

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие к русскому изданию Вадима Зеланда	8
Предисловие	12
Пролог	20
ЧАСТЬ 1. ФИЛОСОФИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ НЕЙРОКВАНТА	27
1.1. Цели и задачи Нейрокванта	28
1.2. Принципы Нейрокванта	30
1.3. Аксиомы Нейрокванта	32
1.4. Результаты использования Нейрокванта	50
1.5. Выводы	51
ЧАСТЬ 2. НЕЙРОКВАНТ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ	53
2.1. Равновесие и значимость	53
2.2. Страхи и значимость	57
2.3. Поток жизни	62
2.4. Стресс, Наблюдатель, рациональное мышление и чувства	65
2.5. Согласованность	70
2.6. Выбор и решение	73
2.7. Сотрудники в аренду	78
2.8. Цель, путь и способ — волна удачи	82
2.9. Префронтальная и согласованная коммуникация	89
2.10. Работа с потоком вариантов	95
2.11. Выводы	101

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ 3. ПОТРЕБНОСТИ	104
3.1. Анализ потребностей	104
3.1.1. Мы не знаем о своих потребностях	105
3.1.2. Выявляем потребности организации и свои собственные ..	109
3.1.3. Равнозначность ценностей и потребностей	111
3.1.4. Иерархия потребностей и мотивация	113
3.1.5. Равновесие	114
3.1.6. Спокойствие и самореализация	116
3.2. Потребности человека	118
3.2.1. Физико-физиологические потребности	118
3.2.2. Психологические потребности	120
3.2.3. Потребность в безопасности	122
3.2.4. Потребность в принадлежности	123
3.2.5. Потребность в признании	124
3.2.6. Духовные потребности	125
3.2.7. Потребность в самореализации	126
3.3. Потребности организации	127
3.3.1. Физико-физиологические потребности	127
3.3.2. Психологические потребности	130
3.3.3. Потребность в безопасности	132
3.3.4. Потребность в принадлежности	133
3.3.5. Потребность в признании	134
3.3.6. Духовные потребности	135
3.3.7. Потребность в самореализации	136
3.4. Гармония между потребностями человека и организации	137
3.4.1. Обучение самопознанию — для удовлетворения всех потребностей	139
3.4.2. Цель, планирование, долгосрочное планирование — удовлетворение психологических потребностей, потребности в безопасности, потребности в принадлежности и признании ..	141

СОДЕРЖАНИЕ

3.4.3. Взаимозаменяемость/мобильность — удовлетворение всех потребностей	144
3.4.4. Деньги и мотивация — удовлетворение физиологических, психологических потребностей, потребности в безопасности и самореализации.....	145
3.4.5. Давление и мотивация — удовлетворение потребности в безопасности, признании, а также духовных потребностей	148
3.4.6. Движение и усилие — удовлетворение физиологических, психологических и духовных потребностей (связь с окружающей средой)	149
3.4.7. Хорошее самочувствие — удовлетворение физиологических и психологических потребностей, потребности в принадлежности	152
3.4.8. Социальные сети и коммуникация — удовлетворение психологических и духовных потребностей, потребности в безопасности и принадлежности.....	154
3.4.9. Принятие решений и участие в прибыли — удовлетворение всех потребностей	156
3.4.10. Цель — удовлетворение потребности в безопасности, принадлежности, духовных потребностей и потребности в самореализации	158
3.4.11. Достаток, здравый смысл и творчество	159
3.5. Выводы	160

ЧАСТЬ 4. ТЕХНИЧЕСКОЕ И НАУЧНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НЕЙРОКВАНТА

164

4.1. Квантовая физика и нейробиология	164
4.1.1. Между наукой и духовностью.....	166
4.1.2. Базовые принципы квантовой физики.....	169
4.1.3. Принципы Трансерфинга.....	172
4.1.4. Базовые принципы нейробиологии.....	174

СОДЕРЖАНИЕ

4.1.5. Нейробиология и стресс	179
4.1.6. Восемь основных типов личности согласно нейрокогнитивному и поведенческому анализу.....	182
4.1.7. Темперамент и характер	186
4.1.8. Мотивация	189
4.1.9. Биосистематика.....	193
4.1.10. Другие принципы нейрокогнитивного и поведенческого анализа.....	200
4.2. Нейроквант — метамодель.....	202
4.2.1. Невидимый источник — пространство вариантов	203
4.2.2. Мышление — материя реальности	203
4.2.3. Видимая реальность — разделение и двойственность ..	205
4.2.4. Мир маятников	206
4.2.5. Борьба маятников и равновесие сил	208
4.2.6. Разум, Наблюдатель и ощущения.....	209
4.2.7. Позиция Наблюдателя и позитивное стремление	211
4.2.8. Нужный человек в нужном месте.....	213
4.2.9. Деньги и цель	215
4.2.10. Стремление, зона комфорта и опыт.....	219
4.3. Выводы	222
ЧАСТЬ 5. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОКВАНТА	227
5.1. Знакомство с Наблюдателем	228
5.2. Шесть качеств Наблюдателя	231
5.3. Тест на тип личности (основанный на функциях рептильного мозга)	236

СОДЕРЖАНИЕ

5.4. Характеристики рептильных личностей	239
5.5. Поведенческие уклонения по типам рептильной личности	243
5.6. Снижение уровня значимости	245
5.7. Три типа стресса	250
5.8. Общение с человеком, находящимся в состоянии стресса.	252
5.9. Снижение уровня стресса в момент принятия решения	254
5.10. Командное принятие решений в соответствии с моделью Нейрокванта	257
ЧАСТЬ 6. КАКОЕ БУДУЩЕЕ ВАС ЖДЕТ С НЕЙРОКВАНТОМ?	260
6.1. Интегральный подход	260
6.2. Спиральная динамика	263
6.3. Противодействие	268
6.4. Экспоненциальная кривая	270
6.5. Гибкость против эффективности	272
6.6. Что я могу сделать для достижения истинного достатка?	276
6.7. Межкультурное слияние	278
6.8. И в заключение	280
Эпилог	282
Использованные материалы	284
Глоссарий терминов Нейрокванта	287
Обращение команды Нейрокванта	306

ПРЕДИСЛОВИЕ К РУССКОМУ ИЗДАНИЮ

Перед вами, уважаемый читатель, книга, которая может стать поворотной в вашей судьбе. Ее ценность заключается в свежем взгляде на реальность и ваше место в ней, с необычной точки зрения, откуда вам, скорей всего, никогда не доводилось смотреть. Новый взгляд, как известно, открывает новые возможности.

Что такое Нейроквант? Это обобщенное понятие, которое я бы определил как способ взаимодействия человека с окружающей его реальностью с учетом того, что человек и реальность тесно взаимосвязаны и должны рассматриваться как единое целое.

Вы, наверно, уже где-то слышали, что в определенном смысле человек — это Вселенная, а Вселенная — человек. Подобно тому, как в каждом из нас есть частица Бога или как в каждой клеточке заключена голограммическая картина Вселенной.

Тот же принцип применим и к отношениям человека с его ближайшим окружением. Мы все работаем в каких-либо организациях, вращаемся в коллективах, и нам важно знать, как следует действовать, чтобы добиться успеха. Читатель может не опасаться, что его заведут в философские дебри космического масштаба. Книга имеет чисто прикладной характер и отвечает на жизненно важные вопросы, которые волнуют каждого.

По словам автора, «Цель Нейрокванта заключается в том, чтобы помочь человеку создать счастливую наполненную реальность при помощи инструментов из области квантовой физики и нейробиологии».

Но это также не означает, что читателю предстоит погружаться в сложные заумные теории. Книга написана простым и доступным языком. Основной ее тезис: «Человек — это организация, организация — это люди». Когда организация вместе с сотрудниками представляет собой единый Нейроквант, она становится наиболее устойчивой и успешной. Сотрудник, в свою очередь, добивается неординарного успеха, если действует в соответствии с принципами Нейрокванта.

В кратком предисловии невозможно показать всю полноту и силу этих замечательных принципов. Рассмотрим конкретный пример. Обычно владельцы бизнеса пытаются увеличить его прибыльность, действуя незамысловато и прямолинейно: сократить штат, снизить себестоимость, надавить на сотрудников.

Нейроквант предлагает принципиально иной путь: перенаправить основной вектор политики организации на удовлетворение нужд сотрудников.

Руководителю такой подход может показаться нелогичным, а также дорогостоящим. Ведь целью любого бизнеса является прибыль. Какое отношение к прибыли компании могут иметь потребности ее рядовых членов?

Самое прямое, если рассматривать организацию и сотрудников не порознь, а как единое целое — Нейроквант. Объединяющим фактором может служить уже хотя бы то, что повышение прибыли работает на рост общего благосостояния.

Однако в жизни все устроено как раз таки нелогично: у организации — свои цели и задачи, у сотрудников — свои. Они ведут себя как разобщенные субъекты. Организация действует главным образом так, чтобы заставлять. Инициатива человека при этом блокируется, и он работает из-под палки. Это очень неэффективно. Вот отрывок из книги, наглядно иллюстрирующий типичную ситуацию:

«Организация навязывает свои собственные потребности человеку, и у него не остается другого выбора, кроме как работать на компанию для достижения ее целей, в атмосфере соблюдения иерархии, правил и обязанностей.

Организация при этом удовлетворяет лишь небольшую часть его потребностей посредством зарплаты. Человек здесь работает «под давлением», его мотивация основана на страхе, страхе быть наказанным или отбракованным; он находится под постоянным принуждением со стороны начальника, которого, в свою очередь, принуждает его начальник.

Человек с таким негативным опытом отношений внутри организации воспринимает ее как своего персонального мучителя. Это мешает ему проявить себя, свою творческую энергию.

Работающий ради одной лишь зарплаты, он постоянно вынужден разрываться между удовлетворением собственных потребностей и потребностей компании. Отсюда конфликты, потеря мотивации, стагнация, отсутствие инициативы и творческого подхода, депрессии, выгорание, суицид, саботаж, воровство, скрытие информации и так далее».

А возможна ли ситуация, когда цели организации и сотрудников полностью совпадают? Да, если сделать один нестандартный, но простой шаг: *обратить намерение организации на реализацию намерения сотрудников.*

На что направлено намерение рядовых членов в любом коллективе? На то, чтобы чувствовать свою значимость, иметь возможность расти, развиваться. Успешная самореализация является в конечном итоге основным намерением сотрудника.

Если намерением организации станет намерение сотрудников, то она достигнет своих целей, не связанных напрямую с целями рядовых ее членов. Здесь имеет место тот парадоксальный

ПРЕДИСЛОВИЕ К РУССКОМУ ИЗДАНИЮ

случай, когда, отказавшись от намерения получить и заменив его намерением дать, получаешь то, от чего отказался.

Все просто. Компании выгодно заботиться о своих сотрудниках, потому что они в таких условиях будут проявлять себя наилучшим образом. Если сотрудник вынужден думать лишь о своем выживании и своих интересах, компания многое теряет. Когда же намерения компании и сотрудников совпадают, их сила как единого Нейрокванта многократно возрастает. В результате компания не только уменьшает потери, но и значительно увеличивает прибыль.

Это просто и в то же время неочевидно, поскольку руководители обычно действуют с точностью до наоборот. В качестве примера автор приводит истории известных компаний Nokia и Fiat, которые прекратили свое существование как самостоятельные единицы. Вероятной причиной послужило углубление отчуждения между интересами компании и сотрудников.

В книге даются обоснования и конкретные иллюстрации, как соотнести потребности сотрудников и организации и тем самым увеличить прибыльность. Подробно рассматриваются взаимоотношения в коллективе и с партнерами. Прочитав эту книгу, менеджеры получат возможность по-новому взглянуть на работу своей компании. Узнают много интересного о психологии своих сотрудников.

Самим же сотрудникам книга даст ориентиры, как следует себя вести, чтобы добиться успеха в карьере, а при желании и стать во главе компании. Но и не только это. Знание принципов Нейрокванта гарантирует успех в любых межличностных коммуникациях.

Вадим Зеланд

ПРЕДИСЛОВИЕ

Мне уже давно хотелось написать книгу, призванную объединять: человека и науку, науку и духовность, духовность и экономику, экономику и человека...

Когда мне было четыре, я едва не умер; в 20 стал успешным бизнесменом; в 22 познал таинство текущего момента; укротил свой мятущийся разум в 27; в 34 выжил в аварии; в 40 обанкротился; пару лет спустя пережил разрыв со своей супругой, а затем прошел через профессиональное перерождение... — Когда же заканчивается развитие?

Я всегда был достаточно удачлив: я занимался тем, что мне нравится, и не боялся начинать что-то новое, когда становилось скучно. Я видел, как мои мечты сами собой претворялись в реальность. Чаще всего выбор, который я делал, оказывался единственno верным, а ошибался я лишь изредка... — Так что же такое быть удачливым? Что такое удача?

На моем жизненном пути мне встречались дружелюбные, великодушные, вдохновляющие меня люди, рядом с которыми я испытывал непередаваемое чувство гармонии и осознавал, что нахожусь в правильном месте в правильное время. Стоит заметить, что такие моменты стали возникать в моей жизни гораздо чаще, с тех пор как я излечился от лейкемии и смог отыскать внутри себя нечто по-настоящему важное... — Так скажите, существует ли на самом деле такое явление, как шанс?

Я отпустил свои страхи и сфокусировался на настоящем моменте, что позволило мне высвободить творческую энергию. Я создал вокруг себя ту реальность, в которой мне хотелось бы существовать, очистив собственные стремления, и приблизился

ПРЕДИСЛОВИЕ

к достижению поставленных целей, отстаивая сделанный выбор... — Так что же такое творчество?

Я стал замечать посланные мне знаки, прислушиваться к голосу сердца, ощущать вихри эмоций, радоваться слезам любви, научился распознавать прекрасную душу с первого прикосновения и выбирать правильный вариант, в то время как другие казались мне «какими-то не такими»... — Так что же мы называем интуицией?

Мне посчастливилось познать себя, раскрыть свои сильные стороны, найти то, что дает мне защиту, понять, что для меня действительно важно, а что лишь кажется таковым. Я смог почувствовать ту связь, которая объединяет меня и весь остальной мир... — Так из чего же создается материальная сторона этого мира?

Рассказывая о себе, я сформулировал шесть вопросов, на которые наша наука не могла дать удовлетворительных ответов с начала времен, отправляя человечество за ответами к Богу, Великому Творцу, у которого, вероятно, были достаточно веские причины сотворить этот мир таким, как Ему было угодно. «Пути Господни неисповедимы», как говорится.

С этой точки зрения, конечно, справедливо, что мы вынуждены вести непростую жизнь, неся заслуженное наказание за грех далекого предка, который слишком уж любил яблоки. Жизнь, напоминающая движение по замкнутому кругу — без понимания окружающей реальности и без попыток контролировать ее — кажется нам естественной. Человек здесь — лишь песчинка на жерновах природы, бессильная перед гневом Господа и капризами дьявола.

Однако в конце XIX столетия в ходе большой международной конференции величайшие ученые того времени сделали торжественное заявление о том, что теперь науке из-

ПРЕДИСЛОВИЕ

вестно практически все о законах, правящих Вселенной, за исключением нескольких «деталей», которым, несомненно, в самом скором времени также будет найдено достойное научное объяснение. Среди этих «деталей» было такое явление, как излучение черного тела, необъяснимая кривая, которая жалобно падала вместо того, чтобы возрастать по экспоненте навстречу небесам...

Математик Макс Планк, основатель статистики, вместо бесплодных попыток разобраться в физике этого явления предложил математическую модель, способную объяснить неконтролируемое обрушение этой кривой. В то же время в Вене, в ведомстве научных патентов, молодой чудаковатый парень по имени Альберт Эйнштейн пытался убить время за чтением свежих научных публикаций.

Эйнштейн заинтересовался работами Планка: его модель можно было успешно применять для изучения волн, излучений, физической реальности. Согласно гипотезе Планка, энергия делится на маленькие невидимые дискретные «порции» — говоря языком науки, *постоянная Планка* — коэффициент умножения, который определяет наименьшую возможную величину энергии — *квант*. Это открытие, на самом деле, ознаменовало начало эры новой физики — *квантовой физики*.

Вскоре после этого Эйнштейн обнародовал свою теорию относительности. Так, среди «маленьких деталей», упомянутых на симпозиуме прошлого века, самым плenительным образом обнаружились два открытия, перевернувших наше представление о Вселенной...

Вскоре после этого мы выяснили, что частица может становиться энергией и наоборот, и, согласно работам Луи де Бройля, квантовая физика наглядно демонстрирует тот факт, что именно от стремления Наблюдателя зависит результат