



# БЛАГОДАРНОСТИ

Принципы, на которых основана эта книга, были заложены в поместье Хоторна и Стоуна, где располагалась ничем не примечательная инвестиционная фирма. Я благодарна своим первым партнерам по этой компании — Маршаллу Терберу, Бобу Кассилу и Биллу Рэймонду за то, чему они меня научили. В процессе работы в Бурклинской школе бизнеса с Маршаллом моя учеба продолжалась качественными скачками. Маршалл — великолепный учитель, способный умело излагать сложные теоретические вопросы, эффективно и творчески проводить семинары, которые изменили жизни многих людей, в том числе и мою. Я благодарю сооснователя «Суперкэмп» Грега Симмонса за те усилия, которые вылились в создание «Учебного форума», и Эрика Дженсена — за огромный вклад в работу и неизменную поддержку.

Данная книга — плод коллективной работы. Больше всего я ценю вклад Майкла Хенаки, который стал главным помощником по созданию книги, главным экспертом по написанию; благодарю Шелби Ридер — также за помощь в написании книги; Лайнуса Сент-Джеймса — за дизайн графики; Вики Т. Гиббс — за рецензирование и полезные замечания; Эллин Дуррис — за иллюстрации. Мы дружно работали в творческой атмосфере. Я благодарна всей команде!

Персонал компании «Учебный форум» постоянно оказывал поддержку в создании этой книги. Особенно мне хотелось бы отметить моего мужа и партнера Джо Чапона, а также еще раз выразить признательность

Шелби Ридер и Лайнусу Сент-Джеймсу. Кроме того, выражаю благодарность Лорри Уолкеру, Рени Свицер, Марку Огле, Бет Толмен, Робу Дантону, Триции Хупперт — за поддержку и вклад в работу. Спасибо Марку Риардону — за талант и его влияние на развитие наших программ.

На развитие идей и методов, описанных в этой книге, оказало влияние множество людей. Особо мне хотелось бы поблагодарить Гранта ДеПортера за его энтузиазм и мастерство владения методами запоминания, проявленными в совместном со мной написании глав, посвященных методикам запоминания; Стива Снайдера — за изложение методов чтения и пересказа; Джона Летелье, Сьюзен Делинджер, Дону Маркову и Барбару Гивен — за концепции стилей обучения; Тони Бьюзена и Ванду Норд — за рецензирование и составление карт памяти; Нэнси Маргулис — за конструирование картин памяти.

Кроме того, хочу поблагодарить Линду Браун-Шаеф, Стива Куртиса, Джойса Уайкофа, Роберта Кийосаки, Д. К. Харрисона, Блейер Зингер, Кэрол Майер и Дэвида Нинона, а также мою семью, Гранта и Джоанну ДеПортер, Дану и Майкла Харви и Дона ДеПортера.

Также хотелось бы отметить те полезные замечания, которые я получила от своего литературного агента Сандры Дийкстра, издателя Андреа Нордстром Кохи и редактора Стефани Гунинг, благодаря усилиям которых эта книга смогла увидеть свет.

*Б. Д.*

---

## ИЗ РЕАЛЬНОЙ ЖИЗНИ — В ШКОЛУ БИЗНЕСА И ОБРАТНО



*Какие философии бизнеса с наибольшей вероятностью способны привести к личному и профессиональному успеху?*



*Каким образом отношение, настроение и обстановка влияют на результаты?*



*Какие преимущества вы приобретаете, организуя работу так, чтобы в результате выигрывали все?*

Примечание. Каждая глава этой книги начинается со списка вопросов и заканчивается списком ответов. Они помогут вам настроиться на изучаемый материал и проверить, как вы его усвоили. Такой метод оказывается очень полезным в процессе чтения для поиска новой информации.

**В** мире бизнеса драматические изменения происходят буквально на глазах. Растут затраты, снижаются прибыли, компании при этом уменьшаются в размерах — в результате прежние объемы работ приходится выполнять меньшему количеству людей. Возможно, вы сами или кто-нибудь из ваших знакомых уже потеряли из-за подобных «сокращений» свою работу. Или, быть может, вам пришлось полностью сменить род занятий, чтобы сохранить за собой рабочее место. Даже если вас к этому не принуждали, вы пошли на такие перемены сознательно, понимая, что с прежними навыками и умениями особых перспектив у вас нет. Смена деятельности стала в наши дни обыденным явлением. Все больше выпускников колледжей США работают не по тем специальностям, которые значатся у них в дипломах. По данным Министерства образования США (Отчет Национального центра статистики образования, август 1993 года), только 39 процентов из 1990 опрошенных выпускников колледжей работали по полученным там специальностям всего через год после окончания учебы. Со временем доля таких выпускников уменьшается, и уже через несколько лет процент выполняющих ту работу, которой их непосредственно учили, становится совсем незначительным.

Если же вы являетесь нанимателем, то, возможно, и вам пришлось пережить неприятные чувства, связанные с необходимостью расставаться с людьми из-за того, что дела пошли на спад. Это особенно тяжело, когда речь идет о хороших работниках, которые не в со-

*Капитан Квонтум  
покажет вам, как идти в ногу  
с нынешними переменами  
на рабочих местах, используя  
методы квантового бизнеса*



*Капитан Квонтум – персонаж, которого мы придумали специально с целью помочь вам яснее представлять основные положения настоящей книги. Он – супергерой, обладатель супермозга – такого же, как у вас.*

стоянии приобрести новые знания и квалификацию, чтобы идти в ногу с изменениями в отрасли.

Сегодня технологии меняются настолько стремительно, а компании столь отчаянно пытаются сохранить свою прибыльность, что перед каждым из нас встает задача учиться, причем учиться быстро. Служащие сталкиваются с беспрецедентными изменениями номенклатуры работ и требований нанимателей. Многих пугает перспектива обучения с целью освоения новой специальности или просто для соответствия требованиям времени.

Но разве у вас есть особый выбор? После того как стали широко использоваться гибкие графики работы, неполный рабочий день и возможности телекоммуникации, тысячи людей оказались не у дел. В результате большинство из них просто счастливы получить любую работу.

Стремительность описанных перемен наносит урон бизнесу любого масштаба, но особенно уязвим малый бизнес, если он не способен адаптироваться к изменяющимся условиям. Чтобы сохранить уровень прибылей и сделать свой бизнес более конкурентоспособным, предприниматели должны постоянно изучать новые системы и технологии. Работающим на самих себя наверняка знакомо ощущение того, что они все больше отстают, несмотря на то что стараются из последних сил.

Шквал перемен может породить чувства потерянности, одиночества и беспомощности. Но у вас есть резервы гораздо большие, чем вы себе представляете. Они скрыты внутри каждого человека, обеспечивая тот потенциал, который позволяет управлять собственной жизнью, совершать решительные прорывы в карьере

## *Обучение включает многие элементы...*



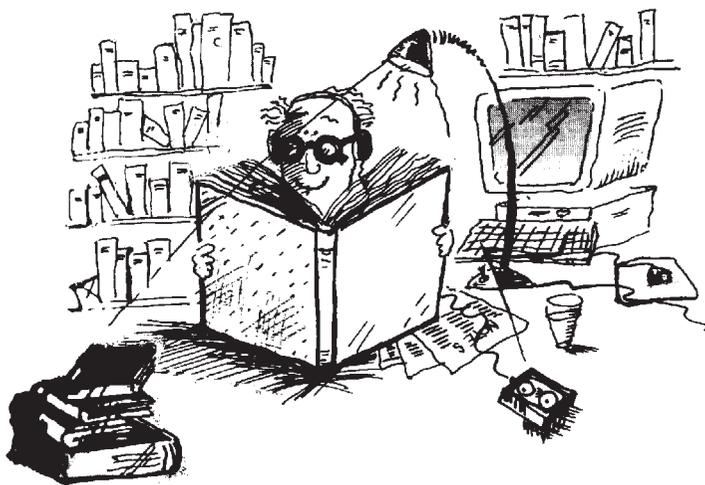
или добиваться успехов в бизнесе. Секрет вашего могущества заключается в обучении. Причем речь здесь идет не о приобретении навыков чтения и письма. Спектр обучения гораздо шире традиционного набора академических предметов и навыков. Все мы должны учиться думать, взаимодействовать с другими людьми, управлять своим бизнесом и нашими жизнями.

Обучение не следует ограничивать пребыванием в стенах школ или на семинарах. Учеба должна продолжаться каждый день, с утра до вечера. Она охватывает освоение основополагающих знаний и принципов, на базе которых строится дальнейшая жизнь. Обучение включает среду, в которой вы проводите дни и ночи. Слова о том, что обучение является ключом к успешной жизни, равносильны утверждению, что для успешной ходьбы нужны ноги. Я не представляю роста, прогресса и свершений в жизни без постоянной учебы, направленной на достижение этих целей.

## **Человек как поразительная обучающаяся машина**

Все мы рождаемся с ненасытным желанием учиться и выдающимися способностями к обучению. К сожалению, многие из нас, где-то примерно в школьные годы, теряют свой энтузиазм. А окончив ее, мы считаем, что с учебой покончено навсегда. Затем, когда жизнь требует целенаправленного изучения чего-то нового, мы сопротивляемся, злимся или впадаем в отчаяние. В современном быстро меняющемся мире бизнеса такое негативное отношение к учебе почти всегда ставит крест на профессиональных успехах.

*При правильном отношении  
и здоровой обстановке  
«обучающаяся машина»-человек  
способен на великие свершения*



Чтобы избежать подобного, необходимо вернуться к тем временам, когда у вас была неутолимая жажда к обучению. Нужно вернуть учебе радость. Если вам это удастся, а кроме того, если вы приобретете ряд важных навыков, которые полезны и в других областях жизни, то уверенно встанете на путь, ведущий к достижению персональных и профессиональных целей.

Книга «Мега-Бизнес» базируется на следующем принципе: обучение может и должно приносить удовольствие. Она является продолжением книги «Квантовое обучение», которую я написала несколько лет назад. Первая книга предназначалась практически для каждого, кому нужно чему-то научиться. Настоящее издание более специфичное: здесь принципы и методы квантового обучения применяются для решения тех уникальных проблем, которые встают перед людьми в деловом мире.

Но содержание данной книги не ограничивается описанием ряда учебных навыков, позволяющих добиться сбалансированного успеха, приносящего радость жизни. Здесь также уделяется внимание созданию должного настроения и здоровой обстановки. Практически во все главы книги вплетены «Восемь секретов совершенства» — рекомендации по выработке нужного настроения и созданию позитивной обстановки. Синтез условий обстановки или рабочей среды, настроения и навыков высвободит те силы, которые позволят вам достичь большей эффективности, уверенности и успеха как в бизнесе, так и в личной жизни.

История квантового обучения тесно связана с моей биографией и тем путем, который я прошла от домохозяйки до предпринимателя-миллионера. По мере продвижения по этому пути квантовое обучение перерос-

ло в комплексный подход, способствующий развитию личности и успеху в бизнесе. Оно применялось с феноменальными результатами и взрослыми на рабочих местах, и учащимися всех уровней — от начальной школы до аспирантуры. Феноменальность результатов могут подтвердить тысячи людей, прошедших подобное обучение.

### **«Чудо» фирмы «Хоторн и Стоун»**

В 1974 году я была домохозяйкой в Сан-Франциско, сидела дома и воспитывала двоих маленьких детей. Хотя я любила своих малышей и выполняла свои обязанности с радостью, в некий момент меня начали одолевать приступы беспокойства и депрессии. Я жаждала делать что-то и для себя, захотелось ощутить радость достижения личного и профессионального успеха. Не сомневаясь, что хочу участвовать в бизнесе, я меньше всего представляла, как это все может происходить на практике. Каждый день я просматривала разделы «Требуется» в рекламных объявлениях, надеясь найти что-нибудь интересное. Наконец, однажды утром меня привлекло интригующее приглашение на работу торговым агентом в фирму, занимающуюся операциями с недвижимостью. Там обещали много денег и возможность персонального роста. Я позвонила и договорилась о собеседовании.

Этой фирмой оказалась «Хоторн и Стоун» — одно из наиболее преуспевающих в Сан-Франциско венчурных предприятий, занимающихся недвижимостью. Я пошла на работу, и вскоре меня ознакомили с рядом принципов, которые оказались настолько ценными и

так хорошо работали, что я не расстаюсь с ними вот уже более двадцати лет. Могу утверждать, что эти принципы явились фундаментом для всего, чего я в дальнейшем смогла достичь в своей карьере, включая выработку поразительно эффективного подхода к обучению, составляющего содержание настоящей книги.

Уникальные методы ведения бизнеса, применяемые в фирме «Хоторн и Стоун», позволили многим людям добиться такого успеха, о котором прежде они могли только мечтать. Ключом к успеху являлась обстановка в офисе — раньше никому из нас не приходилось сталкиваться с подобным. Основатели фирмы Маршалл Тербер, Боб Кассил и Билл Рэймонд культивировали открытую, поддерживающую рабочую атмосферу, основой которой были взаимоотношения, а не какие-то процедуры или офисная политика. На регулярных собраниях персонала нас поощряли обмениваться опытом — и деловым, и персональным — со всеми сотрудниками фирмы. Это придавало нам ощущение принадлежности и взаимной поддержки. На собраниях расставлялись акценты на целях и достижениях фирмы, и каждую встречу мы начинали с того, что делились тем положительным, что происходило с нами. Обстановка была комфортной и благосклонной — критики или давления не допускалось. Все это способствовало творчеству в мышлении и отваге в делах.

В «Хоторн и Стоун» активно поддерживали «философию победителей» — подход, который обеспечивал отсутствие побежденных еще до того, как этот термин приобрел широкую популярность в мире бизнеса. Если в результате планировавшейся сделки не могли выиграть все — и фирма, и те, с кем мы имели дело, — от проекта отказывались. Кроме того, учредители-парт-

неры фирмы поняли, что хотя торговые агенты в офисе имели возможность зарабатывать большие деньги (шестеро из них уже на второй год получили более чем по 200 тысяч долларов каждый), ставки административного персонала оставались фиксированными. Подобное неравенство могло стать фактором разобщения, подрывающего гармонию, которая крайне необходима для успешной деятельности фирмы.

Для создания общих для всех стимулов работы учредители разработали премиальную систему. Сотрудники с фиксированным жалованием получали 10-процентную прибавку за каждые 100 тысяч долларов, заработанные агентством сверх установленной годовым планом суммы. Доходило до того, что минимальный заработок в фирме составлял более 40 тысяч долларов в год.

В общем, цель фирмы состояла в обеспечении экономической независимости всех ее сотрудников. Но все понимали, что это ни в коем случае не достигается за счет компании. Учредители постоянно говорили нам, что им нужен бизнес, основанный «на ответственности, полезности, полной честности и на такой работе, которая доставляет удовольствие и служит поддержкой».

Это были не просто слова — именно так мы и вели наши дела изо дня в день.

Всю философию фирмы можно было кратко сформулировать в виде нескольких принципов:

- Будь честным в общении.
- Говори благонамеренно.
- Соблюдай договоренности.
- Не отказывай другим в совете и поддержке, содействуя преуспеванию каждого.