

# Полезные привычки

г. Санкт-Петербург

2025

УДК 33  
ББК 65

Библиотека SMI.RU.COM  
Полезные привычки / 100 с.

ISBN 978-5-6053983-6-3

Шрифт основного текста: Source Serif 4 Subhead, лицензия SIL  
Open Font License 1.1, разработан Франк Гриссхаммер, Пол Хант,  
Шрифт заголовков: Dela Gothic One, лицензия SIL Open Font  
License 1.1, разработан Aratakana

**16+** В соответствии с ФЗ от 29.12. 2010 №436-ФЗ

УДК 33  
ББК 65

*Эмилия Ахундова*  
литературное агентство

ISBN 9978-5-6053983-6-3

г. Санкт-Петербург,  
Литературное агентство Эмилия Ахундова  
(ИП Ахундов Э.И.), ИНН 781302617257.  
<https://lit-agent.ru>, [https://vk.com/litagent\\_ru](https://vk.com/litagent_ru),  
<https://t.me/eakhundov>.

© Библиотека SMI.RU.COM., 2025

© Оформление ООО «Пабlish Системс»,  
Метранпаж, Онлайн-сервис верстки книг, 2025

# Введение

Литературные агентства Ирины Кульдышевой Performance и Эмиля Ахундова, представляют новую книгу — «Полезные привычки предпринимателя». Успех в предпринимательстве — это не результат случайности или удачи. За каждой историей успешного бизнеса стоят ежедневные действия, дисциплина и, главное, привычки, которые формируют мышление и поведение предпринимателя. Именно привычки определяют, как мы принимаем решения, как реагируем на трудности и насколько эффективно движемся к своим целям.

Эта книга — кладезь информации для тех, кто стремится выстроить прочный фундамент своей предпринимательской деятельности. Здесь собраны проверенные временем и опытом привычки, которые помогут вам стать более организованным, целеустремленным и устойчивым к стрессу. Независимо от того, на каком этапе вы находитесь — только начинаете свой путь или уже управляете собственным бизнесом — вы найдёте для себя полезные идеи и инструменты.

Мы не можем контролировать обстоятельства, но мы можем контролировать свои действия. А действия, повторяемые изо дня в день, становятся привычками, способными привести к выдающимся результатам. Эта книга поможет вам осознанно подойти к формированию именно тех привычек, которые ведут к росту, эффективности и внутренней гармонии.

Добро пожаловать в путь изменений — шаг за шагом, привычка за привычкой. Ваш путь к успеху начинается здесь.

## Дубровская Евгения



4

**Организационный психолог, руководитель отдела обучения в агентстве по построению, доработке и управлению отделами продаж, бизнес-тренер. Более 2000 часов проведенных тренингов, обучений и разборов.**

Я с детства вертелась в кругах предпринимателей, поскольку родители занимались каждый своим делом. Как и многих других в то время, девать им меня было некуда, приходилось брать везде с собой. А мне смотреть и впитывать информацию о том, как и что устроено. Поэтому с малства понимаю, каково это — искать поставщиков или вести переговоры с клиентами и партнерами, а также какие «боли» бывают у собственников бизнесов.

Увлеклась психологией, как это часто бывает, после ряда событий, произошедших в моей жизни. Ситуации прошли, а увлечение психологией осталось. Не побоялась уйти с 3-го курса химтеха, когда поняла, что не подходит результат, к которому иду. Чтобы заниматься тем, что по душе, перевелась на 1 курс психологического факультета по направлению организационной психологии и параллельно стала

работать в отделе взыскания в одном известном банке. Стартовала с позиции обычного специалиста, спустя несколько повышений стала наставником для стажеров, затем и вовсе перевелась в отдел обучения. Там с нуля создавала обучающие электронные курсы для сотрудников банка. Мне нравилось общаться с руководителями секторов, которые заказывали эти курсы для своих «бойцов». На одной встрече меня спросили, не хочу ли стать корпоративным психологом. В тот момент, конечно, несколько опешила, отшутилась, а сама задумалась. Ответ на этот вопрос пришел позднее, когда проходила супервизию в баинтовской группе.

Дальше меня пригласили работать в агентство по построению, доработке и управлению отделами продаж сначала в роли HR, где нанимала менеджеров по продажам. Далее стала писать для них скрипты продаж — структуру диалогов. Для меня оказалось открытием, что многие взрослые опытные люди могут не уметь общаться с людьми. Далее стала создавать и проводить для них обучающие тренинги, управлять отделами продаж, слушать и анализировать звонки и переписки, проверять новых менеджеров на соответствие стандартам компаний, выводить их в работу и адаптировать, выполнять и другие контрольные функции. Обучать руководителей отделов продаж, директоров и собственников, вышеперечисленным действиям. По сути, мы массово внедряли им полезные привычки, которые помогли улучшить показатели, качество работы с клиентами, наладить взаимодействие между отделами, сопряженными с отделом продаж и многое другое. Параллельно изучала тонны информации и проходила дополнительные курсы, да и сейчас продолжаю учиться. Мне было мало знаний, и я жадно впитывала их из всех возможных источников. Но, самое главное, использовала возможность применять на практике. Когда руками строишь отделы продаж для разных компаний, наступаешь на все «грабли» и проживаешь несколько «жизней», погружаясь в их бизнес-процессы и налаживая сломанные процессы. Когда видишь благодарные отзывы клиентов и их сотрудников, а также результат в виде увеличения конверсии и выручки, становится особенно приятно. Я в агентстве с момента его создания и сейчас являюсь одним из ТОП-руководителей компании, планирую и дальше развивать ее. Это

большой труд, в который было вложено огромное количество времени, сил и энергии. У нас классная корпоративная культура, которую мы формируем. Мы сами применяем те принципы, которые внедряем клиентам.

Очень хотела бы, чтобы написанный мной раздел был вам полезен, вы почерпнули новую информацию для себя и начали действовать. Постарайтесь применить хотя бы часть рекомендаций, и увидите прогресс. Без вашего участия не будет результата. Ни один психолог не сделает вашу работу над собой за вас. Итак, начнем.

## **Проблемы в организациях начинаются с головы**

По долгу службы я работаю с собственниками бизнесов из разных сфер и отраслей. Проблемы, с которыми разные предприниматели сталкиваются, часто бывают похожи. Многие, например, не умеют делегировать и из-за этого тащат все на себе, как ломовая лошадь. Кто-то хочет контролировать абсолютно все. Даже простейшее действие не доверяют команде. Вместо качественного обучения забирают ответственность на себя, если еще сами не берут «лопату». С одной стороны, здорово, когда собственник может самостоятельно выполнить работу. С другой стороны, печально, что у него в команде нет специалиста, который сможет сделать это круче, ведь у предпринимателя в зависимости от стадии жизни его бизнеса совсем другие задачи.

**Когда долгое время работаешь в таком режиме, начинаются проблемы со здоровьем, у кого-то «вылетает» сфера отношений, и в семье обстановка становится «как на войне». В итоге накапливается усталость, неудачи, разочарования. Жизнь пролетает мимо. Вместо удовольствия наступает «день сурка». А потом снова все по кругу. Подумайте, разве такого хотите? Разве за этим пришла ваша душа? Или вы достойны радости и счастья? Достойны получать вознаграждение за свой труд, внимание, риски и возложенную ответственность, удовлетворенность от своей деятельности? Как выглядит ваша идеальная картина будущего? Вряд ли в мечтах будет грыжа или инфаркт, скандалы и развод вместо счастливой семьи, недолюбленные дети, которые**

**упрекают вас за отсутствие времени на них и которым не нужны были те игрушки, вещи и дальше по списку.**

Найдется еще множество ситуаций, с которыми сталкиваются предприниматели. Важно понимать, что именно на вас лежит ответственность за то, как будет строиться ваш бизнес. Какие сотрудники и как они работают. Какое отношение к клиентам и как с ними ведется сотрудничество. Какое взаимодействие с поставщиками и какие условия они готовы согласовать. Хотят ли с вами вступать в партнерство или нет. Если в какой-то из сфер сейчас есть проблемные зоны, то выработав полезные привычки, вы сможете разрешить негативные ситуации и не допустить распространение оных на другие направления в жизни и в бизнесе.

### **Что такое полезные привычки?**

С точки зрения организационной психологии полезные привычки — это устойчивые, регулярно повторяющиеся действия или модели поведения, которые способствуют повышению личной и профессиональной эффективности, улучшению психологического благополучия и достижению целей как на индивидуальном, так и на организационном уровне.

Другими словами, **полезные привычки — это такие действия, которые мы или наши сотрудники делаем регулярно и которые помогают нам работать лучше, чувствовать себя увереннее и добиваться успеха как в личной жизни, так и в бизнесе.** Маленькие, но важные шаги, которые, если их повторять каждый день, приводят к большим результатам.

К сожалению, не смогу сказать, какие полезные привычки нужно выработать именно вам. Здесь придется покопаться самостоятельно и проанализировать, какая из сфер сейчас проседает и где нужно уделить чуть больше внимания. Для руководителя полезно контролировать сотрудников, правильно проводить планерки, уметь грамотно планировать время и расставлять приоритеты, интересоваться командой и развивать ее, вовремя заканчивать работу и переключаться на личные задачи.

Есть у вас вообще цели? Личные и в бизнесе. Краткосрочные — до 1 года, среднесрочные — от 1 до 5 лет, долгосрочные — от 5 лет. Если нет, то предлагаю прямо сейчас взять лист бумаги, ручку и прописать.

После того как готовы цели будут готовы, проанализируйте, какие ресурсы уже есть и чего вам не хватает? Как вы сможете восполнить недостаток? Оцените, какие действия нужно начать выполнять уже сейчас, чтобы через 5 лет оказаться в вашем хочу? Какие нужны для достижения цели в ближайший год? Получилось или снова отложили ответы на вопросы до лучших времен?

Если все уже давно прописано, то самое время туда заглянуть и актуализировать информацию. Зажигают цели? Хочется их достигать? Может быть, что-то поменялось? Иногда стоит сменить цель или план по ее достижению, а в некоторых случаях и то и другое. Это про вас или нет?

В любом случае периодически садиться, планировать свое будущее, корректировать цели и планы по их достижению будет первой полезной привычкой. Периодичность вы можете установить для себя самостоятельно, общие рекомендации такие:

- Краткосрочные — оптимально пересматривать раз в месяц.
- Среднесрочные — раз в 3–6 месяцев.
- Долгосрочные — раз в год.

Этого достаточно, чтобы держать их в поле зрения и не уходить в рутину, но и не «болеть», даже если жизнь вносит корректировки в ваши планы. Мало просто поставить цель, нужно сделать это правильно. Иначе можно сильно удивиться, когда придешь куда-то не туда. Сейчас мне нравится технология постановки целей SMART. Она позволяет обозначать конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени цели и легко выбрать верный план действий. Когда эту технологию внедряешь на постоянной основе, становится сильно проще описывать задачи и делегировать их, поскольку понимаешь результат, который должен получить.

Помните, что ваш пример мотивирует сотрудников повторять за вами. Таким образом, вы повышаете продуктивность, помогаете сотрудникам работать более эффективно и минимизировать прокрастинацию.

Что еще может быть полезно в контексте организационной психологии:

## **1. Привычки, направленные на улучшение психологического здоровья.**

Они связаны с заботой о себе. Например, регулярные перерывы и физическая активность. Знаете, как часто нужно устраивать перерывы во время работы? Конечно, многое зависит от интенсивности и формы труда, но, в среднем, каждый час нужно отдыхать по 10 минут. В такой перерыв можно размяться, сделать зарядку или даже просто попить воды. Признавайтесь, позволяете себе такое? Ваши сотрудники ходят на перерывы?

Туда же хочу отнести и переработки, вернее, их отсутствие. Нормированный рабочий день помогает сохранить баланс, чтобы максимально продуктивно потратить его на трудовую деятельность, а после восстановить силы и энергию для новых задач. Таким образом, увеличится производительность труда. Не этого ли вы хотите для компании?

У нас были случаи, когда руководители сознательно затягивали рабочий день сотрудников. Не раз, не два, а систематически. Перерывы на обед были обозначены, но времени на обед не хватало. Как думаете, через сколько работники увольнялись? Верно, очень быстро, так как хотели жить своей жизнью. У них была большая текучка и еще большая проблема с подбором нового персонала. Здоровые люди видят такую атмосферу в компании и быстро «спасаются бегством». Были случаи, когда мы прямо в вакансиях писали «коллектив без токсиков». Надо сказать, что мы использовали и другие фишки, поэтому вакансия имела успех у соискателей.

Следите за тем, что говорят ваши сотрудники. Перестаньте обесценивать себя и окружающих, это тоже поможет улучшить атмосферу

в коллективе. Вы можете внедрить практику и раз в неделю на одной из встреч проговаривать, чем гордитесь за эту неделю. Мы проводили ее регулярно на отчетной встрече. Приятно, когда все хорошо поработали и могут отследить достижение. В работе всегда будет как хорошее, так и плохое. Важно второе анализировать и исправлять, а первым гордиться и преумножать.

Все вышеперечисленное снижает уровень стресса и предотвращает эмоциональное выгорание. Да и людям больше нравится работать в психологически здоровом коллективе. Как показывает практика, наличие «токсиков» в коллективе служит причиной для увольнения классных специалистов. А уж когда они уходят обиженными, еще и негативные отзывы о вас потом пишут... Можно долго разбираться с последствиями и накапливать их, не проработав первопричину. Но зачем, если можно учиться на чужом опыте?

## **2. Привычки, направленные на развитие профессиональных навыков.**

Регулярное обучение, чтение профессиональной литературы или участие в тренингах способствуют постоянному росту и адаптации к изменениям в рабочей среде. Создайте вокруг себя среду, в которой хочется развиваться. Сформируйте библиотеку знаний. Делитесь тем, что изучили сами с командой. Проводите вместе стратсессии, узнайте, что об этом думают ваши ближайшие подчиненные. Так сформируется общее видение, вы поймете, кто и как думает, а также сможете увидеть сильные и слабые стороны своей команды.

Привлекайте сторонние ресурсы, если не можете самостоятельно развивать себя и сотрудников. Ведь именно с таким запросом к нам приходят компании, даже сейчас мы проводим обучения.

Да и вообще, вы учились быть предпринимателем? Знаете, какими компетенциями должны овладеть именно вы, чтобы успешно руководить компанией? Представьте, если на производство придет инженер без образования. Как он будет справляться? Думаю, что с переменным