

Узнайте свои сильные стороны

В первую очередь вы должны определить свои сильные стороны — это необходимо, чтобы понять, каков будет ваш вклад.

Вот несколько вопросов, на которые вам следует ответить прямо сейчас.

- Ощущаете ли вы апатию в начале и конце рабочего дня?
- Чувствуете ли вы, что на работе вас недооценивают или игнорируют?
- Держитесь ли вы за свою работу, потому что вам нужны зарплата и страховка?
- Часто ли вы делаете вид, что заняты?
- Думаете ли вы о годовой аттестации без, скажем так, страсти?
- Считаете ли вы свою работу бессмысленной?

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

Самый важный вопрос: *согласны ли вы, что обладаете гораздо большим талантом, умом, профессионализмом и творческими способностями, чем требует или даже позволяет ваша нынешняя работа?*

Если вы положительно ответили на любой из этих вопросов, то, возможно, вас настигла одна из величайших дилемм человека нашего времени.

Мы имеем в виду растрату безграничного человеческого потенциала. Мы говорим о том, что, возможно, на работе вам просто не позволяют использовать значительную часть того, что вы можете предложить.

Великий философ Уильям Джеймс учил, что «большинство людей живут в очень ограниченном круге своего потенциала бытия. У всех нас есть энергетические ресурсы и гений, позволяющие создать то, о чем мы даже и не мечтаем»¹⁷. Может быть, пришло время *разорвать* этот «ограниченный круг» и полнее использовать ваш «потенциал бытия», а не позволять нынешним трудным временам сломить вас.

Однако, может быть, у вас вовсе нет работы и вы чувствуете, что в вас не видят ценности, потому что все, что вы можете предложить, отвергается.

В этой главе мы поговорим о том, как найти и использовать ваши сильные стороны, которые помогут вносить тот вклад,

на который способны только вы. Вы увидите, каким образом можно в буквальном смысле сотворить свою карьеру, черпая силы из всего самого светлого и лучшего, что вы можете предложить миру.

Вот история, которую рассказал нам один наш друг:

«Я недавно говорил с человеком, которому еще не исполнилось и тридцати. Несколько лет назад он окончил колледж с великолепными оценками и сильнейшим стремлением применить все свои знания и силы на будущем рабочем месте. Сегодня он работает в компании, предоставляющей финансовые услуги.

Я задал ему несколько вопросов.

— Каков главный стратегический приоритет вашей компании?

Он не знал.

— Когда в последний раз ты с глазу на глаз говорил со своим руководителем о твоих задачах в достижении приоритетов вашей организации?

Он ответил, что не общался с руководителем наедине с тех пор, как три года назад его взяли на работу. Наконец, я спросил его:

— А каков твой личный вклад в работу организации?

Он задумался на минуту и спокойно ответил:

— В прошлом году я, вероятно, сэкономил компании полмиллиона долларов.

Я спросил:

— Кто, кроме тебя, знает об этом?

— Раз в неделю я составляю отчет для своего босса. Но не думаю, что он его читает.

Я очень сочувствовал упавшему духом молодому человеку — энергия покинула его, силы ушли, мечты о том, что он будет вносить большой вклад, растаяли, теперь он всего лишь выполнял то, что ему говорили. Он позволил себе стать «ходячей должностной инструкцией».

Часть вины за то, в какой ситуации оказался этот молодой человек, лежит на неумелом руководстве, но в большей степени дело в том, что он сам позволил этому случиться.

Он потерял ощущение собственной значимости.

Вы — исключительный и незаменимый

По сути, есть одна общая причина того, что многие люди недовольны своей карьерой. Она заключена в несовершенстве их парадигмы того, кем они являются, — в их фундаментальном представлении о самих себе.

Ценность вас как личности не снаружи — она происходит изнутри. Там, глубоко внутри себя, вы должны знать, что вы —

личность с бесконечным потенциалом и, в отличие от машины, способны выбирать, кем вы хотите быть.

Слишком многие из нас основывают свою самооценку на внешнем, на сравнении с другими людьми.

Слишком много людей измеряют свою значимость — или значение того, чего они достигли, деньгами.

Если верить данным исследований, собранным за тридцать лет, мотивирует людей не столько зарплата, сколько вклад, который, по их мнению, они могут внести в работу. Зарплата — это ожидание, а не стимул. Мы справедливо ожидаем, что за успехи нам будут адекватно платить. Тем не менее один исследователь заключает: «Часто бывает, что человек, получающий высокую зарплату и хороший социальный пакет... ненавидит каждую минуту нахождения на работе. Порой такие люди увольняются и переходят в другое место, где зарплата меньше, а мотивация выше... Многие бы бесплатно трудились по вечерам и в выходные, прилагая к этому даже больше усилий, чем в основное рабочее время, зная, что это будет должным образом оценено»¹⁸.

Есть люди, общественная жизнь которых сводится к постоянному сравнению себя с другими. Они делают это до тех пор, пока не начинают ценить лишь мнение других людей о себе, беспокоиться только о том, насколько они соответствуют

ему. Так они теряют свою индивидуальность. Это настоящая «кража индивидуальности». Они уже не способны вносить уникальный вклад, поскольку перестали ценить и потеряли то стоящее и уникальное, что в них было.

Великий британский теоретик управления Чарльз Хэнди сказал: «Можно считать, что успех — быть не хуже соседей... но это проигрышное мировоззрение, и горе нам, если будем принимать его всерьез»¹⁹.

Во всей огромной вселенной нет никого такого, как вы. Вы совершенно уникальны. Такого сочетания сильных сторон, опыта, таланта и изобретательности, как у вас, никогда ранее не существовало и никогда больше не повторится. Поэтому никто не может сделать такой же уникальный вклад, какой можете вы.

После многолетней работы в нефтяных компаниях и университетах, чувствуя смутную неудовлетворенность, Чарльз Хэнди осознал, что не делает тот вклад, на который способен. Он задумался о своих уникальных талантах и желаниях и решил, что откроет новую страницу своей карьеры. Он вспоминает: «Утром в мой сорок девятый день рождения я проснулся рано. Подумаешь, скажет кто-то, это даже не круглая дата, но я откуда-то знал, что на этот раз клише верно; этот день действительно будет первым днем моей оставшейся жизни... Я стану безработным — по собственному выбору. Я, конечно, не называл себя безработным. Я называл это, скорее, «формированием портфеля своих сильных сторон»²⁰.

На самом-то деле Хэнди нельзя было назвать безработным. Его ожидало много важной работы и множество клиентов. Он просто изменил свои установки. Он перестал считать себя одним из винтиков организационной машины, он увидел в себе «портфель сильных сторон» — набор активов, таких же уникальных, как портфель акций и ценных бумаг. Среди этих активов были уникальное понимание экономики и природный дар к писательству. С тех пор он написал 18 великолепных книг по бизнесу, его вклад в мир бизнеса поражает.

Хэнди рассказывает о своем разговоре с другом, «сорокавосемилетним руководителем рекламного бизнеса, который жаловался, что в его отрасли, известной дискриминацией по возрастному

Такого сочетания сильных сторон, опыта, таланта и изобретательности, как у вас, никогда ранее не существовало и никогда больше не повторится.

признаку, для таких людей, как он, больше нет работы». Но Хэнди знал, что таково наше будущее: нас ждет все меньше рабочих мест, «где мы продаем свое время организации на многие годы вперед». Поэтому Хэнди посоветовал своему другу «формировать свой портфель», как сделал он сам.

Изменение установок вовсе не означает обязательного ухода с работы. Изменение установок может это означать, но если быть более точным — оно означает пробуждение навстречу тому, что вы действительно можете предложить миру, вместо пассивного исполнения чужих идей, заложенных в вашей должностной инструкции.

Профессор Ричард Флорида отмечает, что «наша экономика переживает фундаментальную долгосрочную трансформацию, подобную той, что происходила в конце XIX века, когда люди покидали фермы и перебирались жить в новые промышленные города. В нашем случае экономика перемещается от промышленности к движимой идеями творческой индустрии»²¹. Эта новая экономика непредсказуема, она дезориентирует. В одночасье возникают новые технологии, а компании с долгой историей так же быстро исчезают. В эпоху знаний наибольшее значение приобретают творческий подход и внесение вклада.

В индустриальную эпоху люди просто спрашивали: «Какова моя должностная инструкция?» Сегодня, по словам Питера Друкера, «работники эпохи знаний должны научиться спрашивать: «Каким должен быть мой *вклад*?» Это новый вопрос в истории человечества. Традиционно задача перед работником ставилась. До недавнего времени воспринималось как должное, что большинство являются подчиненными, выполняющими то, что им скажут. Появление работника эпохи знаний изменяет это положение, и изменяет очень быстро».

В эпоху знаний работа со старой парадигмой индустриальной эпохи ведет в тупик. Пассивное выполнение должностной инструкции в беспокойной реальности нового мира быстро сделает вас ненужным, выбросит на обочину. Почему? Потому что ваша должностная инструкция устаревает в тот момент, когда она написана. Если не будете постоянно менять себя, адаптируясь к проблемам, с которыми сталкивается ваша

организация, вы останетесь не у дел. Философ Хсинг Юн отмечает: «Как бы мы ни старались, нет ничего, к чему мы могли бы присоединить себя. Со временем все изменится, и условия, в которых возникли наши нынешние желания, исчезнут. Зачем же цепляться за них сегодня?»²²

Если ваша парадигма принадлежит индустриальной эпохе, то вы считаете себя инструментом, используемым другими людьми. Однако, приняв парадигму эпохи знаний, вы будете видеть себя поставщиком ответов, который приносит с собой уникальный набор инструментов для решения важных проблем.

Работники эпохи знаний должны научиться спрашивать: «Каким должен быть мой вклад?»

Парадигма индустриальной эпохи	Парадигма эпохи знаний
«Я — это мои должностные обязанности»	«Я вношу существенный вклад»
«Я ищу работу»	«Я решаю проблемы»
«Я — часть организационной машины»	«Я — личность с портфелем уникальных сильных сторон: талантов, страсти и совести»

Парадигмы индустриальной эпохи и эпохи знаний отличаются как небо и земля. Это различие между пассивным,

безынициативным винтиком организационной машины и активной личностью, которая берет на себя ответственность за будущее.

Однако многие не хотят отказаться от установок индустриальной эпохи. В результате, как пишет Times of London, «многим работникам так не по себе в офисе, что большую часть рабочего времени они симулируют активность. Это создает больше негативного стресса, чем переработка, и в результате в офисе возникает атмосфера значительной, но скрытой депрессии»²³.

Вы — не «ходячая должностная инструкция».

Принимая парадигму эпохи знаний, вы применяете свой портфель сильных сторон для решения важных, существенных проблем. Вы — не «ходячая должностная инструкция». Вы — знающий, опытный, проактивный, мыслящий и творческий профессионал с неограниченным потенциалом; вы можете использовать портфель своих сильных сторон для внесения уникального вклада.

Соберите свой портфель сильных сторон

Ключевой шаг заключается в том, чтобы собрать ваш портфель сильных сторон, который вы затем сможете использовать. В конце этой главы мы предложим инструмент, который поможет вам в определении сильных сторон. Эти сильные стороны можно разделить на три категории: таланты, страсть и совесть.

Почему именно эти категории?

Потому что они в сумме составляют то, кем вы являетесь, а не только то, что вы делаете.

Ваши таланты, страсть и совесть составляют вас — **целого** человека.

Вы — больше, чем простой набор способностей; в противном случае вы были бы машиной. Вы больше, чем ваши страсти и инстинкты, — иначе вы были бы животным. И главное отличие — в вашей совести, той части вас, которая шепотом говорит, как вам *следует* себя вести и за что вы *отвечаете*. Ваши таланты, страсти и совесть составляют вас как *целого* человека. Пока вы не станете вкладывать это целое в свою карьеру, вы всегда будете чувствовать недовостребованность, испытывать разочарование и, возможно, чувство вины.

Консультанты в области карьеры, советующие «делать то, что вы любите», правы лишь отчасти. Делать то, что вы любите, часто недостаточно для того, чтобы хорошо преподнести себя на рынке труда, это не всегда удовлетворит и вашу совесть. Кто-то должен быть готов платить за то, что вам нравится делать. И в любой великой карьере есть аспекты, которые не обязательно вызывают любовь, но которые должны быть выполнены.

Тот, кто говорит вам: «Используйте свои сильные стороны», обычно имеет в виду: «Используйте свои таланты и способности». Но вы сильны не только ими. У вас есть еще и ваша страсть. Вы с жаром можете выполнять то, что других

заставляет скучать. Ваша страсть так же важна в совокупности ваших сильных сторон, как ваши способности и совесть.

Теперь, пожалуйста, серьезно поразмыслите, отвечая на ключевые вопросы по каждой из обозначенных выше категорий.

Таланты

Во-первых, давайте обратимся к вашим талантам.

- Какими уникальными знаниями, дарованиями или навыками, помогающими внести ваш вклад, вы обладаете?

Категория таланта включает в себя те инструменты, которыми вы обладаете. В индустриальную эпоху инструментами и средствами производства обладала компания; таланты отдельных работников не имели особого значения. Сегодня это уже не так. В эпоху знаний, как говорит Питер Друкер, каждый из нас, в прямом смысле слова, обладает «средствами производства... Эти средства — в наших головах и на кончиках наших пальцев... Интеллект стал новой формой собственности. Направленный интеллект, то есть способность приобретать и применять знания, является новым источником дохода»²⁴.

«А вот и хорошие новости, — пишет Чарльз Хэнди, — оказывается, практически невозможно заставить людей не использовать свой интеллект. В теории любой обладает интеллектом

того или иного сорта — или может развить его в себе — и получить таким образом доступ к власти и преуспеванию. Мало что может остановить маленькую фирму от прорыва в пространство Microsoft, как в свое время Microsoft прорвалась в пространство IBM. Когда основная собственность — это интеллект, для выхода на сцену не обязательно быть крупным или богатым. Это рынок с дешевыми входными билетами»²⁵.

Талант — как отпечатки пальцев. Он есть у всех, и во всем мире нет двух одинаковых. Ваши дарования уникальны, они присущи только вам. Но не путайте свои навыки с талантами. Люди

Интеллект стал новой формой собственности. Направленный интеллект, то есть способность приобретать и применять знания, является новым источником дохода.

могут развить навыки и в тех областях, где они совершенно бездарны. Если ваша работа требует навыков, но не пользуется вашими талантами, то вы никогда не подключитесь к подлинной инстинктивной части самого себя, составляющей вас как целого человека.

Существует множество разнообразных тестов и исследований профиля личности, помогающих определить, какими талантами вы обладаете. Эти инструменты могут быть полезным дополнением к вашему портфелю. Но будьте осторожны. Большинство из этих тестов навесят на вас определенный ярлык. Они скажут, что вы «оказываете влияние на людей», или что вы «создаете отношения», или что вы «желтый», «синий», «бубновый», «червовый», или «трефовый». Результат теста

укажет на некую функцию, которую вы можете с успехом выполнять, например «фасилитатор» или «творец». Вам просто найдут место в графике, будто вы всего-навсего некое число.

Остерегайтесь этих ярлыков. Опасность заключается в том, что вы и сами начнете считать себя предназначенными для той или иной функции — вы начнете *отождествлять* себя с ней.

От Дженнифер:

Однажды я привела группу двенадцатилетних девочек-скаутов в благотворительный продовольственный фонд для выполнения общественно-полезной работы. Там мы встретили мужчину, который был уборщиком. Он надолго оторвался от подметания пола, чтобы рассказать девочкам, что надеется, что однажды они, как и он, смогут найти работу, на которой послужат людям. Он поделился с нами своей гордостью за то, что «кормит голодных». Этот мужчина не просто выполнял функцию. Он вносил свой вклад.

От Стивена:

Я знаю одного первоклассного директора хора. Он руководит хорами в общеобразовательных школах; он дирижирует церковными хорами; он сочиняет и аранжирует прекрасную музыку. Он играет на органе в огромной церкви в Лос-Анджелесе. Кроме того, он обожает юриспруденцию и успешно обучался в юридическом вузе. Сегодня он сочетает свои уникальные знания в области юриспруденции и музыки как

юрисконсульт одной из самых крупных звукозаписывающих компаний музыкальной индустрии. Ни один тест, навешивающий ярлыки, не смог бы порекомендовать ему эту работу.

Хотя результаты тестирования могут получиться интересными и, без сомнения, дадут вам пищу для размышлений, большая часть тестов на таланты и пригодность к чему-либо — пережитки индустриальной эпохи. Однако лучшие из них опишут ваши качества и склонности так, что вы узнаете в себе множество сильных сторон. Ключ к тому, чтобы эти тесты были полезны, заключается в фундаментальном сдвиге в вашем мышлении: вы должны серьезно размышлять о вкладе, который хотите вносить, а не о функции, которую хотите выполнять.

Вы — это не ваша *функция*.

- Работник индустриальной эпохи говорит: «Я хочу быть микробиологом». *Это функция*. (Конечно, вы обязаны получить образование микробиолога, если хотите внести свой вклад в этой области, но слово «микробиолог» не определяет именно вас).
- Работник эпохи знаний говорит: «У меня любознательная натура. Я настойчив и дотошен, я чувствую себя в биологической лаборатории как дома. Я хочу использовать эти таланты для того, чтобы вывести съедобные растения, более устойчивые к болезням». *Это — вклад*.

Даже самый лучший тест не расскажет вам о вашей *уникальности*. Тот работник эпохи знаний, о котором мы только что говорили, продолжает: «Я с детства увлекался растениями. Других ребят интересовали спорт или музыка. Я знал названия десятков сортов помидоров. Я разбирался в том, какие помидоры хороши для соуса, для консервирования, для еды. Наверное, я был слегка странным ребенком».

У каждого есть уникальный дар — часто даже несколько. Похоже, это является законом природы. Так что же от природы свойственно вам?

К счастью, все мы немного странные в этом смысле. Мы все знаем людей, которым что-то дается легко или естественно. Вы знаете садовника, который неизменно вы-

ращивает самые красивые цветы. Вы видели спортсменку, которую как будто окружает ореол грации и силы. Мы знаем человека, который никогда не делает ошибок в правописании. Он без труда может назвать по буквам любое услышанное слово. У каждого есть уникальный дар, часто даже несколько. Похоже, это является законом природы. Так что же от природы свойственно вам?

Подумайте об этом.

- Что вам удастся делать легко и качественно?
- О чем люди просят вас потому, что вы это умеете делать хорошо? (Нравится вам то, что вы делаете хорошо, или нет — с этим разберемся мы позже).

- Если бы вашего босса или коллег попросили перечислить ваши таланты, что бы они ответили?

Консультант по управлению Ричард Кох дает следующий совет: «Важно сосредоточиться на том, что дается вам легко. В этом отношении большинство писателей, специализирующихся на мотивации, ошибаются. Они считают, что вам следует пробовать себя в том, что для вас сложно... Вы уже добились успеха в некоторых вещах, и совсем не важно, что их может быть очень немного. Принцип Парето (80/20) ясен: занимайтесь тем немногим, что вы умеете намного лучше других и что доставляет вам наибольшее удовольствие»²⁶.

Страсть

Получать удовольствие от карьеры так же важно, как использовать свои дарования, и это приводит нас к категории страсти. Подумайте, как ответить на следующий вопрос:

- Какие связанные с работой возможности вызывают ваш страстный отклик?

Никогда нельзя недооценивать свою страсть. Ваша страсть — это то, что позволяет вам реализоваться. Это огонь, идущий изнутри, а не снаружи. Вспомните время, когда какой-либо

Ваша страсть — это то, что позволяет вам реализоваться. Это огонь, идущий изнутри, а не снаружи.

проект наполнял вас таким воодушевлением, что ни о чем другом вы не могли и подумать. Нужно ли было тогда контролировать вас? Конечно, нет. Вас оскорбила бы сама мысль о том, что вам указывали бы, что, как и когда делать.

Конечно, ваша страсть и таланты не обязательно лежат в одной области. Тот знакомый, который никогда не делает орфографических ошибок, не задумывается о правописании. Ему все не хочется стать редактором или корректором, заняться любой из тех работ, в которых важно писать грамотно.

Но часто вы *можете найти* свой талант через страсть. Еще в сороковых годах прошлого века американка Джулия Чайльд оказалась в Париже, поскольку там работал ее муж. Там она открыла у себя страсть к французской кухне и обнаружила талант, о котором раньше и не подозревала.

По приезду во Францию она пошла в небольшой ресторан в Руане. То первое блюдо с устрицами и филе морского языка стало для нее откровением, никогда раньше она не испытывала ничего подобного: «Это было совершенство. Это было самое восхитительное блюдо в моей жизни». Ее околдовали трюфеля, и паштеты, и сыр, и вино («борьба с маслом в соусах») — все вызвало в ней неослабевающий интерес. Страсть привела Джулию в лучшую школу поваров Парижа Le Cordon Bleu. «Теперь я знала, что французская кухня — для меня. Я не могла прийти в себя от восторга перед тем, насколько все это вкусно. Мои друзья решили, что я немного чокнутая... Они не понимали,

как это мне могло доставлять удовольствие покупать продукты, и готовить, и накрывать на стол. Ну а мне — доставляло!»²⁷

Джулия Чайльд с удовольствием провела жизнь в написании кулинарных книг, вела по телевидению уроки кулинарии, на которых учила пониманию стиля и традиций классической французской кухни. Ее вклад человека, со страстью распространяющего эти великие традиции, не имеет себе равных.

Хотя Джулия Чайльд открыла свои страсть и талант уже будучи взрослым человеком, весьма вероятно, что они всегда были в ней и только ждали, пока их обнаружат.

Парк Йеллоустоун известен своими гейзерами и горячими источниками. В земной коре, глубоко под поверхностью земли, здесь

расположена геологическая «горячая точка», из глубин поднимается раскаленная лава, нагревающая грунтовые воды. Затем кипящая вода прорывается через разломы в камне и устремляется в небо. Подобно этим горячим источникам, ваша природная страсть тем или иным путем обязательно вырвется наружу. Еще когда вы были ребенком, вас что-то особенно интересовало. Понаблюдайте как-нибудь за маленькими детьми. Вы увидите, что один из них спортивен и никак не может наиграться в футбол или баскетбол, а другой любит рисовать на всем, что попадется под руку. Еще один часами сидит в уголке и читает. Другой оживляется при упоминании еды и хочет знать, как

Ваша природная страсть тем или иным путем обязательно вырвется наружу.

готовится то или иное блюдо. Легко представить, что однажды они вырастут в спортивного тренера, художника, учителя и повара — если они поймут свои сильные стороны и будут строить свою жизнь, используя их.

Где-то внутри вас скрыт этот бурлящий источник страсти, которому требуется найти выход.

Вот несколько вопросов, над которыми следует подумать. Они помогут вам лучше понять, что является вашей страстью:

- Чем вы занимаетесь в свободное время?
- Что вас вдохновляет? О чем вам хочется спорить?
- Что вы читаете?
- Чем вы с интересом занимались в детстве?
- Что взволновало вас с такой же силой, как французская кухня поразила Джулию Чайльд?

Совесть

Определившись со страстью, вы должны заглянуть в свою совесть.

Тема совести некоторых удивляет. Почему мы призываем вас прислушаться к своей совести, когда вы создаете великую

карьеру? Потому что ваша совесть — ваш нравственный компас — подскажет вам, какой вклад вы *должны* вносить. Поэтому очень обдуманно ответьте на этот вопрос:

- В чем заключается ваша *настоящая* ответственность перед вашей организацией, перед вашими потребителями, перед вашими коллегами?

Какой мощный вопрос! Ваш ответ немедленно покажет вам, насколько ограничена ваша должностная инструкция по сравнению с вкладом, который вы можете вносить.

Этично ли придерживаться то, что вы *можете* дать, просто потому, что этого нет в вашей должностной инструкции?

Джим Коллинз, известный теоретик менеджмента, говорит: «Единственное важное различие между «теми» и «не теми» для данной работы людьми... в том, что вторые считают себя имеющими «работу», а первые — обладающими *ответственностью*. Каждый человек должен быть способен отвечать на вопрос «чем вы занимаетесь» не называнием своей должности, а описанием своей персональной ответственности»²⁸.

Ваша совесть говорит вам, в чем заключается ваша ответственность. Ваша совесть сама может стать источником вашего величайшего вклада. Рассмотрим пример шестнадцатилетней девушки, официантки в ресторане быстрого питания, которая писала в своем блоге о работе в этом

ресторане. «Это место, где все было подчинено лишь скорости подачи пищи. Здесь думали только о скорости, даже если это означало использование просроченных, или поднятых с пола продуктов, или подачу не тех сэндвичей. Никто не заботился о клиентах, и это больно меня ранило, потому что я о них заботилась. Когда я пыталась все сделать правильно и это занимало чуть больше времени, на меня кричали, обвиняя в том, что я слишком долго разговариваю с посетителями. Наконец мне это надоело. Я решила измениться и больше не обращала внимания на их крики. Я была сфокусирована только на том, чтобы делать то, что правильно, — так, как это должно делаться».

Каждый человек должен быть способен отвечать на вопрос «чем вы занимаетесь» не названием своей должности, а описанием своей персональной ответственности.

Отважная молодая девушка оказала реальное влияние на качество обслуживания клиентов, она внесла свой вклад, опираясь на то, что ей подсказала ее совесть.

По большому счету, ваша карьера не имеет смысла, если вы не руководствуетесь своей совестью. Если работа, которую вы выполняете, нарушает вашу цельность и идет вразрез с честностью, ни один успех не компенсирует ваше разочарование собой. И напротив, если ваша работа находится в согласии с вашей совестью, то, независимо от должности, вы будете наслаждаться миром в душе и чувством глубокого удовлетворения от самореализации.

От Стивена:

Я помню, какую внутреннюю борьбу я вел, когда, будучи 50-летним профессором университета, решил покинуть свою зону комфорта и открыть свое дело. Если бы у меня не было видения того, насколько бóльшую пользу я могу принести, я никогда бы не пошел на это. Для меня это был вопрос совести.

Однажды, когда я сел в такси у дверей одного канадского отеля, портье велел водителю отвезти «доктора Кови в аэропорт». Таксист решил, что я врач, и заговорил со мной о своих проблемах со здоровьем. Я пытался объяснить ему, что я не тот доктор, но его английский был плох, и он не понял меня. Поэтому я стал просто слушать. Он рассказал мне о том, что его мучают боли и двоится в глазах. Чем больше он говорил, тем больше я убеждался, что его проблемы возникли из-за беспокойной совести. Он жаловался, что ему приходится лгать и мошенничать, чтобы заполучить пассажиров.

— Не собираюсь следовать правилам. Уж я-то знаю, как зарабатывать, — затем он помрачнел. — Но если это дойдет до полиции, я потеряю свою лицензию. Что думаете, доктор?

Я ответил ему:

— А вы не думаете, что основная причина этих болей и напряжения в том, что ваша совесть беспокойна? Что-то внутри вас знает, что вам нужно делать.

— Но так я не смогу зарабатывать на жизнь!

Я рассказал ему о душевном спокойствии и мудрости, которая возникает, когда живешь в соответствии со своей совестью.

— Не мошенничай. Не обманывай. Не укради. Относись к людям с уважением.

— Вы впрямь думаете, что мне станет лучше?

— Уверен, что да.

Высаживая меня, он отказался от чаевых. И обнял меня.

— Так я и буду поступать. Да мне уже лучше.

Будь вы таксистом, поваром или генеральным директором, ваша карьера может стать великой, если вы будете отдавать людям лучшее из того, что есть у вас внутри. Вы не избежите трудностей и проблем, но будете ощущать глубокое удовлетворение, делаясь своими талантами, своей страстью и приверженностью своей совести.

Инструмент «Узнайте свои сильные стороны»

Вопросы, которые вы найдете ниже, помогут вам определить свои сильные стороны в трех областях: талант, страсть и совесть. Ваши ответы станут основой заявления о вкладе (о котором мы поговорим в главе «Внесите свой вклад»).

Подумайте над каждым вопросом. Задайте их людям, которые вас знают, — друзьям, начальнику, коллегам.

1. Таланты

- Какими уникальными знаниями, талантами или навыками, помогающими внести ваш вклад, вы обладаете?

- Что вам удастся делать легко и качественно?
- О чем люди просят вас потому, что вы это умеете делать хорошо?
- Если бы вашего босса или коллег попросили перечислить ваши таланты, что бы они ответили?

2. Страсть

- Какие связанные с работой возможности вызывают ваш страстный отклик?
- Чем вы занимаетесь в свободное время?
- Что вас вдохновляет? О чем вам хочется спорить?
- Что вы читаете?
- Чем вы с интересом занимались в детстве?
- Что в связи с работой когда-либо вызвало у вас сильные позитивные чувства?

3. Совесть

- В чем заключается ваша настоящая ответственность перед вашей организацией, перед вашими потребителями, перед вашими коллегами?

Учите, чтобы научиться

Лучший способ выучить то, что вы узнали в этой книге, — научить этому других. Все знают, что, готовясь к уроку, учитель узнает гораздо больше своего ученика. Поэтому мы предлагаем вам обратиться к кому-нибудь — сотруднику, другу или члену семьи — и научить

его тому, о чем мы вам рассказали. Вы можете задавать им эти вопросы или составить свои собственные.

- Считаете ли вы, что большинство людей обладают большим талантом, интеллектом, способностями и творческим потенциалом, чем требует или даже позволяет использовать их работа? Объясните свой ответ.
- Чувствуете ли вы, что ваша работа требует от вас максимума того, что вы способны дать, — высших проявлений ваших талантов, страсти и совести? Почему?
- В индустриальную эпоху люди спрашивали: «Какова моя должностная инструкция?» Сегодня, по словам Питера Друкера, «работники эпохи знаний должны научиться спрашивать: «Каким должен быть мой **вклад**?» Что имел в виду Друкер?
- Большинство людей считают движущей силой карьеры свои таланты и навыки. Почему стоит включить в этот список их страсть и совесть?
- Большинство людей думают о своей работе в терминах функции, которую они выполняют, ассоциируя себя с ее названием — продавец, руководитель, инженер, медсестра, и т. д. Какая разница между выполнением функции и внесением вклада?
- Джим Коллинз говорит: «Каждый человек должен быть способен отвечать на вопрос «чем вы занимаетесь?» не названием своей должности, а описанием своей персональной ответственности». Что это значит для вас? За что вы отвечаете?