интуитивная система обработки информации. Она работает бессознательно и практически моментально. Мы используем ее ежедневно для простых операций, таких как распознавание лиц или чтение эмоций. Ее преимущество — скорость и легкость, однако она склонна к ошибкам и стереотипам.

Система 2 — система, противоположная первой. Она медленная, осознанная и требует усилий. Используется для обработки сложных задач, анализа информации, принятия взвешенных решений и контроля над эмоциями. Примеры включают решение математической задачи, изучение нового материала или написание отчета. Несмотря на точность, работа этой системы энергозатратна и утомительна.

Хотите проверить, как они работают? Попросите кого-нибудь умножить 3 на 3. Ответ будет мгновенным — девять. Теперь предложите вычислить произведение чисел 27 и 54. Задержка в ответе подтверждает, что первая задача решается автоматически (система 1), а вторая требует размышлений (система 2).

Для более наглядного примера сравнения работы систем 1 и 2 попробуйте ответить на эти два вопроса, когда вы, скажем, прогуливаетесь по парку. Уверен, при ответе на первый вопрос скорость движения останется неизменной, а вот вто-

рой заставит вас остановиться.

Аналогично, рассматривая иллюзию Мюллера-Лайера, мы сначала используем систему 1 и приходим к поспешному выводу. Только привлечение осознанного внимания (система 2) способно исправить ошибку.

Все это наглядно демонстрирует несовершенство быстрого мышления и необходимость критического подхода к собственным чувствам и убеждениям. Ведь когда речь идет о важных жизненных решениях, доверять только первому впечатлению опасно.

К чему я все это рассказываю? Когнитивные искажения часто работают не в нашу пользу, но есть возможность превратить их в союзника, если подойти к делу творчески.

Ваш внешний вид и «атрибуты» должны четко соответствовать требованиям той должности, на которую вы претендуете. Обратите внимание на детали: дипломы, грамоты, сертификаты, пройденные курсы — все это добавляет ценности вашему образу. Не обязательно приносить оригиналы документов на встречу, достаточно вложить сканы или ссылки на них в свое резюме или портфолио. Если работодатель случайно пропустит этот пункт, не стесняйтесь о нём напомнить.

Создать правильный образ — это настоящее искусство. Да-да, не удивляйтесь! Документы — это лишь верхушка айсберга. Важно буквально каждое мгновение и каждый элемент внешности. Аккуратная прическа, стильный аксессуар,

качественная сумочка или кейс, едва уловимый шлейф приятного парфюма — все это создает общую картинку в голове работодателя.

Ваша способность комбинировать детали и выбирать правильные акценты показывает, насколько вы внимательны к деталям и умеете держать марку профессионала.

Хотите яркий антипример? Представьте себе соискателя на должность технического директора крупной IT-компании, который появляется на собеседовании с ноутбуком образца конца прошлого века, покрытым царапинами и наклейками. Пока этот древний артефакт находится перед глазами рекрутера, мозг последнего бессознательно ставит знак равенства между устаревшей техникой и профессиональными компетенциями кандидата. Даже самые блестящие идеи и глубокие знания рискуют затеряться среди впечатлений от старомодного устройства, создавая устойчивое негативное впечатление.

Поэтому следите за каждым элементом образа, подчеркивая свою уникальность и профессионализм. Пусть детали работают на вас, а не против!

Феномен Даннинга-Крюгера.

Предвосхищение результата

«Беда этого мира заключается в том, что глупые всегда уверены, а умные полны сомнений» — Бертран Рассел.

В конце XX века американские исследователи психологии Дэвид Даннинг и Джастин Крюгер провели любопытный эксперимент. Он стал основой знаменитой концепции когнитивного искажения, получившей название «парадокс Даннинга-Крюгера». Суть эксперимента состояла в следующем: студентам Корнеллского университета предложили ответить на серию вопросов по различным дисциплинам — логика, философия, лингвистика. Затем каждому участнику было предложено оценить собственную производительность относительно других студентов и предсказать свой итоговый рейтинг.

Результаты оказались неожиданными. Примерно 80% испытуемых, продемонстрировавших низкий уровень академических показателей, значительно завысили самооценку, считая себя лучшими специалистами, чем они есть на самом деле. При этом, около 20% учащихся, добившихся высоких результатов, наоборот, недооценивали свои возможности и

занижали собственную оценку.

Эксперимент подтвердил предположение о существовании особого когнитивного эффекта: чем меньше человек осведомлен в какой-либо области, тем сильнее его уверенность в собственных силах. Эта концепция отражена в известном высказывании Сократа: «Я знаю, что ничего не знаю». Действительно, обретение глубоких знаний неизбежно сопровождается пониманием широты непознанного материала и осознанием границ личной компетентности.



Рис. 2 График Данинга-Крюгера.

График Данинга-Крюгера наглядно отражает данную зависимость. По горизонтальной оси расположена степень компетенции человека, а по вертикальной — его самооценка. Согласно графику, на начальном этапе освоения

предмета ученик ощущает чрезмерную уверенность, однако с ростом компетенции и углублением знаний постепенно осознает недостаточность своих знаний и снижает самооценку.

Парадокс Даннинга-Крюгера заставляет задуматься о важности критического взгляда на собственные умения и готовность учиться новому. Только постоянное стремление к совершенствованию и открытию неизвестного позволяют достичь настоящих высот в избранной специальности.

Самоуверенность — коварный враг на пути к успешной карьере. Порой завышенные амбиции приводят к неприятным последствиям, и следующий случай из моей жизни отлично это иллюстрирует.

Молодость полна иллюзий, и однажды я тоже поверил, что добрался до вершины карьеры, и теперь готов покорять высоты корпоративной лестницы. Вооруженный знаниями и опытом, я рискнул пройти отбор на вакансию руководителя отдела. В ассесмент-центре команда опытных экспертов внимательно изучала мою эффективность в течение целого рабочего дня.

Ассесмент проходил следующим образом: сначала требовалось подготовить презентацию плана развития вверенного подразделения. Затем наступала очередь ролевых игр с непростыми ситуациями — приходилось увольнять сотрудников или решать конфликты в коллективе. Финальным аккордом становилось подробное исследование сложного биз-

нес-кейса, требующее быстрого анализа и обоснованных выводов.

Все это было суровым испытанием на прочность нервной системы и выносливость. Одновременно оценивали сразу несколько кандидатов, и конкуренция заставляла выкладываться на полную катушку.

Не трудно догадаться, что мой первый опыт завершился фиаско. Вместо конструктивного анализа своих промахов, я поспешил переложить вину на других: мол, условия были несправедливыми, коллеги специально подставляли, начальники предвзято относились.

Эти оправдания оставили горький осадок негодования и разочарования. Понадобилось время, чтобы до меня дошло: виновата не ситуация, а собственное отношение и нежелание честно взглянуть на недостатки со стороны. Оказалось, что причина моих поражений крылась в излишней самоуверенности и неспособности принять критику.

В дальнейшем я осознал всю пользу подобного опыта. Каждые последующие испытания превращались в возможность учиться новому, развивать профессиональные навыки и становиться лучшим руководителем. Теперь я воспринимаю подобные конкурсы как важнейший этап личного роста, который дает шанс раскрыть потенциал и обрести ценные уроки на пути к вершинам бизнеса.

Многие попадают в ловушку завышенных ожиданий. Еще до начала испытаний они начинают мечтать о будущих бо-

нусах, комфорте и материальном благополучии. Такая стратегия разрушительна, потому что отвлекает от основной цели — качественного выполнения заданий. Отсюда вытекает важное заключение: самоуверенность мешает продуктивно готовиться и реально оценивать перспективы карьерного роста. Лучше заняться изучением необходимой информации, анализе сильных сторон и недостатков, чтобы прийти на собеседование подготовленным и проявить свои лучшие качества.

Поэтому собираясь на новое испытание, постарайтесь избавиться от иллюзий и сосредоточьтесь на главном — качественной подготовке и выполнении поставленных задач.

Присядем на дорожку.

Генерализация частных случаев.

«Единственное лекарство против суеверия — это знание, ничто другое не может вывести этого чумного пятна из человеческого ума» — Генри Бокль.

Представьте себе такую картину: вот вы стоите перед важной встречей на работе, потя сильнее, чем бегун-марафонец в пустыне Сахара. Сердце стучит, мысли скачут быстрее табуна лошадей. Ведь успех этой встречи может стать вашим билетом в мир больших зарплат и высоких должностей. И чудо случается: встреча проходит блестяще, начальство хлопает вас по плечу, словно старого друга, а коллеги шепчутся за спиной, мол, наш парень скоро взлетит высоко!

На следующий день, двигаясь привычным маршрутом на работу, вы внезапно понимаете, что накануне выбрали другой путь следования. Ваш внутренний голос незамедлительно начинает рассуждать: «Возможно, именно изменение маршрута стало причиной вчерашнего успеха?» Этот тезис подкрепляется мыслями о том, что удачный исход встречи мог произойти вследствие выбранного вами направления движения. Хотя подобная идея выглядит абсурдной, вы тем

не менее разворачиваетесь и идете знакомым маршрутом, проявляя тенденцию к созданию мнимых зависимостей между случайными событиями.

Или вы ведете автомобиль и замечаете любопытное совпадение: показания спидометра отображают круглые числа, например, точно десять тысяч километров. Вашему мозгу ментально представляется хорошая примета, и вы принимаете решение загадать желание, рассчитывая на его скорое исполнение.

Ну, или еще одна ситуация. Предположим, вы успешно прошли собеседование, получив долгожданную должность. Однако спустя какое-то время вам приходится покинуть компанию. Наступил момент пройти другое интервью, и вы размышляете о выборе одежды. Возникает соблазн воспользоваться прошлым успехом и надеть ту самую, «счастливую» рубашку, которую вы надевали на первое собеседование. Вполне вероятно, что эта рубашка станет постоянным атрибутом любых значимых событий в дальнейшем.

Для некоторых людей характерно иметь особые предметы, используемые исключительно в особых случаях: часы, ботинки, сумки, письменные принадлежности и многое другое. Такие предметы приобретают статус талисманов, обеспечивающих удачу и благополучие. Следует отметить, что помимо материальных объектов, некоторые предпочитают придерживаться определенных ритуалов или примет («присядем на дорожку»), чтобы чувствовать себя уверенно и спо-

койно.

Приведенные примеры демонстрируют классическое проявление когнитивного искажения, называемого генерализацией частных случаев. Его суть заключается в неправомерном перенесении характеристик конкретных или редких эпизодов на широкий спектр аналогичных ситуаций. Другими словами, если событие произошло однажды определенным образом, мы начинаем ожидать аналогичного исхода всякий раз при похожих обстоятельствах. Таким образом формируется стереотипное мышление, основанное на поверхностных наблюдениях и неполных данных.

Причины возникновения генерализации:

— Ограниченность памяти: мозг запоминает лишь яркие эпизоды, пренебрегая сериями мелких фактов.

— Категоричность мышления: черно-белое восприятие ситуаций приводит к резкому разделению на хорошие и плохие события.

— Необходимость контроля: желание обрести власть над хаосом стимулирует генерализацию опыта.

Генерация обобщений помогает справляться с огромными объемами поступающей информации, облегчая ориентацию в современном мире. Наш мозг любит порядок и стремится свести любую информацию к простым схемам и правилам. Однако слепое следование частным примерам чревато ошибками и утратой гибкости мышления.

Все это дело рук системы 1. Это она решила, что одно со-

бытие должно возникать непосредственно после возникновения другого. И система 1 автоматически делает предположение, что, скорее всего, они связаны. Ее главная задача — обеспечить выживание организма, оперативно реагируя на угрозы и устанавливая правила поведения. Она стремится объединить разрозненные события, находя причинно-следственные связи даже там, где их нет. Проблема в том, что система 1 обладает большой властью над нашим сознанием. Она ищет паттерны везде, будь то погода, спортивные результаты или личная жизнь. Поскольку наша память сохраняет лишь самые яркие эпизоды, мозг естественным образом сосредотачивается на отдельных событиях, пропуская общую картину.

Наконец, наш мозг способен создавать ритуалы и приметы. Мы начинаем думать, что тапочки, туфли или куртка обладают особой силой, влияющей на будущее. На самом деле, любое событие обусловлено множеством факторов, и одна вещь не способна кардинально поменять стечение обстоятельств. Система 1 управляет нашим вниманием и реакциями, стараясь увидеть корреляцию между любыми событиями.

Наша обязанность — привлекать осознанное мышление (систему 2), анализировать факты и делать выводы, свободные от предвзятых мнений и эмоций.

Физиолог Петр Кузьмич Анохин внес огромный вклад в исследование функций нервной системы и механизмов пове-

дения животных. Среди множества его научных работ выделяется знаменитый эксперимент с изучением процесса формирования сложных условных рефлексов у собак.

Эксперимент проходил следующим образом: в специальной лабораторной установке, имитирующей лабиринт, собаку учили проходить серию препятствий, ведущих к специальному контейнеру, содержащему вознаграждение — сахарный порошок. Лаборатория называла это «лакомством», хотя большинство собак, вероятно, предпочли бы что-нибудь посытнее.

Собаки научились безошибочно достигать цели и получать награду. Все складывалось стабильно и предсказуемо, пока однажды исследователи не внесли небольшие изменения: вместо привычного сухого корма предложили кусочек свежайшего мяса. Казалось бы, идеальный сюрприз, достойный любого питомца, однако результат оказался весьма комичен: встретившись с мясом, собака буквально впала в ступор, начала подозрительно принюхиваться и громко лаять, выражая недоумение и, пожалуй, легкую панику.

Исследователи заинтересовались причинами столь необычного поведения животного. Было высказано предположение, что замена «награды» вызвало стресс у собаки, ибо изменение условий поставило под сомнение надежность ранее сформированных ориентиров и ожиданий. Инстинкты предупредительности и осторожности включались, обеспечивая защиту организма от возможных рисков, связанных с

незнакомой пищей или окружающей средой.

Причина подобной реакции крылась в эволюционно обусловленном механизме самозащиты, направленном на минимизацию риска, возникающего при взаимодействии с незнакомыми объектами или ситуациями. Изменение обычной модели вознаграждения воспринималось животным как угроза, хотя фактически собака получила более привлекательное угощение.

Анализируя полученные данные, профессор Анохин пришел к двум основным выводам относительно принципов работы мозга:

— Приверженность проверенным и надежным моделям поведения.

— Осторожность и недоверие ко всему новому и неизвестному.

Эти принципы отражаются и в поведении человека: любые перемены вызывают естественный страх и сопротивление изменениям, поскольку требуют адаптации и перегрузки нервных структур. «Меняйся или погибнешь!» — призывает наука. Однако мозг неизменно напоминает нам: «Лучше сидеть тихо и кушать то, что знаешь наверняка».

Вывод эксперимента пролил свет на фундаментальное устройство мозга и формирование стереотипного поведения. Мозг учится и адаптируется посредством повторения последовательных действий, превращая их в автоматические программы. Простые движения и действия, многократно вы-

полняемые, усваиваются и переходят в категорию автоматизированных навыков, позволяя экономить мыслительные усилия и реагировать быстрее.

Вторая сторона медали — роль стереотипов в стабилизации организма. Постоянство поведения способствует сохранению стабильности внутренних физиологических процессов и общего состояния здоровья. Нарушение стереотипов влечет нарушение внутреннего баланса, вызывая состояние дискомфорта и стресса.

Автоматизированные действия стали неотъемлемой частью нашей жизни, и простые примеры такого поведения знакомы каждому:

— Вечерняя прогулка — почти ежедневно мы совершаем вечернюю прогулку по давно знакомому пути, радуясь привычным видам и звукам. Физически отдыхая, мы одновременно даем мозгу расслабиться, позволяя телу двигаться по знакомым маршрутам.

— Порядок приема пищи — многие люди любят соблюдать определенный порядок блюд на столе. Например, сначала салат, потом основное блюдо, затем десерт. Это создает ощущение порядка и спокойствия, избавляет от необходимости выбирать.

— Гигиенические процедуры — ежедневная чистка зубов, мытье лица, расчесывание волос выполняются почти автоматически. Обычно мы не задумываемся о том, как держим зубную щетку или полотенце, просто действуем исходя

из многолетней практики.

Такое поведение облегчает жизнь, сокращая потребность в постоянном контроле со стороны сознания. Мы экономим интеллектуальные ресурсы, освобождаем внимание для более важных задач и уменьшаем стресс от постоянного принятия решений.

Значение автоматизации невозможно переоценить: это инструмент выживания и эффективности, позволяющий людям сосредоточиться на более сложных аспектах существования. Но стоит помнить, что слишком сильная зависимость от автоматизмов может ограничить творческое начало и способность к принятию нестандартных решений. Баланс между автоматической эффективностью и осознанностью важен для полноценного функционирования организма и поддержания здорового образа жизни.

Генерализация частных случаев представляет собой серьезную проблему когнитивного характера. Наши умозаключения часто строятся на основании малозначимых и узких сведений, не учитывая разнообразие окружающих условий и реальной картины действительности. Например, увидев стрелку, указывающую направление, мы автоматически думаем, что это единственный верный путь, игнорируя возможные альтернативы.

Что же делать с генерализацией частных случаев? Давайте вернемся к иллюзии Мюллера — Лайера. Посмотрите еще раз на картинку. Мы прекрасно понимаем, что линии одина-

ковые, но наша система 1 определяет очевидное различие. Мы не можем изменить мнение системы 1 — она всегда будет видеть, что линии разные. Можно только мозгами (системой 2) осознавать, что эти линии одинаковые, но наши глаза всегда будут говорить об обратном. Только с помощью системы 2 мы сможем «ловить себя за руку» и не давать системе 1 одурачить себя.

Чтобы преодолевать подобные ошибки мышления, рекомендуется сознательно активировать систему 2:

- Разделять частности и общие закономерности,
- Анализировать каждую конкретную ситуацию индивидуально,
- Оценивать аргументы и доказательства,
- Использовать научные методы и статистические данные.

Человеческая логика нередко обманывает нас, заставляя путать причину и следствие. Научитесь анализировать реальные факты ваших достижений и избегать поспешных выводов. Иначе вы рискуете вечно носить одну и ту же одежду, надеясь на магию, которой попросту не существует.

Постоянная практика внимательного изучения окружения и критического осмысления событий способствует преодолению когнитивных ловушек и улучшению качества нашей жизни.

Подобно многим другим людям, я также верил в существование магической силы вещей, способствующих успеху.

Но вот такая штука получается: немалое количество моих интервью заканчивались совсем не так, как хотелось бы. Да-да, вопреки ожиданиям, мои «талисманы» никак не повлияли на исход событий. Казалось бы, должен бы успокоиться и принять неизбежное поражение, но тут произошло нечто удивительное: со временем я прозрел!

Оказалось, что надеяться на какую-то там рубашку глупо и нелепо. Нет никакой магии в ткани или пуговицах, зато есть вполне реальные вещи, влияющие на наш профессиональный рост: глубокое понимание предмета разговора, хорошая подготовка и способность уверенно презентовать себя. Решающее значение имеют ваши профессиональные качества и уникальные способности. Не позволяйте внешним факторам отвлечь вас от истинного пути развития. Фокусируйтесь на повышении своей квалификации и развитии сильных сторон, и тогда успех обязательно придет.

Эмоции заразительны. Зеркальные нейроны.

«Заражение эмоциями бывает столь быстрым, что порой мы даже не успеваем осознать источник своего настроения» — Франсуа де Ларошфуко.

Случалось ли с вами, что во время просмотра спортивного матча ваша нога, рука или все тело мысленно или реально, повторяют движение спортсмена. Когда по телевизору кто-то потянулся за фруктом на тарелке и вам захотелось того же, будто там спрятался тот самый фрукт мечты.

А что происходит с вами, когда кто-то рядом начинает зевать? Стоит кому-то рядом зевнуть, и вот уже окружающие следуют примеру. И дело здесь вовсе не в вежливости или плохом сне прошлой ночью. Причина кроется глубже — в особенных клетках нашего мозга, называемых зеркальными нейронами. Эти клетки активизируются, наблюдая за действиями окружающих, вызывая автоматическое повторение движений, включая зевоту. Именно они позволяют нам сопереживать другим людям, подражать мимике и жестам собеседника, делая наше общение естественным и понятным друг другу.

Наш мозг устроен таким образом, что способен чувствовать действия других людей практически телесно. Зеркальные нейроны, особые нервные клетки, расположенные в лобных отделах мозга. Их уникальность заключается в двойной активности: они активизируются не только когда мы выполняем какое-то действие самостоятельно, но и когда наблюдаем, как его совершает кто-то другой.

Ученые подтвердили, что даже прочтение простого описания какого-нибудь действия вызывает отклик в нервной системе. Так, рассказывая о еде, легко спровоцировать физиологический эффект — выделение слюны.

Открытие зеркальных нейронов позволило ученым глубже изучить психологические процессы, влияющие на наше взаимодействие с окружающим миром. Известно, что нарушение работы этих клеток связано с определенными неврологическими заболеваниями, такими как аутизм и шизофрения. Таким образом, изучение функционирования зеркальных нейронов становится важным инструментом для понимания человеческого сознания и поведения.

Важно отметить, что эта система играет значительную роль в социальном взаимодействии. Дети начинают познавать мир, подражая взрослым, перенимая опыт путем наблюдений и повторений. Подобным образом действуют и взрослые, формируя свою социальную активность и развивая межличностные связи.

Джакомо Риццолатти, известный итальянский нейрофизи-

зиолог, внес значительный вклад в развитие современной нейропсихологии своими фундаментальными работами. Его интерес к изучению когнитивных способностей животных привел к первому важному прорыву в понимании роли зеркальных нейронов.

Первые эксперименты ученый проводил на обезьяне, когда та ела изюм. Макаке нравилось именно это угощение. Был подключен датчик, который при срабатывании передавал импульс к специальному приемному устройству. Во время срабатывания издавалось характерное пощелкивание.

Но самое забавное произошло дальше. Когда профессор решил последовать примеру своего подопечного и тоже закусил парочкой виноградинок, приборы показали удивительную вещь: обезьяна снова проявила активность мозга... будто сама съела еще одну порцию изюма!

Этот необычный результат оказался поворотным пунктом для дальнейших исследований. Было доказано, что существуют специфические клетки мозга, способные реагировать одинаково как на собственные действия, так и на внешние стимулы, ассоциирующиеся с этими действиями. Впоследствии подобные нейроны получили название «зеркальных», поскольку они как бы отражают чужие поступки внутри своего организма.

Следующим этапом развития концепции зеркальных нейронов стали эксперименты с участием людей. Группа французских ученых разработала методологию изучения анало-

гичных эффектов у человека. Участники первого этапа испытаний подвергались воздействию приятных и неприятных запахов, причем одновременно фиксировались изменения в их выражениях лиц и электрической активности мозга. Результаты снимались камерой.

Затем участникам второго этапа показывались снимки эмоциональных реакций первой группы. Анализ показал, что визуальное воздействие фотографий вызвало подобную электрическую активность мозга у зрителей. Этот вывод стал ярким доказательством существования зеркальных нейронов и подтвердил теорию Ричцолатти.

Дальнейшие исследования выявили важную особенность: зеркальные нейроны выполняют не только механическое отражение двигательных актов, но и участвуют в обработке сложных эмоций и переживаний. Человек, наблюдающий радостную улыбку или грустный взгляд другого, зачастую неосознанно повторяет это выражение лица, ощущая те же эмоции. Такой эффект объясняется передачей сигналов зеркальными нейронами, запускающими соответствующие моторные программы и вызывая реальные физические проявления эмоций.

Связь между зеркальными нейронами и нашими эмоциями обусловлена наличием двусторонней связи между сознанием и телом. Наши мысли и эмоции влияют на состояние тела, включая тонус мышц и физическое самочувствие. Воздействие мыслей и ощущений проявляется не только внеш-

не, но и изнутри.

Примером служит известное упражнение: попробуйте улыбнуться, когда у вас плохое настроение. Несмотря на изначальное сопротивление, улыбка постепенно начнет вызывать положительное эмоциональное состояние. Причина проста: физическая активация определенной мышечной группы (мышцы лица) стимулирует соответствующий участок мозга, создавая иллюзию радости.

То же самое справедливо и в обратном направлении. Постоянное негативное мышление способствует накоплению напряжения в организме, приводящего к ухудшению самочувствия и повышению риска заболеваний. Аналогично агрессивные выражения лица стимулируют зоны мозга, связанные с агрессией, увеличивая уровень раздражения и недовольства.

Интересный аспект зеркальных нейронов касается различий между мужчинами и женщинами. Исследования показали, что количество зеркальных нейронов у представительниц женского пола превышает аналогичный показатель у мужчин. Этим фактом ученые пытаются объяснить большую предрасположенность женщин к сопереживанию и чувствительности к социальным сигналам.

Женщины, обладая большим количеством зеркальных нейронов, легче чувствуют эмоции окружающих, сильнее реагируя на признаки дискомфорта или удовольствия у других. Такая повышенная чувствительность создает условия для

лучшего понимания потребностей партнера, ребенка или коллег, что способствует формированию прочных социальных связей и укреплению доверия.

Мужчины, наоборот, обладают меньшим числом зеркальных нейронов, что делает их менее восприимчивыми к эмоциональным проявлениям других людей. Однако это не означает неспособность испытывать сочувствие или сопереживание. Мужская психология построена иначе, ориентируясь на рациональные решения и логический подход, в то время как женская обладает большей склонностью к интуиции и эмоциональному отклику.

Зачем я все это рассказал? Насколько важно подобное знание? Кажется, ерунда, правда? Я рассказал все это, чтобы подчеркнуть исключительную важность невербального общения и влияния, которое оказывают мелкие детали поведения на общее впечатление и успех в разных ситуациях, особенно на собеседовании. Для большинства людей знакомство с концепцией зеркальных нейронов поначалу выглядит несущественным и незначительным. Но именно понимание простых вещей, таких как выражение лица и положение тела, может существенно повлиять на нашу жизнь.

Вы можете подумать: зачем уделять столько внимания мелочам, вроде улыбки? Ведь важнее содержание разговора — профессионализм кандидата и его образование. Безусловно, интеллектуальная составляющая важна, но не стоит недооценивать силу первого впечатления и воздействия невер-

бальных факторов.

Один из ключевых элементов успешного общения — улыбка. Она создает положительный фон для беседы и формирует приятную атмосферу. Как известно, улыбающийся человек кажется более открытым, доброжелательным и приятным в общении. Помимо эстетического эффекта, улыбка оказывает прямое воздействие на самого собеседника. Как я уже сказал, наш мозг устроен так, что мы бессознательно реагируем на эмоции других людей, начиная ощущать сходные чувства.

Улыбка действительно украшает любого человека, однако важно помнить, что она должна быть искренней и уместной. Постоянная широкая улыбка может восприниматься людьми не так, как вы того желаете. Будьте осторожны: чрезмерность радости легко превращается в искусственность, рискуя создать впечатление легкомысленности или неискренности.

Кроме того, важно соблюдать тонкий баланс между серьезностью и дружелюбием. Бывают моменты, когда лучше ненадолго отложить улыбку, особенно если речь идет о чем-то важном или серьезном. Не забывайте: искренность ценится больше всего, а фальшь легко считывается окружающими.

Поэтому я настоятельно рекомендую заранее подготовиться к такому испытанию, как собеседование. Потренируйте свою улыбку перед зеркалом и оцените степень ее естественности. Освойте разные типы улыбок: серьезную, скромную, добрую и энергичную. Разнообразие вариантов

позволит вам подобрать подходящий стиль общения в зависимости от обстоятельств.

Помимо непосредственного личного общения, улыбка работает и в дистанционных беседах, например, в телефонных разговорах. Многие знают, что голосовая передача эмоций возможна лишь частично, но ученые утверждают, что тон голоса и интонация заметно меняются, когда человек улыбается.

В заключение этой части книги расскажу вам об одной забавной истории, приключившейся со мной на очередном собеседовании. Отправляясь туда, я, конечно же, помнил о волшебстве зеркальных нейронов, но, похоже, именно это сыграло со мной злую шутку.

Представьте себе типичный офисный кабинет с аккуратно расставленными стульями напротив друг друга. Интерьер классический: спокойные тона стен, небольшой стол с папками документов, вежливый HR-менеджер приветливо улыбается вам перед началом собеседования. Вы настроены решительно, чувствуете себя уверенно и готовы к любым вопросам — ведь именно такого формата встречи вы ожидали. Такие вопросы, как «Поделитесь своими профессиональными достижениями?» или «Что вас привлекло именно в нашей организации?», постоянно крутятся в мыслях, будто припев знакомой и любимой песни.

Вы уверены в себе, собраны и готовы ко всему. Но внезапно встреча принимает странный оборот.

Оказывается, никакого традиционного интервью вообще не планируется. Вместо обычного разговора перед вами ставят камеру, и вам предстоит рассказать о своей профессиональной жизни всего за двадцать минут. Никакого прямого общения, никаких уточняющих вопросов — только ваш голос и взгляд в объектив.

Я смотрел на этот неподвижный красный огонек камеры и чувствовал, как уходит почва из-под ног. Привычный сценарий улетучился мгновенно. Раньше, беседуя лично, я легко ловил мельчайшие сигналы тела, движения глаз собеседника, стараясь установить контакт и создать доверительную атмосферу. Теперь же остался один на один с бездушным объективом камеры, лишенным какого-либо эмоционального отклика.

И тут начался настоящий экзамен на стрессоустойчивость.

Я чувствовал напряжение внутри, сердце стучало быстрее. Камера казалась мне неприступной стеной, скрывающей потенциальных слушателей. Моя уверенность начала испаряться, мозг отчаянно пытался справиться с ситуацией. Вот тут-то я впервые осознал истинную силу зеркальных нейронов. Они нужны были мне именно сейчас, чтобы наладить визуальное взаимодействие, почувствовать отклик и приспособиться к происходящему. Но экран оставался глухим, холодным и невозмутимым.

Я старался держаться уверенно, контролируя мимику и

жесты, однако внутреннее волнение постепенно росло. Каждая пауза превращалась в испытание. Мысленно повторял одно и то же: «Только бы не сбиться, только бы выглядеть достойно...»

Последние минуты показались вечностью. Когда камера была выключена, я облегченно вздохнул, понимая, насколько сильно повлияли на мое выступление отсутствие живой обратной связи и ощущение абсолютной неизвестности.

Эта неожиданная для меня история стала уроком адаптации и преодоления стресса. Я понял, что очень важно иметь способность гибко реагировать на изменения обстановки и сохранять спокойствие даже в самой абсурдной ситуации.

После этого собеседования я стал развивать свое мастерство презентации еще активнее, готовясь к подобным сюрпризам в будущем.

Синдром выученной беспомощности.

«Если тебе так не нравится быть беспомощным, попробуй это как-то изменить» — Макс Фрай.

Часто ли вы слышали от кого-то или замечали за собой такие высказывания: «От меня все равно ничего не зависит», «Я уже пробовал несколько раз, ничего не получилось, поэтому бросаю», «Даже если он не смог, куда уж мне?» или «Мне все равно откажут» и т. д.

Сталкивали ли с чувством сомнения при знакомстве с противоположным полом? Почему одни мужчины уверенно подходят к понравившейся женщине, а другие боятся даже посмотреть ей в глаза? Часто причина лежит в страхе возможного отказа, боязни унижения или сомнения в собственной привлекательности. Страх перед отказом заставляет человека закрываться и отказываться от любых попыток наладить контакт.

Похожая картина наблюдается и в профессиональной сфере. Некоторые предприниматели становятся миллионерами, успешно развивая бизнес-проекты, в то время как другие годами остаются на одном уровне, отказываясь принять

риски и предпринять шаги к росту. Здесь действует похожий принцип: страх ответственности, потери денег и стабильности удерживает людей от принятия решений, которые могли бы изменить их жизнь.

Другой яркий пример — переговоры с руководителем о повышении зарплаты. Одни сотрудники спокойно поднимают вопрос повышения оплаты труда, аргументируя свою позицию достижениями и вкладом в компанию. Другие считают, что начальство и так должно оценить их старания, предпочитая молча терпеть низкую оплату труда. Подобные установки формируются под влиянием страха конфликта, неуверенности в своих силах или опасения потерять должность.

Также довольно распространенной ситуацией является отказ от продолжения поисков лучшей должности после серии неудач на собеседованиях. После двух-трех неудачных попыток многие соискатели перестают верить в свои силы и прекращают попытки двигаться дальше.

Подобное поведение, когда человек в силу определенных предыдущих обстоятельств не предпринимает попыток к улучшению своего текущего положения, хотя имеет такую возможность, называется синдромом выученной беспомощности. Люди попадают в ловушку негативного мышления, ограничивая себя рамками прошлого опыта и теряя веру в свои возможности.

Часто приводится пример опыта с маленьким слоненком, которого дрессировщик привязывает за ногу веревкой к

небольшому колышку, вбитому в землю. Несмотря на многократные попытки освободиться, слоненок не может вырваться, поскольку силы малыша недостаточно, чтобы преодолеть сопротивление. Со временем животное прекращает попытки освобождения, воспринимая свое положение как неизменное. Когда слон вырастает и становится взрослым животным, обладающим огромной силой, он уже не предпринимает попыток сбежать, даже несмотря на то, что легко смог бы вырвать колышек из земли. Взрослый слон уже усвоил, что освобождение невозможно, и продолжает оставаться в плену собственной беспомощности.

Хотя этот пример широко распространен и весьма убедителен, важно отметить, что он носит скорее аллегорический характер и не основан на реальных научных исследованиях. Ученые проводили эксперименты другого типа, направленные на изучение механизмов возникновения выученной беспомощности.

Синдром выученной беспомощности впервые описал американский психолог Мартин Селигман совместно со Стивеном Майером. Согласно их определению, это нарушение мотивации, возникающее в результате переживания субъектом ситуаций, в которых результат не зависит от приложенных усилий. Другими словами, это состояние, при котором индивид отказывается предпринимать действия, считая их бессмысленными, даже если ситуация изменилась и успех возможен.

Мартин Селигман — выдающийся американский психолог, основавший направление позитивной психологии. Родившись в семье успешного адвоката, он получил образование в области философии и психологии в Принстонском университете. Впоследствии он посвятил большую часть своей карьеры клиническим исследованиям, изучая различия между пессимистами и оптимистами.

В своей известной книге «Как научиться оптимизму» Селигман критикует традиционные подходы психологии, такие как бихевиоризм и психоанализ, утверждая, что они лишают человека свободы воли, представляя его лишь продуктом внешних факторов. Он подчеркивает, что восприятие человека как существа, формируемого исключительно внешними обстоятельствами, ведет к чувству безнадежности и способствует развитию депрессии.

Детская травма Селигмана оказала значительное влияние на его исследовательские интересы. В возрасте девяти лет он столкнулся с тяжелым заболеванием своего отца, перенесшего серию инсультов, что привело к полной физической недееспособности. Наблюдение за резким изменением состояния некогда сильного и уверенного мужчины глубоко повлияло на Селигмана, вдохновив его на изучение вопросов мотивации, надежды и преодоления трудностей.

Ключевые открытия в области выученной беспомощности были сделаны в ходе экспериментов, проведенных Селигманом и его коллегами в лаборатории Ричарда Д. Соломона в

1964 году. Изначально целью исследований было изучение классических принципов кондиционирования, аналогичных работам Ивана Павлова. Однако исследователи столкнулись с неожиданным результатом, который привел к открытию нового явления.

Исследовательская группа во главе с Мартином Селигманом создала специальную металлическую клетку, предназначенную для размещения собак (рис. 3). Внутри клетки находился механизм, позволяющий воспроизводить резкий звук, за которым следовало несильное, но ощутимое поражение электрическим током. Цель эксперимента заключалась в изучении реакций собак на неприятные стимулы и их способность адаптироваться к изменениям условий.

Когда собак вводили в клетку и активировали систему раздражения, они демонстрировали типичные негативные реакции: метались по клетке, поскуливали и выражали беспокойство в ожидании очередного удара током. Такое поведение наблюдалось в течение длительного периода времени, пока собаки постепенно привыкали к регулярному воздействию раздражителя.

Представьте себе ситуацию: вас помещают в маленькую комнату, откуда периодически раздаются странные звуки, сопровождаемые легким покалыванием тока. Что бы сделали вы? Скорее всего, постарались бы убежать прочь, верно?



Рис. 3 Эксперимент Мартина Селигмана.

Собаки же реагировали предсказуемо: сначала пытались выпрыгнуть из клетки, громко протестуя против несправедливого обращения, потом приспособливались и начинала воспринимать все происходящее как неизбежное зло, почти философски принимая свою судьбу.

Затем ученые решили проверить, изменится ли поведение собак, если им предоставить возможность покинуть клетку. Клетку открыли, и снова прозвучал резкий звук, сигнализирующий о приближающемся ударе током. Логически ожидаемой реакцией было бы немедленное бегство собак из клетки, стремящихся избежать повторного поражения электри-

чеством. Тем не менее наблюдалась совершенно противоположная реакция: вместо того чтобы воспользоваться возможностью спастись, собаки ложились на пол клетки и продолжали скулить, не делая никаких попыток выбраться наружу.

Продолжая изучать феномен выученной беспомощности, Селигман решил поставить еще один опыт — вдруг первый оказался недостаточно убедительным. Так родилась новая схема эксперимента с тремя группами собак, каждая из которых должна была внести свою лепту в понимание механизмов этого загадочного явления. Видимо, мохнатые испытуемые тоже решили принять участие в научном прорыве века... хотя вряд ли догадывались, насколько велико их значение в истории психологии.

Первая группа получила возможность самостоятельно прерывать электрический разряд путем нажатия специальной кнопки носом. Таким образом, каждая собака из этой группы имела контроль над ситуацией и могла влиять на условия эксперимента.

Вторая группа была связана с первой группой: механизм отключения тока работал автоматически, только если одна из собак первой группы одновременно нажмет кнопку. Сами собаки второй группы не могли управлять механизмом.

Третья группа была полностью освобождена от любых воздействий и не участвовала в механизме отключения тока.

Следующим шагом было возвращение наших пушистых

героев обратно в знакомую обстановку — тот самый знаменитый шаттл-бокс с перегородкой. Казалось бы, все должно пойти своим чередом, но тут возникла интрига: сможет ли каждая группа проявить себя иначе? Предполагалось, что собаки второй группы, осознавая свою неспособность повлиять на исход предыдущего этапа, также откажутся от попыток перебраться через препятствие.

Предположение подтвердилось: большинство собак второй группы действительно не предприняло попыток уйти от разряда, предпочитая лежать на полу клетки и страдать молча. Напротив, собаки первой группы быстро освоились и начали успешно перепрыгивать через перегородку, демонстрируя активное стремление к улучшению своего положения. Аналогичным поведением отличались и представители третьей группы, ранее не испытывавшие дискомфорта.

Эти результаты оказались крайне значимы для психологии. Коллеги Селигмана изначально сомневались в успешности эксперимента, полагая, что животные не смогут усвоить модели поведения, не подкрепленные наградой или наказанием. Эксперимент показал обратное: выученная беспомощность действительно существует и оказывает существенное влияние на последующее поведение животного, даже если внешние обстоятельства меняются кардинально.

Интересно, что стало с собаками, которые выучили, как быть беспомощными?

К счастью, их вылечили. Селигман пишет, что ученые «...

Стали перетаскивать этих несчастных, сопротивляющихся животных через перегородку камеры туда и обратно, пока они не начали двигаться по собственной инициативе и не обнаружили, что их действия дают результат. Когда они достигали этой стадии, исцеление оказывалось стопроцентно надежным и устойчивым».

Так что для собак история закончилась счастливо. Благодаря этому трогательному эпизоду появилась надежда и для многих людей: если уж собаку можно вывести из состояния полного отчаяния, значит, и человеку вполне по силам избавиться от чувства бессилия и обрести уверенность в собственных силах. Главное — поверить в успех и сделать первый шаг навстречу переменам.

Кстати, а что же людьми? Думаете они избежали подобных экспериментов? Ан нет...

Американский психолог Дональд Хирото разработал экспериментальную методику для изучения феномена выученной беспомощности у людей. Эксперимент состоял из двух этапов и включал три группы испытуемых. Участникам предложили обнаружить комбинацию кнопок, нажатие которых отключало громкий раздражающий звук.

Группы были распределены следующим образом: первая группа получила привилегию решать головоломку — участники искали волшебную комбинацию кнопок, способную выключить ужасающе громкий шум. Вторая группа оказалась менее удачливой — их кнопки вообще ничего не дела-

ли, оставляя людей беспомощно прислушиваться к неприятному звуку и безнадежно искать решение проблемы. Третью группу, видимо, создатель эксперимента пожалел, потому что она просто не принимала участия в первом этапе эксперимента.

На втором этапе испытуемые переходили в другое помещение, где находился специально оборудованный ящик. Задача заключалась в следующем: участник опускал руку в ящик, при соприкосновении руки с дном ящика раздавался неприятный звук. Он исчезал, если участник догадывался коснуться рукой противоположной стенки ящика.

Исследование Хирото позволило сделать два значимых вывода: участники, имевшие ранее контроль над ситуацией (первая и третья группы), активно искали способы нейтрализации раздражителя и быстро находили правильное действие (касание противоположной стенки) и устраняли неприятный звук. Участники, испытывавшие беспомощность (вторая группа), отказывались искать решение в новом задании, оставаясь пассивными, ожидая завершения эксперимента, не предпринимая попыток исправить ситуацию.

Этот эксперимент подтвердил наличие следующих важных аспектов: механизм возникновения беспомощности — люди, пережившие опыт неконтролируемости, склонны переносить это состояние на будущие ситуации; обобщенность беспомощности — опыт беспомощности распространяется на новые, ранее неизвестные ситуации. Однако важным ис-

ключением стало то, что примерно треть испытуемых из группы беспомощности не проявляла признаков пассивного поведения. Эти люди, несмотря на предыдущий опыт неконтролируемости, все равно стремились найти решение и действовали активно. Это наблюдение показывает, что некоторые люди обладают внутренней устойчивостью к формированию беспомощности, даже при наличии негативного опыта.

Как правило, синдром выученной беспомощности начинает формироваться еще в детском возрасте. Часто это связано с чрезмерной опекой родителей, которые принимают за ребенка все решения, не давая ему возможности проявить самостоятельность. Другой причиной может быть перегрузка детей обязанностями, которые превышают их физические и умственные возможности. Ребенка постоянно критикуют за неудачи, не учитывая, что у него отсутствует необходимый опыт принятия правильных решений. Такой опыт закрепляет в сознании человека мысль: «Все равно ничего не выйдет, меня опять накажут».

В зрелом возрасте синдром усиливается под влиянием средств массовой информации, социальных стереотипов и общественного мнения. Именно поэтому некоторые взрослые отказываются от активного участия в общественной жизни, например, не ходят на выборы, оправдывая свое бездействие мыслями: «Все равно ничего не изменится, все решит кто-то другой».

Но почему я рассказываю об этом здесь? Дело в том, синдром выученной беспомощности давно перестал быть уделом лабораторных собак и проник в повседневную жизнь каждого человека. Давайте признаемся честно: кто из нас не испытывал приступы неуверенности перед очередным важным собеседованием или перспективной вакансией?

Подумайте сами, сколько раз вы говорили себе примерно следующее: «Нет смысла пробовать, меня все равно не пригласят, ведь у меня нет нужного опыта... Я никогда раньше не руководил людьми, значит, не смогу занять руководящую должность...»

Эти мысли, кажется, становятся навязчивыми и сопровождают нас повсюду. Мы превращаемся в тех самых песиков из эксперимента Селигмана, смилившихся с судьбой и уверенных, что любое усилие бесполезно.

Однако подумайте: разве наша карьера — это лотерея, в которой выигрывают только избранные? Или все-таки профессионализм определяется способностью учиться новому, брать ответственность и развиваться, вопреки обстоятельствам?

Может быть, пришло время вспомнить историю про собачек, которых ученые буквально вытянули из пучины отчаяния, показывая, что изменения возможны и вам стоит переступить порог собственного страха и попробовать рискнуть, открыв дверь новым возможностям? Одно известно точно: пока вы не попробуете, никто не узнает, кем могли бы стать.

Давайте перенесемся из теории в реальность и посмотрим, каково это — позвонить будущему работодателю и задать несколько простых вопросов по поводу подходящей вакансии. Что вас останавливает от такого шага?

Предположим, вы натолкнулись на интересную позицию на специализированном сайте и решаете взять инициативу в свои руки. Вы набираетесь смелости и звоните рекрутеру, чтобы уточнить важные детали. Простые вопросы, вроде: «Видели ли вы мое резюме?»; «Сколько времени займет рассмотрение моей кандидатуры?»; «Есть ли дополнительные требования к кандидату, кроме указанных в описании?»; «Много ли претендентов конкурирует за эту должность?»

На самом деле, подобные звонки воспринимаются работодателями гораздо позитивнее, чем кажется большинству соискателей. Такие инициативные кандидаты демонстрируют желание разобраться в деталях, готовность проявить активность и серьезность намерений. Разве это плохо выглядит на фоне конкурентов, предпочитающих выжидательную тактику?

Кроме того, подобный контакт позволяет наладить предварительное знакомство с представителем компании, создать первое впечатление и продемонстрировать искреннюю заинтересованность в предложении. Именно такая открытость и стремление показать себя выделяют вас среди множества анонимных откликов на вакансию.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.