18+

Александр Князев

Психологические риски

диагностика и решение

Александр Князев

Психологические риски. Диагностика и решение

«Издательские решения»

Князев А.

Психологические риски. Диагностика и решение / А. Князев — «Издательские решения»,

Эта работа является логическим продолжением ранее опубликованной монографии автора «Определение психотипа: от теории к практике» и представляет собой практическое руководство по диагностике психологических рисков в управлении персоналом.Автор — психолог, доктор наук, эксперт в области оценки профес-сиональных качеств, мотивации и кадровых рисков — делится эф-фективной методикой, разработанной под его руководством.

© Князев А.
© Издательские решения

Содержание

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ 6
Полярные проявления демонстративности 13
Конец ознакомительного фрагмента. 15

Психологические риски
Диагностика и решение

Александр Князев

© Александр Князев, 2026

ISBN 978-5-0071-7714-6
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Эта работа является логическим продолжением ранее опубликованной монографии автора «Определение психотипа: от теории к практике» и представляет собой практическое руководство по диагностике психологических рисков в управлении персоналом.

Автор — психолог, доктор наук, эксперт в области оценки профессиональных качеств, мотивации и кадровых рисков — делится эффективной методикой, разработанной под его руководством.

Методика предназначена для руководителей компаний, HR-специалистов, коучей, консультантов и бизнес-тренеров. Она поможет глубже понимать личностные и профессиональные качества сотрудников, прогнозировать их поведение и принимать обоснованные кадровые решения. Методика востребована в самых разных сферах — от корпоративного управления и HR до переговорных процессов, продаж и бизнес-консультирования.

В данной работе детально раскрываются механизмы выявления и проявления психологических рисков, а также принципы построения эффективных кадровых стратегий.

Это издание будет полезно всем, кто стремится не только повысить эффективность управления персоналом, но и освоить передовые технологии психологической оценки для принятия взвешенных управленческих решений.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ

Я считаю неотъемлемым правом каждого — следовать в ад своим собственным путем.
Роберт Фрост, американский поэт

Психологические риски — это потенциальные угрозы для психического благополучия, эмоционального состояния и психического здоровья человека. Они могут проявляться в различных сферах жизни, включая работу, образование, отношения, социальную среду и другие области. Такие риски могут оказывать разрушительное воздействие на мышление, поведение и качество жизни.

Психологические риски предопределены чрезмерно выраженными психическими свойствами и психическими образованиями людей.

Традиционно принято выделять семь основных групп людей психологического риска, которые могут создавать проблемы для себя и окружающих.

1-я группа — *талантливые, одаренные люди*, которые могут создавать проблемы по следующим причинам:

— возможный эгоизм и неконтролируемая амбициозность: талантливые люди могут быть очень амбициозными и нацеленными на достижение своих целей, иногда даже за счет интересов других людей и организаций. Они могут игнорировать коллективные интересы и соревноваться с другими людьми, членами семьи, команды, что может приводить к разрушению отношений, конфликтам, проблемам адаптации, снижению эффективности работы группы;

— сложности в управлении: талантливые люди могут иметь сильный характер и порой отказываться соблюдать общепринятые правила, нормы, подчиняться требованиям; это может создавать проблемы в поддержании порядка, дисциплины;

— проблемы в сотрудничестве: такие люди могут быть так увлечены собой и своей активностью, направленной на достижение целей, что не уделяют достаточного внимания сотрудничеству; это может создавать барьеры в коммуникации и усложнять отношения, снижать эффективность командной работы;

— готовность рисковать: талантливые люди обычно более склонны к риску и экспериментам, что иногда может приводить к неудачам, провальным решениям и проектам; они могут игнорировать риски или не уделять достаточного внимания анализу ситуаций, что может наносить ущерб окружающим и приводить к убыткам для компании;

— недостаточная лояльность в связи с самодостаточностью: талантливые сотрудники могут быть не такими лояльными к компании, как их менее талантливые коллеги; они могут быть ориентированы на другую, более выгодную работу или на обретение новых навыков, что чревато снижением стабильности и надежности в команде;

— конфликтность в команде: недовольство и зависть могут возникнуть среди сотрудников, если кто-либо более талантливый получает больше внимания и более высокое вознаграждение; это может создавать напряженность в коллективе и провоцировать внутригрупповые конфликты.

Для предотвращения таких проблем **в компании должна быть создана система психологического сопровождения для выявления одаренных сотрудников и получения от них обратной связи по проблемам адаптации и мотивации.** Своевременно полученные диагностические данные и каналы обратной связи позволят максимально использовать интеллектуальный и профессиональный потенциал талантливых специалистов, поддерживая при этом равновесие и гармонию отношений. Необходимы условия для развития лояльности

и чувства принадлежности одаренных сотрудников к компании наряду с совершенствованием системы управления ими.

2-я группа — *труднообучаемые сотрудники*, которые могут создавать проблемы для компании по следующим причинам:

— низкая производительность труда: сотрудники, которые не могут быстро усваивать новые навыки или информацию, могут работать менее эффективно и не выполнять свои задачи в срок;

— более высокие затраты на обучение: компании могут тратить больше ресурсов на подготовку труднообучаемых сотрудников, что может быть к тому же и неэффективным;

— более высокий риск совершаемых ошибок: сотрудники, не обученные должным образом, могут допускать больше ошибок, что может приводить к финансовым или репутационным проблемам для компании;

— недовольство клиентов: если сотрудники не в состоянии обеспечить необходимый уровень обслуживания клиентов из-за недостаточных навыков или знаний, это может вызывать недовольство клиентов и приводить к потере части прибыли;

— общее ухудшение рабочей атмосферы: трудности в обучении одних сотрудников могут вызывать стресс и раздражение у других, что может влечь за собой конфликты;

— дополнительная потеря времени и ресурсов: компания может тратить значительно большее количество времени и ресурсов на попытки обучить сотрудников, которые не проявляют достаточного усердия;

— затруднения в соблюдении стандартов и требований: сотрудники, не освоившие стандарты и требования, могут создавать проблемы для компании, связанные с безопасностью труда, нарушением правил и норм;

— вынужденное увольнение или ротация кадров: если сотрудники чувствуют, что они не могут успешно адаптироваться и обучиться в компании, они могут увольняться, или требовать перевода на другую работу, что потребует дополнительных ресурсов.

— снижение темпов работы: трудности в обучении и ошибки в работе, допущенные плохо подготовленными сотрудниками, могут приводить к задержкам в выполнении проектов и проблемам в своевременном достижении целей компании;

— отрицательное воздействие на репутацию: некомпетентные сотрудники могут оказывать негативное влияние на репутацию компании и на отношения с клиентами.

Для преодоления проблемы труднообучаемых сотрудников **необходима психологическая диагностика (входной контроль) их личностно-профессиональных компетенций и уровня интеллектуального развития.** Процессы найма и обучения должны быть нацелены на предотвращение попадания труднообучаемых сотрудников на должности, требующие серьезной профессиональной подготовки.

3-я группа — *больные сотрудники (со слабым здоровьем, ипохондричные, тревожные, психически и физически ослабленные, инвалиды)*, которые могут создавать ряд проблем для компании по следующим причинам:

— низкая производительность труда: сотрудники, страдающие от хронических или мнимых заболеваний, могут чаще отсутствовать на работе или выполнять свои обязанности медленнее из-за болезненных симптомов или ограничений;

— потеря рабочего времени на лечение: такие сотрудники могут часто отрываться на медицинские обследования, проходить курсы лечения, нуждаться в отпуске по болезни, что может приводить к потере рабочего времени и увеличению нагрузки на остальных сотрудников;

— дополнительные медицинские расходы: компания может нести дополнительные расходы на медицинское страхование и лечение для таких сотрудников;

— отрицательное влияние на других сотрудников: частые жалобы на здоровье или негативные рассказы о болезнях могут провоцировать среди коллег негативное эмоциональное заражение, создавать общее напряжение и конфликтное раздражение;

— ухудшение командной работы: сотрудники, страдающие физическими и психическими расстройствами, не могут выполнять свои обязанности на должном уровне; они склонны требовать от руководства определенных льгот и преференций, что может замедлить выполнение проектов, повысить риск ошибок и спровоцировать конфликты;

— потенциальные юридические проблемы: в случае, если компания не обеспечивает адекватную поддержку и адаптацию таких сотрудников, они могут писать жалобы, обращаться в суд, а также обвинять руководство в дискриминации;

— репутационные риски: публичные жалобы или недовольство таких сотрудников условиями труда или отношениями могут вредить репутации компании как работодателя.

Для управления этими проблемами компании **необходимо в рамках входного контроля получать данные относительно возможных проблем с психическим состоянием и здоровьем кандидатов на работу.** Они могут предоставлять необходимые справки, а также проходить психологическую диагностику на определение наличия ипохондрии, депрессивных тенденций, снижения жизненных сил и выгорания.

Если в компании работают люди с отклонениями от психической и физической нормы или инвалиды, то вам придется оказывать им определенную медицинскую помощь и психологическую поддержку, разрабатывать гибкие графики работы, предоставлять опции удаленной работы и соотносить должностные обязанности с их возможностями. Необходимо будет также выстраивать коммуникацию и сотрудничество с такими людьми с учетом особенностей их состояния физического и психического здоровья.

4-я группа — *сотрудники с проблемами социальной адаптации*, которые могут создавать ряд проблем для компании по следующим причинам:

— конфликты в команде: сотрудники с проблемами социальной адаптации могут провоцировать конфликты с коллегами из- за недопонимания, нежелания сотрудничать или недостаточно развитых навыков общения;

— снижение продуктивности в деятельности: сложности в адаптации могут отвлекать таких сотрудников от выполнения своих обязанностей и тем самым снижать общую производительность труда;

— увольнение: сотрудники, не способные адаптироваться, могут часто менять место работы, что приводит к дополнительным затратам на найм и обучение новых сотрудников;

— потенциальные юридические проблемы: в случае, если компания не уделяет должного внимания проблемам социальной адаптации и не предоставляет поддержку таким сотрудникам, это может провоцировать жалобы и обвинения с их стороны в дискриминации или моббинге;

— низкая эффективность: сотрудники с проблемами социальной адаптации могут обладать ценными навыками и знаниями, которые, однако, они не могут использовать в полной мере в командной работе;

— трудности управления: руководители тратят больше времени и усилий на контрольно-управленческие функции и разрешение конфликтов, спровоцированных сотрудниками с проблемами социальной адаптации.

Чтобы минимизировать проблемы, возникающие в работе с трудно адаптивными сотрудниками, необходимо, **используя психологическую диагностику, выявлять таких людей на этапе входного контроля и прогнозировать вероятные трудности.** Определяя причины социальной дезадаптации у работающих сотрудников, можно планировать работу с ними, предоставляя возможности обучения в области коммуникации и развития необходимых навыков общения, создавать поддерживающие условия, выбирать способы разрешения конфликтов.

5-я группа — *сотрудники с проблемами психического здоровья*, которые могут создавать трудности для компании по следующим причинам:

— сниженная производительность труда: люди с психическими проблемами, как и больные люди, могут испытывать трудности с концентрацией внимания и мотивацией, что может приводить к снижению результатов;

— потери времени: сотрудники с психическими расстройствами могут чаще отсутствовать на работе из-за болезненных состояний или необходимости посещения специалистов;

— низкая стрессоустойчивость: переживаемый стресс и нервно-психическое напряжение могут создавать напряженность на рабочем месте и повышать риск конфликтов с коллегами и руководством;

— трудности взаимодействия с коллегами: сотрудники с психическими проблемами могут вести себя неадекватно во взаимодействии с коллегами, что может провоцировать конфликты и негативно влиять на командную работу;

— репутационные риски: если компания не обеспечивает поддержку и адаптацию сотрудников с психическими проблемами, это может вредить ее репутации;

— потенциальные юридические проблемы: трудности взаимодействия и конфликты, спровоцированные неадекватными сотрудниками, могут приводить к обвинениям руководства в их дискриминации;

— трудности адаптации и увольнения: если компания не обеспечивает подходящую поддержку и адаптацию, сотрудники с психическими проблемами могут увольняться, что приводит к потере ресурсов.

Используя профессиональную психологическую диагностику можно снизить вероятность попадания в компанию людей с проблемами психического здоровья. На основании данных психодиагностики можно планировать коррекционную работу в интересах повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников создавая атмосферу, где они могли бы открыто обсуждать свои потребности и проблемы психического состояния без страха дискриминации.

6-я группа — *сотрудники, не соответствующие профессии по своим личностно-профессиональным качествам*, которые могут создавать трудности для компании по следующим причинам:

— низкая производительность труда: если сотрудник не обладает соответствующими способностями, внутренней мотивацией к деятельности, это закономерно влечет за собой низкую производительность труда и неэффективное выполнение обязанностей;

— совершение ошибок и временные потери на их устранение: несоответствие профессии может приводить к невольному

совершению ошибок, погрешностей в выполнении задач, что, в свою очередь, потребует дополнительных ресурсов — как временных, так и материальных затрат;

— ухудшение качества работы: сотрудники, не обладающие необходимыми качествами могут снижать качество продукции или услуг, что негативно влияет на репутацию компании;

— конфликты в команде: не соответствующие требованиям сотрудники могут провоцировать конфликты в команде из-за своей неспособности выполнять поставленные задачи наравне с остальными и возникающих разногласий в распределении ресурсов;

— увольнения: компании, которые нанимают сотрудников, не соответствующих профессии, могут сталкиваться с высокой текучестью кадров, так как сотрудники могут уходить из-за возникающих трудностей и неудовлетворенности профессией;

— увеличение затрат на обучение: сотрудникам, не обладающим необходимым потенциалом, требуется дополнительное обучение, что влечет дополнительные расходы для компании;

— увеличение нагрузки на руководство: руководители вынуждены тратить больше времени и усилий на управление сотрудниками, испытывающими трудности профессиональной адаптации, на их обучение и развитие личностно-профессиональных компетенций;

— потеря потенциала: компания не сможет рационально использовать потенциал квалифицированных специалистов, руководителей, наставников, которые будут вынуждены заниматься обучением и адаптацией таких сотрудников вместо того, чтобы успешно выполнять свои обязанности в другой сфере и приносить прибыль.

Для решения этой проблемы **необходимо стремиться к более тщательному отбору кандидатов при найме, проводить более детальное собеседование и анализировать личностные и профессиональные качества кандидатов.** Целесообразно использовать для этого эффективные психодиагностические методы и исследовать процессы адаптации.

Если некоторые сотрудники по своим качествам не соответствуют требованиям профессиональной деятельности, не-

избежно придется обучать их, чтобы помочь в развитии необходимых компетенций для работы. При этом их мотивация к деятельности все равно не станет высокой.

7-я группа — *невоспитанные и необразованные сотрудники*, которые могут создавать трудности для компании:

— ухудшение деловой репутации: несоблюдение базовых норм вежливости и профессионального поведения со стороны таких сотрудников может отразиться на репутации компании в глазах клиентов и партнеров;

— ухудшение клиентского обслуживания: необразованные и невоспитанные сотрудники могут создавать негативные впечатления у клиентов, что приводит к негативным отзывам и потере прибыли;

— снижение эффективности командной работы: сотрудники, неспособные к сотрудничеству и общению с коллегами, могут ухудшать атмосферу в команде и затруднять совместную работу;

— потенциальные юридические проблемы: несоблюдение правил компании в отношении профессионального поведения и соблюдения требований корпоративной культуры может спровоцировать юридические проблемы, включая обвинения в дискриминации, моббинге и нарушении профессиональной этики;

— потеря ресурсов: компания может потратить дополнительное время и ресурсы на обучение и психологическую коррекцию качеств невоспитанных и необразованных сотрудников в связи с необходимостью адаптации их к нормам корпоративной культуры и правилам профессионального поведения;

— снижение производительности: сотрудники, неспособные выполнять свои обязанности в соответствии с нормами и стандартами, могут снижать производительность труда;

— конфликтность: несоблюдение профессиональных и этических норм такими сотрудниками часто приводит к конфликтам и напряженности в отношениях.

Для управления этими проблемами компания должна предоставлять сотрудникам обучение и образовательные программы, направленные на развитие социального интеллекта и навыков коммуникации.

Часто невоспитанность и необразованность сотрудников связана с проблемами их психического состояния, поэтому необходимо использовать психодиагностику для определения их индивидуальных особенностей и получения соответствующих рекомендаций. Кроме того, для таких сотрудников важно устанавливать четкие правила в отношении поведения и этики на рабочем месте, а также давать им обратную связь и применять санкции в случае нарушения установленных правил.

Особое значение для определения кадровых рисков как у кандидатов на должность, так и у работающих сотрудников имеет профессиональная комплексная пси-

хологическая диагностика которая наряду с прочим позволяет выявить риски психических состояний, к которым относятся следующие.

Депрессивные тенденции. Одним из основных признаков является ухудшение настроения, которое может приводить к чувству отчаяния и беспомощности. Такие люди часто отдаляются от своих близких и социального окружения, что увеличивает риск развития чувства одиночества и изоляции. В случае выраженной депрессии суицидальные мысли и попытки могут стать реальным риском для жизни.

Выраженное тревожное расстройство. Люди с тревожными расстройствами могут постоянно испытывать чувство беспокойства и напряжения, что мешает им нормально жить и работать. Тревожность может провоцировать физические симптомы, такие как повышенное сердцебиение, дрожь, потливость, головокружение и др. Тревожные расстройства могут ограничивать человека в выполнении обычных задач и обязанностей из-за страхов и беспокойства.

Выраженное ипохондрическое расстройство. Ипохондрия характеризуется чрезмерной тревожностью по поводу состояния своего здоровья. Люди с ипохондрией часто переживают о незначительных физических симптомах, рассматривая их как признаки серьезного заболевания. Такое состояние может приводить к функциональным ограничениям в повседневной жизни человека. Постоянная забота о своем здоровье может мешать нормальному функционированию, работе и отношениям. Люди с ипохондрией часто испытывают выраженные чувства беспокойства и страха относительно своего здоровья. Они могут постоянно обращаться к врачам и проходить медицинские обследования, искать подтверждения обоснованности своих беспокойств, принимать лекарства и проходить ненужные процедуры. Это часто приводит к появлению болей и болезненных ощущений, являющихся результатом самовнушения и приема тех самых ненужных препаратов.

Расстройство поведения — проявление некоторых чрезмерно выраженных свойств характера, создающих проблемы адаптации в жизни и деятельности. К расстройствам поведения можно отнести:

— упрямство, игнорирование правил и авторитетов, социальных ожиданий и требований, бунтарство;

— лживость, неискренность;

— созависимость, проблемы самооценки;

— агрессивность — физическую или вербальную, провока- тивное поведение и конфликтность;

— низкий самоконтроль и низкую регуляцию своих действий.

Расстройство мышления в форме бреда. Люди, страдающие от бреда, могут испытывать социальное отчуждение из-за своих необычных убеждений и поведения. Они могут избегать контактов с другими людьми из-за своих иллюзий, порождающих опасения и страхи в отношениях. В зависимости от содержания бреда могут возникать риски для безопасности самого человека и окружающих. Например, если кто-то уверен в том, что его преследуют, он может предпринимать агрессивные действия по самозащите. Бред может приводить к нарушениям адаптации и функционирования в повседневной жизни. Человек может тратить много времени и энергии на действия, спровоцированные своими иррациональными и опасными убеждениями, что может мешать его работе, учебе и отношениям. В некоторых случаях люди, страдающие от бреда, могут отказываться от лечения из-за убеждения в реальности своих иллюзий.

Гиперактивность. Такое состояние может провоцировать трудности с концентрацией внимания, что отрицательно сказывается на деятельности. Чрезмерная активность и беспокойство могут приводить к принятию необдуманных решений, что влечет за собой негативные последствия.

Синдром выгорания. Состояние выгорания резко снижает мотивацию к деятельности, провоцирует безразличие и апатию. Люди с синдромом выгорания могут испытывать сниже-

ние самооценки и уверенности в себе, что отрицательно сказывается на их качестве жизни и отношениях. Повышенный стресс и энергетическое истощение могут вызывать физические ощущения, такие как общая слабость, головные боли, проблемы с сном и другие проявления, существенно усложняющие их жизнь.

Приведенные психологические риски могут быть определены посредством объективной тестовой диагностики психических свойств и психических образований личности. Если показатели степени их выраженности выходят за пределы нормы, то можно прогнозировать вероятные психологические риски и проблемы в адаптации к профессиональной деятельности.

Рассмотрим характеристики избыточно или недостаточно выраженных психических свойств и психических образований личности, а также психологические риски, которые можно прогнозировать на основании данных комплексной психологической диагностики.

Проявления чрезмерно или недостаточно выраженных психических свойств и образований, определяемых в результате комплексной психологической диагностики

Как уже отмечалось ранее, определение ведущего (смыслообразующего) и дополняющего (подчиненного) психотипов позволяет уверенно прогнозировать не только поведение, но и предрасположенность человека к той или иной деятельности, его внутреннюю мотивацию, систему отношений и некоторые другие индивидуальные особенности.

При этом ведущий психотип может быть выражен чрезмерно, что усложняет адаптацию человека к условиям жизни и деятельности. Такая избыточность проявлений того или иного психотипа рассматривается нами как фактор психологического риска.

В связи с этим избыточно проявляющийся психотип понятийно обозначается нами иначе:

— ведущий демонстративный психотип при его избыточности определяется как *истерический*, а его обладатель может быть назван истеричным;

— доминантный психотип при его избыточности определяется как *социопатический*, а его обладатель может быть назван социопатичным;

— целеустремленный психотип при его избыточности определяется как *паранойяльный*; так же может быть назван и человек, обладающий таким выраженным психотипом;

— чувствительный психотип при его избыточности определяется как *психастеничный*; так же называется и его обладатель;

— творческий психотип при его избыточности определяется как *шизоидный*, как и обладающий им человек.

Полярные проявления демонстративности

Избыточная демонстративность — истеричность. Проявляется в компенсации выраженного чувства собственной неполноценности жаждой признания и потребностью в позитивной обратной связи. Недостаток внимания может приводить к стремлению получить его любой ценой. В качестве способов могут быть выбраны конфликтное поведение, эпатаж, избыточная эмоциональность в ее проявлениях, эгоцентризм, лживость, интриганство.

Демонстративный человек постоянно и очень громко хвалит самого себя за каждое свое достижение, даже если оно незначительное. Например, он может говорить: «Я просто гений, посмотрите, как быстро я справился с этой задачей!» Всегда носит дорогие и роскошные наряды на работу, даже если это не соответствует дресс-коду компании, и постоянно демонстрирует свои дорогие вещи и аксессуары коллегам. Нередко громко разговаривает по телефону, чтобы все вокруг услышали его беседу, демонстрируя свою важность и занятость. Старается привлечь внимание к себе на собраниях или встречах, часто перебивая других и говоря о себе. Много рассказывает о своих успехах и достижениях, даже если это неуместно в конкретной ситуации.

Активно использует социальные сети для демонстрации своих достижений и успехов, чтобы показать свою важность и компетентность.

Может проявлять крайне выраженную полярность в проявлениях: изящество и ухоженность — запущенность и неухоженность; яркая эмоциональность — демонстративная тусклость эмоций и безразличие; великолепная позитивная коммуникативность — демонстративное нежелание общаться и негативизм; разыгрывание роли — демонстративное игнорирование необходимой роли. Восприятие окружающего мира крайне избирательно, нежелательная информация игнорируется или интерпретируется выгодным для себя образом. Демонстративный человек может быть удивительно неадекватен в своем мнении о том, как его воспринимают окружающие.

О проявлении истеричности:

«На протяжении всей жизни у Гиппиус доминировала основная черта истерической личности — ей очень хотелось поражать, притягивать, очаровывать, покорять.

В конце XIX века не было принято так «мазаться», как это начали делать женщины после Первой мировой войны. А Гиппиус наносила макияж густо и откровенно, словно актриса перед выходом на сцену. Такой грим придавал лицу вид маски, подчеркивал манерность и неестественность поэтессы. Она не жестикулировала, не дополняла свои слова жестами, но, когда двигалась, ее длинные руки и ноги вычерчивали геометрические фигуры, не связанные с тем, что она говорила.

Ее желание выделиться не знало границ: она была готова гарцевать на лошади или идти по узкой горной тропинке, лишь бы ее слушали и ею восхищались. Гиппиус вызывающе подчеркивала свою девственность: состоя десять лет в браке с Мережковским, она все еще носила косу — привилегия незамужних девушек. Расставшись же с косами, сделала короткую стрижку — и это в 1905 г., задолго до Коко Шанель!»

А. В. Шувалов. Женская гениальность: история болезни

«Для Вагнера творчество и болезнь — синонимы. И он собирается «вылечиться», то есть отказаться от творчества и искусства, а заодно обрести утраченное здоровье. Выход композитор находит в водолечении. Холодными обливаниями хочет он излечиться от

искусства, то есть от той конституции, которая делает его художником! Такой же болезненной была и его сексуальная жизнь. Кого он только не соблазнял, с кем только не заводил

романы. Больше всего ему нравилось разрушать чужие семьи, а затем регулярно изменять той, которая ради него бросила мужа и спокойную жизнь. Избранницам Вагнера приходилось ой как тяжело. Дело в том, что гений все время занимал у кого-то денег, но отдавать забывал. А когда кредиторы наседали, то приходилось быстро сниматься с места и пускаться в бега. Жизнь композитора очень напоминала плутовской испанский роман. Из-за долгов Вагнер убегал из городов, врал, влезал в новые долги и однажды на месяц загремел в долговую тюрьму в Париже. Если принять золото Рейна за буквальность, то есть за валюту, то Вагнер и есть тот самый нибелунг Альберих — из денег он ваяет свое нескончаемое Кольцо. Без денег у Вагнера было плохое настроение, а в плохом настроении он не мог создавать великие произведения. «Я иначе устроен, у меня чувствительные нервы, мне нужны красота, блеск, свет! Мир обязан предоставить мне все, в чем я нуждаюсь. Я не могу прожить на жалкой должности органиста, как Ваш любимый Бах!» — сказал он как-то одной даме».

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.