

## У меня есть два состояния: Вкл. и Выкл.

**Good2work: Интервью с Владимиром Герасичевым, ведущим тренером, президентом компании Business Relations.**

Владимир Герасичев, считает, что каждый человек ответственный от природы. Также он рассказывает о двух своих главных состояниях, которые он называет Вкл. и Выкл.

Какая твоя самая сильная сторона?

У меня есть два состояния — **Вкл.** и **Выкл.** Когда я **Выкл.** — я беспокоюсь по поводу того, как я выгляжу, это какой-то страх, желание соответствовать чему-то, набор каких-то штампов, и в такие моменты меня буквально парализует.

Я уже более 15 лет провожу семинары, более 20 я с этим связан. И каждый раз, когда я выхожу перед аудиторией и каждый раз, когда меня начинает снимать камера, я каждый раз волнуюсь и знаю, что 3 — 5 минут, как минимум, это будет со мной происходить. И когда я это знаю, я понимаю, что моя основная задача — это как можно быстрее оказаться в состоянии **Вкл.**, и тогда я, действительно, включаюсь. Я думаю, я такой не один.

Я недавно читал книгу, автор **Тимоти Голви**, называется «**Максимальная самореализация**», он как раз об этом пишет. Он пишет, что у человека есть два состояния — «Я — 1», это то, что я называю **Выкл.**, когда человек находится в таком энергосберегающем состоянии и когда он боится ошибиться, но таки ошибается, потому что он замкнут всякими рамками и стереотипами. Также, у человека есть другое состояние, кто-то его называет ресурсное состояние. И всё, что я, по сути, умею делать, и я по этому поводу перестал волноваться — я умею проводить семинары. Я знаю, что это у меня получается, я могу соединиться со своей энергией, я могу быть откровенным, зажигающим, вдохновляющим, и люди после этого

уходят, действительно, что-то осознав, и пересмотрев какие-то вещи. Поэтому, чем дольше я нахожусь в этом ресурсном состоянии **Вкл.**, тем я эффективнее, и чем больше людей вокруг меня включается и заряжается этим, тем лучше.

**Единственный, по сути, ресурс — это не концепция и не то, что делает компания, а именно человеческий фактор.**



Что, по-твоему, делает человека успешным?

Если говорить о том, что мы предлагаем, в чём наша формула успеха, то мы разделяем три ключевых компонента, которые на наш взгляд являются основой для успеха в абсолютно любой области.

**Во-первых**, это профессиональные знания людей, без которых людей элементарно не берут на работу, **во-вторых**, это профессиональные навыки — это умение делать что-то профессионально.

Например, таксист может знать правила, знать устройство машины, знать, как её водить, но если это молодой таксист, то у него может быть немного опыта. И знания, и навыки — это здорово, это необходимо, но недостаточ-

но для того, чтобы быть хорошим таксистом, не говоря уже о специалисте в любой другой области. То, что лежит в основе — это отношение человека к тому, что он делает. Отношение таксиста во многом определяет, в конечном итоге, доедут ли они с пассажиром безопасно до места или нет, заканчивая тем, с какими ощущениями пассажир выйдет из этого такси. Если распространить эту логику на работу абсолютно любой компании, то люди получают определённый клиентский отклик и всегда улавливают отношение.

К сожалению, в нашей стране это, наверное, последнее, на что обращают внимание руководители. Потому что единственный, по сути, ресурс — это не концепция и не то, что делает компания, а именно человеческий фактор. И те компании, в которых отношение к работе, к компании, к клиенту, к руководству, к самому бренду выстроено и есть лояльность и это понимание, то эти компании процветают или, по крайней мере, не умирают в кризис. На этом и строится наша работа.

Что может помочь человеку стать успешным?

Некоторые люди играют в игру «Испортить себе жизнь», и они в неё выигрывают.

Мы выделяем несколько категорий — ответственность, целостность, делает ли он то, что говорит, как он работает с целями. И каждому человеку не нужно чему-то учиться, он уже такой, какой он есть, и он уже может добиваться результатов, просто вопрос в том, в какую игру он сейчас играет. Мы всегда добиваемся результатов в той игре,

в которую мы играем, мы всегда выигрываем в те игры, в которые мы играем. Вопрос в том, в какую игру ты играешь. Например, некоторые играют в игру «Испортить себе жизнь», и они в неё выигрывают. Но для того, чтобы он прекратил эту игру, им нужно её признать, им нужно посмотреть на неё.

У меня были случаи, например, больные раком, после открытых тренингов выздоравливали, приходили, приносили снимки, и рака не было. Выяснялось, что женщине была выгодна игра болеть раком, как бы страшно и странно это ни звучало. Она понимала, что таким образом она манипулирует своей семьёй и получала любовь и заботу, которую она не могла получить раньше.

Признание этой технологии в том, чтобы признать игру, в которую ты реально играешь. И у меня есть случаи, когда HR-ы признавали эту игру, когда её признавали руководители, целые отделы, целая компания. Они меняли эту игру, принципиально разворачивали свой фокус, внимание и энергию направляли совершенно в другую сторону, добивались фантастических результатов. Но для этого нужен не просто набор знаний и концепций, а именно честность и мужество (как минимум, смелость), признать ту игру, в которую мы сейчас играем, какой бы она ни была иногда уродливой. И тогда у нас появляется возможность создать какую-то новую игру.

Можно ли научить человека быть ответственным?

Я не верю, что есть хоть один человек, который не может быть ответственным в каких-либо делах у себя на

работе: прийти вовремя, вовремя что-то сделать. Это вопрос отношения людей к работе. Но здесь мы попадаем на удочку некой иллюзии, что нам, для того, чтобы люди были ответственными на работе, надо их сначала научить быть ответственными.

Учить ответственности не нужно, потому что люди это и так умеют.

Женщина, HR крупнейшей компании, сказала мне, что её цель — получить технологию, как научить людей быть ответственными. Утопия. Каждый из этих людей проявляет ответственность, а иногда не проявляет. Соответственно, учить ответственности не нужно, потому что люди это и так умеют. Одни создают одну видимость, другие создают видимость, что они учатся ответственности. Поэтому следует сместить акцент с того, чтобы учить людей ответственности, на то, чтобы создавать такую культуру и среду и проявлять ответственность самому. Создать такие взаимоотношения, где человек эту ответственность будет проявлять.

Является ли желание человека главной движущей силой?

У меня есть желания, и из этих желаний я выделяю то, что мне, действительно, важно. Как я могу узнать, что для меня важно? То, что для меня важно, мы называем словом «обязательства», в английском есть очень хорошее слово *commitment*, то есть, то, к чему я привержен. Например, сейчас сидеть здесь и говорить с вами — это моё обязательство, хочу я этого или не хочу, потому что я здесь, судя по результату. Поэтому желание — это не самая главная движущая сила в жизни, она не всегда ведет к результату. Что является движущей силой, так это обязательства, это выбор, который я делаю. Как правило, я выбираю то, что для меня действительно важно, интересно, и тогда я пребываю в своём ресурсном состоянии Вкл. Но для этого нужна определённая дисциплина, строгость для того, чтобы всё распределить и расставить приоритеты.

То, что для меня важно, мы называем словом «обязательство».

Что ты подразумеваешь под дисциплиной?

Я думаю, что все дисциплинированные и так, просто иногда выбирают быть недисциплинированными, особенно в нашей среде дисциплина не является очень важным приоритетом. Это тоже выбор и вопрос приоритетов, а не вопрос умеет ли человек это делать или не умеет.

Если вы скажете другому человеку, что, если он будет в течение недели вовремя приходить на работу, выполнять все свои обязательства и так далее, то он получит приз, например, 10,000 евро.

Я работал с одним банкиром, и попросил его отказаться от сигарет, эта привычка была одной из причин самодисциплины. Начиная с 500,000 евро он начал задумываться. Поэтому цифры для всех разные, но, если мы можем это сделать за 100 евро, за 10,000 или за миллион, значит, мы в принципе, можем быть дисциплинированными. Мы не дисциплинированные, потому что для нас это неважно, потому что среда позволяет, компания позволяет, друзья позволяют.

### Можешь привести пример?

У меня есть один хороший пример. Когда-то давно я со своим старшим сыном, ему сейчас 18 лет, а тогда ему было лет 10. И вот он получил двойку и соврал, что он её получил. Мама попросила меня с ним поговорить. Я пришел, он сел с опаской, что папа будет ругаться. Я спросил его про двойку, он сказал, что да, получил, видит, я, вроде, не ругаюсь. И в этот момент я понял, что мы ему всю жизнь говорили, что врать нельзя, но, на самом деле, когда мы ему говорили, что врать нельзя, я врал, потому что врать можно. Можно врать, а можно не врать. Можно быть ответственным, а можно не быть ответственным.

### Как ты решил эту проблему?

Мы с ним поговорили о том, что он может либо учиться, либо не учиться в школе. На что он мне сказал, что он будет выглядеть, как идиот, потому что все ходят в школу, а он — нет. Так мы с ним нашли первый аргумент в пользу школы. Вторым аргументом было то, что у него в школе было два учителя, к которым ему нравилось ходить на уроки. Ещё ему нравилось играть в футбол со своими одноклассниками, а школа была очень удобно расположена по отношению к дому. В итоге он мне сказал, что в школу он пойдёт. И в этот момент он проявил ответственность за свой завтрашний поход в школу. Это произошло не за счёт того, что я сужал его выбор и манипулировал им, а за счёт того, что мы честно поговорили, и он сам выбрал ходить в школу.

В компаниях, где отношения выстраиваются плюс-минус на таком уровне, когда людям дают выбор, когда их мнение слушают, когда создаются какие-то ценности, которые разделяются персоналом компании, то, как правило, не возникает проблем, и такое в западных компаниях встречается всё чаще и чаще. Там люди осознанно ходят на работу, получают удовольствие, и их не надо каким-то образом дополнительно мотивировать, чтобы они были ответственными к тому, что они делают.

### Какими ценностями ты руководствуешься в жизни?

Для нас важнейшим принципом однозначно является целостность. Что такое целостность? Это когда я говорю, думаю и делаю в одном и том же направлении. Не целостность — это, если показать на рисунке — это кружочек и три стрелки в разные стороны.

Как мы уже говорили, люди притворяются, делают вид, что не притворяются, продолжая притворяться, и тратят на это много сил, особенно если это в масштабе компании.

Представь, что если у тебя группа людей, которые думают одно, говорят другое, а делают третье! И технология здесь тогда такая: признать свою нецелостность. Если это просто какие-то директивы или отношения, основанные на манипуляции, на страхе, то на них далеко не уедешь.

К сожалению, мы в некоторых компаниях видим эту ситуацию, которую даже объяснить толком не можем, потому что вся атмосфера настолько этим пропитана. Это как рыба не знает, в какой воде она плавает, потому что не знает, что такое вода, а чтобы узнать, ей нужно выпрыгнуть из этой воды. Поэтому честность, возможность признать то, что есть на любом этапе — решение этой проблемы.

Мы не идеальны, но, если мы поссорились или остался какой-то неприятный осадок, мы время от времени расчищаем эту территорию. Мы садимся, говорим об этом, как мы говорим, эту технологию можно использовать до, во время и после того, как что-то произошло. Если такое позволение есть, то жизнь будет более целостной, вы будете добиваться больших результатов. Если этого нет, то эта нецелостность накапливается, то все отношения, которые у тебя есть, накапливаются и становится очень тяжело жить. Поэтому, на наш взгляд, качество взаимоотношений, основанных на целостности, очень важны. ■

автор: **Владимир Герасичев**  
источник:

<http://www.good2work.ru/article/23703>

## Ask me.

Иван Маурах, тренер компании Business Relations, Москва.

Немногие сотрудники идут на работу с радостью и позитивным настроем — большинство не любит свою работу и считает ее лишь источником дохода. А отсутствие интереса, очевидно, мешает добиваться высоких результатов. Можно ли включить самомотивацию сотрудников, чтобы они эффективно трудились?

Вызвать интерес к работе можно, если не просто стимулировать работника кнутом и пряником, а бросить вызов его мозгу. Заставить человека думать можно, только задавая ему эффективные вопросы. Если повествовательные высказывания лишь принимаются к сведению, а восклицания вызывают эмоции, то только вопросы способны заставить слушателя включить мозг. Следующий алгоритм поможет Вам вести диалог с командой так, чтобы избежать конфликтных ситуаций и достичь поставленных целей.

### 1

Четко

- сформулировать для себя цель разговора с сотрудником.

Задайте себе вопросы «Что я хочу получить через 15 минут разговора? Какие результаты по итогам этого разговора сотрудник должен показать через неделю, через месяц?».

Целью разговора не может быть просто «обсудить», «постараться» или «подумать». Но целью может быть «создать», «договориться», «найти». Например, цель «Попробовать обсудить, как бы усилить производство» — не ясная и не эффективная.

А вот пример ясной цели — «Найти пять способов, как увеличить показатели производства на 15% за один месяц».

Также следует избегать формулировок, создающих негативный настрой у исполнителя. Например, высказывание «сократить потери» подразумевает наличие потерь и их ликвидацию. Гораздо эффективнее сказать «определить более низкий уровень затрат». И, наконец, при постановке целей на будущее не стоит углубляться в анализ прошлого.



Целью разговора не может быть просто «обсудить», «постараться» или «подумать». Но целью может быть «создать», «договориться», «найти».

К примеру, руководитель подразделения сообщает Вам, что «Петров в который раз не вышел вовремя на работу». Не имеет смысла рассуждать, почему дисциплина до этого момента хромала, вместо этого лучше поставить перед руководителем Петрова такую цель: «Предложите три способа, которые заставят Петрова приходить вовремя. Желательно в трех разных сферах влияния — семья, коллеги, личная мотивация». Эффективнее ориентироваться на будущее.

### 2

Выяснить личный

- интерес исполнителя в реализации цели.

Спросите сотрудника, которому собираетесь поручить решение какой-либо задачи, почему ему это важно? Что

выполнение задачи даст лично ему, всей компании, какие возможности откроет перед другими сотрудниками? Честные ответы на эти вопросы, возможно, создадут новые перспективы для нахождения решений и вы поймете уровень заинтересованности сотрудника.



Стимулировать поиск решений  
с помощью эффективных вопросов.

Интересное свойство человеческого мозга заключается в том, что если человек знает, что задача решаема — он ее решает. (Это подтверждают результаты одного эксперимента: двум группам добровольцев предлагали решить математическую задачу. Одной группе говорили, что решение до сих пор не было найдено, а второй группе — что решение есть. В результате вторая группа справлялась с задачей в 2,7 раза лучше первой группы.)

Если к тому же человек уверен, что решение не одно, он сможет предложить несколько вариантов. Поэтому задавайте собеседникам такой вопрос: «Какими **тремя** способами можно добиться поставленной цели?». Я думаю, именно оптимальное количество предложений, которого нужно добиваться от работника, — три.

Интересное свойство человеческого мозга заключается в том, что если человек знает, что задача решаема — он ее решает.

На этом этапе также необходимо задать собеседнику следующие вопросы: «С чего Вы начнете?», «Какие ресурсы Вам понадобятся?». Люди часто отвечают: «Я не знаю». Не бойтесь этого ответа, продолжайте спрашивать: «Что нужно для того, чтобы это узнать?», «У кого можно это узнать?», «Где можно раздобыть информацию (тремя способами)?». Бывает, мы слышим в ответ: «Это не возможно». Тогда следующий вопрос может быть такой: «Да, конечно, это может казаться невозможным. А как можно было бы добиться цели, если бы это было возможно?».



Проконтролировать результат.

Добивайтесь от подчиненных конкретных ответов, чтобы понимать, что проблема постепенно решается. Настаивайте, чтобы они называли промежуточные сроки в решении проблемы, если они действительно заинтересованы, согласно Шагу 2.

Например, «Что будет сделано через час, через два дня, чтобы станок начал работать без брака? Когда будет выпущена первая партия деталей без брака?». Ответом может быть: «Первая партия деталей без брака будет выпущена через неделю. Для этого сегодня будут вызваны эксперты, а через три дня мы запустим первую наладку».

Что такое коучинг?

Технология, которая позволяет находить необходимые ресурсы и пути для решения проблемы, энергию и способы достижения цели, и где работа происходит со сторонним человеком — тренером или коучем. В коучинге существует множество школ и направлений, которые берут свое начало примерно в одно время — 40 — 50-года прошлого века в разных странах. Основы коучинга идут из спорта, где в первую очередь возникал вопрос развития и тренировки спортсмена.

Привычный способ тренировки заключался в следующем: «Смотри как надо и повторяй за мной. Со временем ты это освоишь». Но зачастую этот способ наткнулся на внутренние препятствия и противоречия, такие как: «я не понимаю, как это делать»; «я понимаю как, но не могу так сделать»; «я все делаю правильно, но у меня ничего не получается». Эффективные спортивные тренеры начали задумываться над тем, что простая демонстрация примеров или разговор о том «как надо» далеко не всегда приводят к тому, что спортсмены осваивают это движение.

При этом у нас всех в жизни есть пример того как мы успешно осваиваем достаточно сложные физические движения: в возрасте 9 месяцев мы начинаем ходить, при том, что никто из взрослых ни разу не говорил: «Смотри как надо. Тверже шаг. Увереннее поступь. Сначала правой, потом левой».

Ведущие тренеры случайно или эмпирически обнаружили, что когда им удавалось активизировать у спортсмена самостоятельный поиск решения, тогда процесс тренировки и освоения нового проходил гораздо быстрее и результативнее. Важно инициировать процесс самостоятельной работы и эксперимента, поскольку мозг любого человека обладает удивительной способностью к обучению и развитию, находить пути достижения целей, выходы из самых сложных ситуаций, пути решения самых сложных задач. ■

автор: **Иван Маурах**

источник: Журнал «Генеральный директор» 2010 №2  
<http://www.gd.ru/magazine/article/1191.html>

## Диагноз: не хочу иметь детей!

Есть женщины, которые всегда хотели иметь детей. Я таких встречала. Они искренне говорили, что их самая заветная мечта иметь хорошую семью с кучей прекрасных малышей. Но это совсем не моя история. Я как раз наоборот, всегда с сомнением и недоверием относилась к идее материнства. Материнство у меня ассоциировалось с отсутствием свободы, орущими младенцами, располневшими мамами с их разговорами про сериалы, про отсутствие времени, как следствие, изменение отношений с любимым человеком, со всем миром. Поэтому неудивительно, что я оттягивала «эту печальную участь» аж до 33 лет.

В какой-то момент я поняла, что надо принять решение: либо закрыть эту тему для себя раз и навсегда, либо поработать со своим отношением. Я решила пойти от противоположного. Если я с легкостью могу написать 10 причин, почему не стоит заводить детей, смогу ли я написать 10 причин, почему стоит это делать. Это как в тренинге, «НЕТ!!! а что если ДА». Мы встречаемся с этой формулой, когда мы изучаем нашу привычку взаимодействия с новыми точками зрения. Я взяла несколько сессий коучинга у нашего тренера Арсена Рябухи и они помогли мне написать свой список.



10 причин  
иметь детей

1 Ребенок — это вызов, это абсолютно новая территория. Говоря тренерским сленгом, это точно «за рамками» привычного. Это большая игра и новый уровень ответственности. Присутствие ребенка кардинально меняет жизнь, по-другому расставляет приоритеты.

2 Ты кому-то **по-настоящему нужен!** Ребенок так рад, что ты есть. Он любит тебя без условий, без оценок и сравнений. Все что он хочет, чтобы ты был рядом. Большого счастья ему и не надо.

3 Ребенок — это возможность для взрослых еще раз **почувствовать себя маленьким**. Когда я была в Disneyland в первый раз в свои 27 лет, я себя ощущала несколько чужеродно на этом празднике жизни: взрослая тетя лезет на аттракционы. А с ребенком это было бы и веселее и естественнее. Так что ребенок это второй шанс поиграть в детские игры и почувствовать себя молодым и задорным.

4 Ребенок — это **источник позитива**. Вот он проснулся, потянулся, зевнул, посмотрел тебе в глаза и улыбнулся. В этот момент переживаешь состояние чистого и незамутненного счастья. Твое дитя тебе улыбается. Смотреть как он растет — замечательное и никогда не надоедающее удовольствие.

Я всегда с сомнением и недоверием относилась к идее материнства. Материнство у меня ассоциировалось с отсутствием свободы, орущими младенцами и располневшими мамами.



5

Ребенок — это будущее. Мы становимся старше, а он только начинает свою жизнь. Вообще рождение ребенка — это один из самых сильных опытов, которые мы можем ощутить. Сколько бы тебе об этом не говорили другие — это не дает полного представления.

возможность по-честному взглянуть на свою жизнь и осознать, что в ней есть ценного и настоящего.

Ребенок — это возможность для творчества и самореализации.

6

Несомненно, появление ребенка **изменяет взаимоотношения в семье**. Теперь вы не только муж и жена, но у вас появляются новые роли мамы и папы. Это естественный шаг в развитии семьи, который может еще больше сблизить вас.

10

Ребенок — это **возможность для творчества и самореализации**. Это фантастически увлекательно смотреть, как ты влияешь на чью-то жизнь. Помогаяешь расти, корректируешь поведение, заботишься. Он растет, становится все более взрослым и самостоятельным, в том числе благодаря тебе и твоей любви.

7

Ребенок — это **долгосрочные инвестиции**. Звучит несколько цинично, но это мой список, так что делюсь им без прикрас. Итак, расчет такой: когда мы станем совсем старенькими, ребенок будет о нас заботиться. Всерьез на это рассчитывать, конечно, наивно, но надежда такая где-то подсознательно живет.

Вопрос отношений.

Сейчас моему сыну полгода. Его зовут Саша. Он замечательный малыш, самый лучший на свете. Мы с Сережкой очень счастливы, что он появился в нашей семье. Любопытно, что есть такое ощущение, что он всегда и был с нами. Самое замечательное смотреть, как у него что-то получается. Вот он смог схватить рукой игрушку, вот он почти перевернулся, вот сам дотянулся до яблока. Даже странно, что такие простые наблюдения могут принести столько радости.

8

С рождением ребенка жизнь приобретает дополнительную ценность. Хочется жить и смотреть, как растут твои дети — это счастье.

Стоит ли заводить детей? — решать вам. Это ваша жизнь. Но если бы ваша мама не решилась однажды на этот шаг, то вас бы сейчас не было здесь. Дать жизнь — это самый большой подарок, который вы можете сделать другому человеку. ■

9

Ребенок помогает понять, кто ты есть. С рождением ребенка многое наносное и поверхностное уходит из твоей жизни. На это просто не остается времени. Сохраняется только важное и имеющее значение. Появляется

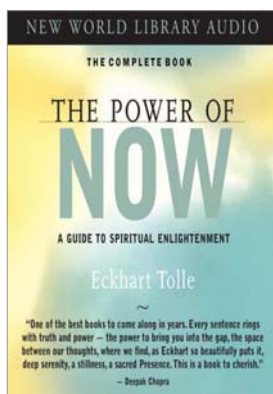
# Интересное об интересном

**Рецензия на книгу** тренер Иван Маурах  
Сила Настоящего.

**Рецензия на фильм** Галина Кушнарева  
Шерлок Холмс.

**Рецензия на спектакль**  
тренер Ирина Москвина  
«Волки и овцы» Мастерская П. Фоменко.

**Рецензия на книгу**  
Сила Настоящего (The Power of Now).  
автор: Иван Маурах



**автор: Экхарт Толле**

Тем, кому удастся пробиться сквозь дебри перевода и дочитать до конца, гарантированы просветление и вечное блаженство ;)

Ну а если серьезно, то очень обстоятельное и подробное руководство о том, как жить «здесь и сейчас».

Какие возможности это открывает перед нами (спокойствие, принятие, прощение) и что мы сможем удалить из своей жизни (страдание, напряжение, страх).

Исключительно полезная и познавательная книга.

Проходившие Открытый Форум услышат что-то знакомое и смогут более обстоятельно проработать некоторые темы из тренинга.

Успешной Вам работы с книгой «Сила Настоящего».

**Рецензия на фильм**  
Шерлок Холмс (Sherlock Holmes).  
автор: Галина Кушнарева

**режиссер: Гай Ричи**

**в ролях: Роберт Дауни-мл., Рейчел МакАдамс, Джуд Лоу, Марк Стронг, Келли Рейли, Эдди Марсан.**

Новая трактовка образа Шерлока Холмса в одноименном фильме Гая Ричи сильно отличается от привычной нам классической версии гениального сыщика в исполнении Василия Ливанова. Главный герой больше похож на парадоксального доктора Хауса, чем на интеллигента и аристократа от дедукции. Смотреть стоит сразу по нескольким причинам: во-первых, сильный актерский состав (Шерлок — Роберт Дауни мл., Ватсон — Джуд Лоу), во-вторых, отличная работа гениального режиссера Гая Ричи («Карты, деньги два ствола») в новом амплуа. В-третьих, динамичность и захватывающие спецэффекты. Фильм смотрится на одном дыхании и уже хочется посмотреть продолжение, на которое так недвусмысленно намекнули в конце фильма.

<http://sherlock-holmes-movie.warnerbros.com/>

**Respublica.ru** рекомендует:



**If On A Winter's Night...**  
(2009)

**исполнитель: Sting**

источник:

<http://respublica.ru/music/741>

**Рецензия на спектакль — открытие!**  
«Волки и овцы» Мастерская П. Фоменко  
автор: тренер Ирина Московкина

**в ролях: Мадлен Джабраилова, Полина Кутепова, Галина Тюнина, Юрий Степанов, Кирилл Пирогов**

Отличная актерская работа, чеховский импрессионизм, и, главное — юмор. Рекомендуется смотреть всем для поднятия настроения.



## Следуй за белым кроликом.

**История одного start-up.**

**Выдержки из колонки Максима Журило.**

«Есть у меня один друг, лет 5 назад мы вместе работали, потом пути разошлись, но хорошие отношения остались. И вот весной он звонит мне и говорит: «Макс, я безработный — меня сократили!». Я говорю: «Приезжай завтра, придумаем!»».

На следующее утро я просматривал блоги и у Тинькова, как раз, появился видео-пост про 3 бизнеса, которые можно начать прямо сейчас — это там, где про кроликов. Я предложил Сергею в шутку разводить кроликов и мы вместе посмотрели ролик еще раз и, конечно, в нужном месте поржали и разошлись =)

С тех пор прошло не так много времени. Но уже тем же летом в 30 километрах от Москвы у этого парня в гараже на даче практически был закончен монтаж систем вентиляции, канализации и кормежки. А таджики уже доделали последние из 130 клеток, когда около 10 кроликов уже жили и размножались во временных клетках на улице под навесом.

В начале сентября открылся сайт [www.ruskrol.ru](http://www.ruskrol.ru) где вы теперь сможете подробнее узнать о ферме, о пользе кроличьего мяса и, конечно, заказать пару килограмм с доставкой домой». ■

А вот первый фоторепортаж из цикла «Как все начиналось»:



Начало строительства.



А вот как все выглядело, когда было почти готово.



Питаются кролики специальным абсолютно натуральным, насыщенным витаминами и минералами кормом.



Представитель породы Калифорнийских кроликов.

автор: Максим Журило

источник: <http://zhurilo.livejournal.com>

## Владимир Герасичев на «Маяке»

7 марта в программе «Профессионал»  
Утреннее шоу Кирилла Радцига и Марии Бачениной

**Время: 09.00 — 10.00. Следите за эфиром!**

## Кастинг

До 31 марта вы все еще можете пройти кастинг для продолжения фильма «Контекст».

**Если Вам больше 18 лет, если Вы хотите разобраться с накопившимися проблемами, изменить свою жизнь, понять, что вам мешает добиться успеха — ждем Вас!**

На этот раз каждая из серий фильма будет посвящена отдельной теме:

1

Про любовь.

- Мы все хотим любви. Но знаем ли мы, чего именно мы хотим от любви. Почему наши любовные отношения не отвечают нашим ожиданиям? Как создать полноценные, глубокие, искренние отношения с человеком, которого ты любишь?

2

Про отношения в браке.

- Что с нами происходит через несколько лет супружества, куда уходят чувства? Откуда берется груз накопленных обид и непонимания и можно ли этого избежать?

3

Про детей и родителей.

- Как решить вечный конфликт отцов и детей, как построить со своими детьми и родителями отношения, основанные на взаимопонимании, уважении и любви?

4

Про развод.

Развод вызывает боль и сопротивление, а может это начало новой жизни? Можно и нужно ли возвращать бывших супругов? И как не стать жертвой манипулирования детьми?

5

Про бизнес и отношения на работе.

- Что нужно сделать, чтобы добиться успеха в работе?

6

Про деньги.

Сколько денег нужно для счастья? И где их взять? Хотим ли мы на самом деле стать богатыми?

7

Про мечты.

Мы все мечтаем о чем-то. Почему одни могут с легкостью осуществить свои мечты, а мечты других так и остаются нереализованными. Как научиться добиваться желаемого?

8

Прощение.

Почему так сложно попросить прощение у близких? Что происходит с нами, если мы не прощаем? Как страхи, обиды и неспособность простить влияет на нашу жизнь?

e-mail для связи: [kontekst2010@mail.ru](mailto:kontekst2010@mail.ru)

От вас — **обязательно** фотография, телефон для связи, краткий рассказ о себе и не забудьте указать тему фильма, в которой вы хотели бы принять участие.

## Мастер-класс с Машей Кичеевой

Март — начало весны. Время перемен и экспериментов.

**В этом месяце наш мастер-класс будет посвящен истории успеха start-up [candyshop](#).  
Весьма очаровательная молодая дама, с внешностью Йоко Оно, будет говорить о бизнесе и варить карамель вместе с Иваном Маурах. Дата уточняется.**

С любовью, редакция.